

**PENGARUH ABSENTEEISM DAN JOB ATTITUDE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN LEASING DI KOTA PADANG**

Hendra Lukito¹, M. Kurnia Utama²
Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *absenteeism* dan *job attitude* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. *Absenteeism* adalah kemangkiran karyawan dari pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab, sedangkan *job attitude* dapat diukur melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan *leasing* yang beroperasi di Kota Padang dimana pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*). Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 43 orang. Pengolahan dan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan *software* statistik SPSS versi 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *absenteeism* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang menjadi bagian *job attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : *absenteeism, job attitude, kinerja*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of absenteeism and job attitude on employee performance in leasing companies in Padang City, West Sumatra Province. Absenteeism defined as the absenteeism of employees from their work responsibility. Job attitude can be measured through job satisfaction and organizational commitment. The population was all employees who work at one of the leasing companies located in Padang. The sampling method used was saturated sampling (census). Research data was collected by distributing questionnaires to a total of 43 respondents. Data processing and analysis were performed using a multiple linear regression method run by SPSS version 22.0. The results of the study indicated that absenteeism has no significant effect on employee performance. Job satisfaction, as part of job attitude, had a significant effect on employee performance, while organizational commitment did not significantly affect performance.

Keywords : *absenteeism, job attitude, performance*

Pendahuluan

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk menempuh berbagai macam upaya agar dapat tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci bagi perusahaan (Wartana, 2011). Sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam perekonomian, hal ini mencakup aktivitas perusahaan dalam rentang yang luas. Secara tradisional, perusahaan akan fokus kepada lingkup eksternal seperti kondisi pasar dari pada memperhatikan internal perusahaan itu sendiri, namun hal ini telah bergeser dalam beberapa dekade terakhir, perusahaan sekarang telah fokus kepada internal perusahaan salah satunya dengan pemberdayaan sumber daya manusia.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini kinerja menjadi salah satu kunci sukses dan berperan besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan kinerja yang tinggi, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan bisa berkembang pesat di masa yang akan datang disamping kinerja yang tinggi akan mendatangkan laba yang tinggi pula sehingga perusahaan bisa memaksimalkan kegiatan operasionalnya. Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan kinerja terletak pada pengelolaan manajemen, dimana manajemen tersebut menjalankan program-program tertentu serta menciptakan hubungan yang baik antar karyawan baik itu atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Faktor dari internal perusahaan diantaranya adalah jaminan kerja, upah yang diberikan kepada karyawan, kondisi kerja, pengakuan dan penghargaan, serta teknik pengawasan. Apabila faktor-faktor tersebut dijalankan sebagaimana mestinya, maka karyawan akan lebih merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut, yang akan berdampak pada meningkatnya motivasi dan kinerja. Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, pihak manajemen akan melakukan pengawasan kepada semua karyawan khususnya pada karyawan yang kinerjanya mengalami penurunan baik dari segi kualitas maupun

kuantitas, maka pihak manajemen harus segera melakukan tindakan agar menjaga kinerja perusahaan tidak mengalami penurunan (Kanzunudin, 2006).

Absenteeism atau absensi yang merupakan kemangkiran karyawan dari pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab, telah lama dianggap sebagai permasalahan karyawan yang signifikan dan meluas. Sebagai hasilnya, sebuah teori telah dikembangkan dan banyak studi yang dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab ketidakhadiran, mungkin salah satu teori yang paling umum adalah gagasan bahwa ketidakhadiran disebabkan oleh karyawan menghindari situasi kerja yang menyakitkan atau tidak memuaskan. Pada faktanya, tingkat absensi berdampak pada kinerja, keuntungan secara dramatis dan, kehilangan peluang pendapatan (Strom dan Troy, 2011).

Kepuasan kerja adalah bagian dari *job attitude* yang dapat didefinisikan sebagai bentuk reaksi emosional dan kebiasaan dalam penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap pencapaian kerja, lingkungan kantor dan kehidupan kerja (Golbasi, Kelleci, dan Dogan, 2008). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan memiliki tanggung jawab kepada karyawannya untuk memastikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut adalah pekerjaan yang memiliki tantangan dan sangat menarik dari segi *reward* (Robbins dan Judge, 2013).

Job attitude lainnya adalah komitmen organisasi. Lebih lanjut Cut Zurnali (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: dalam organisasi dapat di klasifikasikan menjadi *affective commitment*, *continoues commitment* dan *normative commitment*. Ketiga bentuk komitmen tersebut memiliki pengertian yang berbeda yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Leasing merupakan salah satu bisnis yang saat ini tengah berkembang di kota-kota di seluruh Indonesia. Banyak perusahaan *leasing* yang beroperasi di Indonesia, termasuk salah satu yang telah memulai bisnis *leasing* di Kota Padang. Perusahaan *leasing* ini menjalankan kegiatannya dengan menyediakan jasa pembiayaan bagi individu dan organisasi dalam bidang kendaraan bermotor dan alat elektronik. Dengan berbagai fasilitas yang ditawarkan, maka diharapkan masyarakat bisa memiliki sepeda motor dengan mudah dan biaya yang murah. Saat ini perusahaan *leasing* telah berekspansi ke berbagai daerah yang ada di Indonesia termasuk di Provinsi Sumatera Barat. Perusahaan *leasing* ini memiliki karyawan dengan berbagai posisi jabatan yang beragam diantaranya adalah *Branch Manager*, *Admin Head*, *Supervisor* yang merupakan *officer*, dan pada bagian *frontliner* diisi oleh posisi *cashier* dan *security*. Selain itu juga terdapat karyawan lapangan yang memiliki posisi sebagai *surveyor* dan *collector* yang biasanya akan langsung berhadapan dengan konsumen. Perpaduan berbagai posisi jabatan ini adalah penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada bulan Juli sampai dengan September 2016 terdapat beberapa karyawan yang mengajukan cuti, yang dalam hal ini dapat diindikasikan sebagai *absenteeism* yang direncanakan. Berikut tabel jumlah cuti pada karyawan di perusahaan *leasing* Kota Padang pada bulan Juli sampai dengan September 2017.

Tabel 1. Jumlah Cuti Karyawan Periode Juli-September 2016

No	Bulan	Jumlah
1	Juli	72
2	Agustus	109
3	September	7
Total		188

Sumber: PT. Mega Finance Cabang Padang, 2016

Tingkat absensi karyawan dapat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan (Troy et al., 2011). Produktivitas pada perusahaan *leasing* di Kota Padang dapat terlihat dari penjualan atau transaksi yang terjadi pada akhir tahun 2016. Berdasarkan data pada tabel jumlah cuti karyawan diatas, maka akan dilihat pengaruh *absenteism* terhadap produktivitas melalui

transaksi penjualan yang terjadi selama periode Juli-September sebagai berikut:

Tabel 2. Penjualan Periode Juli-September 2016

No	Bulan	Penjualan/Transaksi
1	Juli	87
2	Agustus	116
3	September	81
Total		287

Sumber: PT Mega Finance Cabang Padang, 2016

Pada tabel diatas dijelaskan jumlah penjualan atau transaksi yang terjadi di perusahaan *leasing* di Kota Padang yaitu sejumlah 87 pada bulan Juli, 116 pada bulan Agustus, dan 81 pada bulan September dengan total penjualan selama tiga bulan tersebut sebanyak 287. Selama tiga bulan tersebut penjualan mengalami perubahan dimana kenaikan terjadi pada bulan Agustus dan kembali mengalami penurunan pada bulan September. Jika dilihat dari tabel jumlah cuti karyawan pada periode yang sama dengan jumlah total 188 cuti. Terdapat kemungkinan cuti karyawan yang dalam hal ini merupakan *Absenteeism* secara sengaja berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Selain itu, terdapat faktor lain yang mungkin menjadi penyebab penurunan produktivitas di perusahaan. Salah satunya adalah kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi yang menjadi bagian dari *Job attitude*. Karyawan yang tidak puas dan kurang berkomitmen dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Hasibuan (2008) mengungkapkan kinerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Setiap perusahaan akan berusaha untuk mendorong karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal, karena kinerja karyawan dapat menjadi suatu alat ukur keberhasilan bagi perusahaan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi laba atau keuntungan serta kinerja perusahaan tersebut. Secara sederhana, kinerja adalah efisiensi pada segmen produksi dan dilihat dari berapa banyak *output* yang dapat diperoleh himpunan *input*.

Absenteeism dapat didefinisikan melalui dua sudut pandang, yaitu dari sudut pandang penyebabnya dan kehadiran nyata/fisik. Jika didefinisikan dari penyebabnya, banyak teori menyebutkan bahwa *absenteeism* adalah suatu perilaku yang timbul karena ketidakpuasan karyawan terhadap suatu aspek tertentu dalam pekerjaan (Waldman, 2000). Namun pada studi lebih lanjut, *absenteeism* juga dapat ditelaah bukan hanya berdasarkan ketidakpuasan karyawan, namun juga dapat dilihat dari sisi demografi orang yang bekerja dengan yang tidak bekerja yang memungkinkan memicu terjadinya *absenteeism* (Waldman, 2000).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kehinde pada tahun 2012, yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *absenteeism* dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan kemangkiran. Sedangkan menurut penelitian lain, karyawan yang memiliki tingkat edukasi yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dari pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat edukasi yang lebih rendah (Senel and Senel, 2012). Karyawan dengan edukasi yang lebih tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kemungkinan untuk mangkir lebih sedikit. Selain tingkat edukasi karyawan, tingkat jam kerja karyawan juga mempengaruhi keinginan karyawan untuk mangkir dari pekerjaan. Pada penelitian yang sama, dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat jam kerja yang tinggi akan lebih memungkinkan untuk mengalami *absenteeism*. Penelitian yang dilakukan oleh Vuri dan Scoopa pada tahun 2012 menemukan bahwa terdapat dampak negatif pengangguran terhadap *absenteeism* pada perusahaan kecil maupun perusahaan besar, hal ini dikarenakan perbedaan tingkat perlindungan karyawan dan tindakan perusahaan dalam menghadapi pengangguran. Penelitian yang dilakukan Ranieri, Chuciella and Gastaldi (2014) juga menjelaskan bahwa *absenteeism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₁ : *Absenteeism* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2013) sebagai suatu pernyataan evaluatif, baik itu yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2001) mendefinisikan bahwa sikap adalah kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung terhadap objek tertentu. Setyobroto (2004) lebih lanjut merangkum batasan sikap menurut berbagai ahli psikologi yang menyatakan bahwa sikap bukan pembawaan sejak lahir, dapat berubah melalui pengalaman, merupakan organisasi keyakinan-keyakinan, kesiapan untuk bereaksi, bersifat tetap, hanya cocok pada situasi tertentu, selalu berhubungan dengan objek dan subjek tertentu, penilaian dan penafsiran terhadap sesuatu, bervariasi dalam kualitas dan intensitas, meliputi sejumlah item, dan mengandung komponen kognitif, afektif dan konatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukumaran, Shafazawana, Ying and Zuliawati (2015) menjelaskan hubungan antara *job attitude* dengan *organizational citizenship behavioral* (OCB) dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang merupakan bagian dari *job attitude* memiliki keterkaitan dengan OCB. *Job Attitude* dikaji pengaruhnya melalui budaya organisasi seperti yang diteliti oleh Nam dan Kim (2016) dimana budaya organisasi dalam perilaku kerja berpengaruh terhadap karyawan industri *semiconductor*. Industri tersebut sangat dikenal melalui budayanya yang rasional seperti aktif menghadapi perubahan lingkungan dan memiliki respon yang sangat sensitif terhadap kompensasi yang berkesimpulan pada industri tersebut tidak akan bertahan jika tidak aktif dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi emosional dan ekspresi dari tingkah laku yang terkait dengan hasil kerja seorang individu, lingkungan tempat dia bekerja dan kehidupan kerja individu tersebut (Golbasi et al, 2008). Menurut Keitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan

Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah: sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang memperlihatkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima.

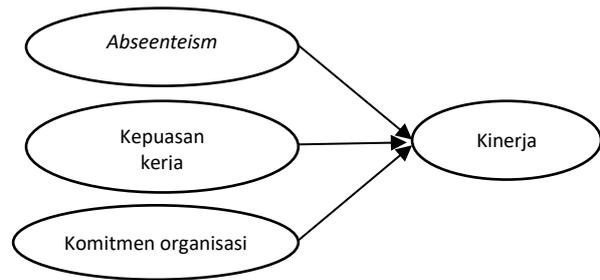
H₂ : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mayer, Allen dan Smith (1993) menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi akan terbentuk apabila karyawan dan organisasi mengembangkan hubungan yang saling ketertarikan dalam pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Mayer, Allen dan Smith (1993) mengungkapkan bahwa komitmen dalam organisasi mengandung tiga elemen, yakni: *affective commitment*, *continous commitment*, dan *normative commitment*.

Continous commitment berarti komitmen karyawan dalam pekerjaannya dalam perusahaan dimana karyawan tersebut akan berpikir bahwa terus bekerja pada perusahaan tersebut akan mendatangkan sejumlah keuntungan daripada keluar dari pekerjaan. *Affective commitment* adalah komitmen karyawan yang melibatkan perasaan positif karyawan kepada organisasi untuk mencapai tujuan dan akan terus berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. *Normative commitment* adalah komitmen karyawan yang diukur melalui tugas yang diemban karyawan tersebut, sehingga karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan melakukan pengorbanan dalam bekerja demi peencapaian tujuan dan bukan hanya semata-mata demi materi.

H₃ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan studi literatur dan penelitian sebelumnya, maka model penelitian pada penelitian ini dapat dijelaskan pada bagian berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Metodologi

Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang berusaha untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini juga bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji model yang digunakan yaitu untuk menjelaskan pengaruh *absenteeism* dan *job attitude* terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampling

Populasi mengacu pada keseluruhan orang, kejadian, hal yang akan diinvestigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan *leasing* di Kota Padang yang berjumlah 43 orang. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel disebut sensus atau sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi atau seluruh karyawan yaitu sebanyak 43 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel independen pada penelitian ini adalah *absenteeism* (X_1) dan *job attitude* yang terdiri atas kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3). *Absenteeism* didefinisikan sebagai ketidakhadiran atau kemangkiran individu secara fisik di tempat seharusnya individu tersebut berada (Johns, 2007). Adapun indikator dari *absenteeism* adalah karyawan tersebut absen/mangkir karena faktor internal sehingga tidak memungkinkan untuk bekerja, selain penyakit, karyawan dapat mangkir dari pekerjaan karena hal lain seperti bolos, urusan mendadak dan lain-lain. Faktor eksternal juga menjadi salah satu yang mempengaruhi karyawan untuk mangkir,

misalkan karyawan merasa tidak nyaman di lingkungan tempat dia bekerja akan lebih cenderung untuk absen. *Absenteeism* akan berdampak kepada individu yang mangkir dari pekerjaan dan memungkinkan terjadinya efek berkelanjutan di masa yang akan datang. *Job attitude* memiliki elemen penting yaitu: kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan (McKenzie, Podsakoff dan Ahearne, 1998). Variabel dependen yang akan dipengaruhi oleh variabel independen pada penelitian ini adalah: kinerja (Y). Kinerja adalah efisiensi pada segmen produksi dan dilihat dari berapa banyak *output* yang dapat diperoleh himpunan *input* (Syverson, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Pengolahan data yang dilakukan untuk pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *r* hitung semua item pernyataan dalam kuisioner lebih besar dari *r* tabel. Untuk uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini diperoleh keseluruhan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang terdapat pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dimana data (titik) menyebarkan di sekitar sumbu diagonal grafik dan mengikuti mode regresi sehingga dapat diambil kesimpulan sehingga uji normalitas terpenuhi. Berdasarkan nilai VIF masing-masing variabel bebas yang lebih kecil dari 10 yaitu: variabel *absenteeism* dengan nilai VIF sebesar 1,090, nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,390 dan nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi sebesar 1,452. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Pengujian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebarkan di atas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga uji heterokedastisitas dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 menghasilkan persamaan regresi dengan koefisien seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized	Coefficients
	B	Std Error
Kinerja	9,573	4,234
<i>Absenteeism</i>	0,109	0,900
Kepuasan Kerja	0,649	0,157
Komitmen Organisasi	0,209	0,155

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien variabel *absenteeism* menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel *absenteeism*, maka kinerja juga akan meningkat. Koefisien variabel kepuasan kerja juga bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka kinerja juga akan mengalami meningkat. Begitupun dengan koefisien komitmen organisasi bernilai positif menggambarkan bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t atau uji parsial seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t hitung	Sig.
<i>Absenteeism</i>	1,218	0,231
Kepuasan Kerja	4,131	0,000
Komitmen Organisasi	1,345	0,186

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel *absenteeism* tidak berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,231 ($0,231 > 0,05$). Untuk variabel kepuasan kerja terlihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi dengan signifikansi sebesar 0,186 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi seperti dijelaskan pada bagian berikut ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
0,689	0,474	0,448	2,98819

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat hasil dari *Adjusted R Square* adalah: 0,448 yang berarti variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 44,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *absenteeism* tidak berhubungan negatif serta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti karyawan pada perusahaan *leasing* dalam penelitian ini tetap produktif meski ditemukannya gejala *absenteeism* pada karyawan dengan berbagai alasan. Hal ini disebabkan oleh karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengurus gejala atau efek dari terjadinya *absenteeism* dengan berbagai penanggulangan yang dapat dilakukan seperti menggantikan pekerjaan karyawan yang tidak hadir agar aktivitas perusahaan dapat tetap berjalan. Disamping itu situasi lingkungan tempat tinggal bukanlah faktor penentu terjadinya *absenteeism* pada karyawan pada perusahaan *leasing* ini. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Vuri dan Scoopa pada tahun 2012 yang menemukan bahwa terdapat dampak negatif pengangguran terhadap *absenteeism* pada perusahaan kecil maupun perusahaan besar, hal ini

dikarenakan perbedaan tingkat perlindungan karyawan dan tindakan perusahaan dalam menghadapi pengangguran. Hasil ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan Ranieri, Chuciella and Gastaldi (2014) dimana penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa *absenteeism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat disimpulkan bahwa karyawan yang puas dalam melakukan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini kepuasan kerja yang baik ditandai dengan berbagai indikator diantaranya adalah: pengaruh orang-orang di sekitar lingkungan karyawan yang memberikan semangat sehingga karyawan tersebut merasa puas dalam menjalani pekerjaannya. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukumaran (2015) dimana *job attitude* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* dimana unsur yang ada di dalam *job attitude* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi kunci penting dalam pembentukan kebiasaan-kebiasaan dan budaya yang terdapat dalam suatu perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nam dan Kim (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan memunculkan *job attitude* yang baik sehingga akan sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan.

Komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti walaupun komitmen organisasi rendah, namun tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya perasaan rugi karyawan jika keluar dari perusahaan yang berarti karyawan tetap berada dalam perusahaan bukan karena komitmennya tetapi karena karyawan mengambil manfaat yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji dan bonus. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nam dan Kim (2016) yang menunjukkan bahwa industri *automobile* memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada industri

semiconductor dikarenakan faktor lingkungan kerja yang lebih beragam.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *absenteeism*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Kota Padang. Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa *absenteeism* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan *leasing* terus memperhatikan karyawan-karyawan yang menunjukkan adanya gejala *absenteeism*. Meskipun perusahaan tetap dapat beroperasi, hal ini dikarenakan tugas yang seharusnya diemban oleh karyawan yang mangkir tersebut digantikan oleh atasan atau karyawan lainnya. Sehingga meskipun karyawan tidak hadir secara fisik, namun aktifitas yang terkait dengan tugas karyawan tetap dapat berjalan.

Perusahaan harus tetap berusaha untuk mempertahankan *job attitude* karyawannya agar kinerja dapat lebih meningkat. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil oleh perusahaan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan melalui berbagai cara seperti: sistem *reward*, perbaikan fasilitas lingkungan kerja, acara liburan bersama dan lain-lain. Selain kepuasan karyawan, perusahaan harus dapat menciptakan karyawan yang berkomitmen tinggi melalui motivasi, pengembangan maupun sistem seleksi yang memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan.

Daftar Referensi

- Cut Zurnali. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan. Penerbit Unpad Press, Bandung.
- Golbasi, Z., Kelleci, M. and Dogan, S. 2008. Relationships between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction in a Sample of Hospital Nurses: Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45: 1800-1806.
- Ranieri, Luigi., Chuciella, Federica and Gastaldi, Masimo. 2014. Managing Absenteeism in The Workplace: The Case of an Italian Multiutility Company Department of Industrial and Information Engineering and Economics, L'Aquila, 67100, Italy.
- Senel, Bilgin. and Senel, Mine. 2012. The Cost of Absenteeism and The Effect of Demographic Characteristics and Tenure on Absenteeism. *Anadolu University, Iki Eylul Campus The Department of Industrial Engineering, Turkey*.
- Syverson, Chad. 2011. What Determines Productivity?. *Journal of Economic Literature*, 49 (2): 326-365.
- Waldman, D.A. and Goldberg, C.B. 2000. Modelling Employee Absenteeism: Testing Alternative Measures and Mediated Effects on Job Satisfaction, *Journal of Organisational Behaviour*, 21: 665-666.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johns, G. and Patton, E. 2007. Women's Absenteeism in The Popular Press: Evidence For a Gender Specific Absence Culture. *Human Relations*, 60: 1579-1612.
- Kanzunudin, Mohammad. 2006. Kepuasan Kerja Pengaruhnya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan. *Fokus Ekonomi* 1(1): 22-30.
- Kehinde Obasan, A. 2011. Impact of Job Satisfaction on Absenteeism: A Correlative Study. *European Journal of Humanities and Social Sciences* 1 (1).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

- McKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. and Ahearne, M. 1998. Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 62 (3).
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 538.
- Nam, Yoo. Min. and Kim, Hak Su. 2016. Influences of Organizational Culture Characteristics On Job Attitudes of Organizational Members in Semiconductor Industry. *Information Technology and Quantitative Management*
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall Inc.
- Setyobroto, Sudiby. 2004. *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Jakarta: Percetakan Solo.
- Sukumaran, Kavitha, Shafazawana, Mohamed Tharikh, Ying, Cheah Yeh, Zuliawati, Mohamed Saad. 2015. Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *7th International Economics & Business Management Conference*.
- Strom, Kelly M.S. and Troy, Romero A. 2011. Absenteeism In A Represented Environment. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(15).
- Wartana, Hedy. 2011. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Como Shambala Estate di Begawan GiriUbud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 1(1): 14.