

KELUAR MASUKNYA KARYAWAN, FREKUENSI ABSENSI KEMANGKIRAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI KANTOR WALIKOTA JAKARTA SELATAN

Dian Erlina¹

Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, MBA²

dianerlina66@gmail.com; dewifaeni@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This research is intended to examine the Outflow of Employees, the Frequency of Absenteeism, and the Work Environment on Employee Satisfaction within an organization. For that matter, how big correlation of three factor of independent variable to Employee Satisfaction as dependent variable. The purpose of this study is intended to see the correlation between variables and the effectiveness of Employee Satisfaction in the application. Sampling in this research is based on purposive sampling, the respondents are employees amounted to 150 people. Respondents are employees at South Jakarta Mayor Office. Methodology technique used for data collection is with the distribution of questionnaires and interviews from the first resource is the primary data. The statistical tool used is Partial Least Square (PLS) and the test of this research is conducted for 3 (three) months. The conclusions of this study are demographically, the majority of respondents are Men, have a long working level 10-30 years and have been involved in Employee Satisfaction. The result of this research is that the entry of Employee (0,096) has a positive effect on employee satisfaction, while the Absenteeism Frequency Absence (-0,271) has a negative effect on Employee Satisfaction. Working Environment (0.744) also has a positive effect on Employee Satisfaction.

Keywords: *Outflow of Employees, Frequency of Absenteeism, Work Environment, Employee Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan bagaimana SDM dapat di kelola. Pengelolaan SDM tidak lepas dari factor pegawai yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah di tetapkan, maka dapat di katakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi di tuntut untuk dapat memberikan bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian hal nya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah di tuntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus di jalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Manajemen dapat di definisikan adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mulyadi, 2015).

Cerminan loyalitas karyawan dapat dilihat dari seberapa besar karyawan merasa nyaman di perusahaan. Kongkretnya adalah para karyawan tidak memiliki keinginan untuk berhenti dari

perusahaan tersebut. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), fenomena ini disebut sebagai *turnover intention* (Sari, 2015).

Kemangkiran pada karyawan seringkali diabaikan oleh para karyawan-karyawan itu sendiri demi menuruti kemalasannya. Memang setiap individu memiliki tipe-tipe kesenangan dan kenyamanan dalam bekerja yang berbeda. Apabila pekerja itu tidak merasa senang dan nyaman dalam posisi dan lingkungan kerja, maka akan muncul keinginan untuk tidak hadir kerja atau sering disebut kemangkiran pada karyawan.

Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini pembatasan masalah hanya dibatasi dengan variabel Keluar Masuknya Karyawan, Frekuensi Absensi Kemangkiran, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dengan objek penelitian di Kantor walikota Jakarta Selatan dari bulan Maret hingga Mei 2018.

TINJAUAN PUSTAKA

Keluar Masuknya Karyawan

Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat di definisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putrianti, 2014).

Permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampaknya negatif yang di rasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Supayah, 2010).

Frekuensi Absensi Kemangkiran

Ketidak hadiran adalah masalah yang sering dihadapi oleh bisnis diseluruh dunia. Saat ini organisasi diharuskan beroperasi pada tingkat yang paling optimal dengan mengurangi biaya dan memastikan keberlanjutan dalam lingkungan persaingan yang semakin meningkat. Selama bertahun-tahun, organisasi telah mencari cara untuk memperbaiki pengelolaan SDM, dengan minat khusus untuk mengurangi ketidak hadiran, sebuah fenomena yang mencapai tingkat tinggi yang mengkhawatirkan, baik local maupun internasional (Johnson, 2006; Mudaly dan Nkosi, 2015; Singh, 2016).

Sebagian besar aliran pemikiran menyampaikan bahwa ketidak hadiran terjadi ketika karyawan tidak hadir saat bekerja saat mereka dijadwalkan berada di sana, dan ini diukur dari frekuensi atau durasi hari kerja yang tidak terjawab. Kondisi Dasar Undang-Undang Ketenagakerjaan 75 tahun 1997 (BCEA), sebagaimana telah diubah, tidak termasuk cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, cuti tanggung jawab keluarga, dan dalam beberapa kasus, penyakit kronis sebagai ketidak hadiran (Davey, *et.al.*, 2009; Martocchio dan Jimeno, 2003).

Lingkungan Kerja

Bahwa tidak ada dua perusahaan yang bergiat di dalam lingkungan yang identic untuk menggambarkan hambatan lingkungan dalam perencanaan sumber daya manusia nya. Oleh karena itu, berbagai organisasi harus mengantisipasi perubahan yang cepat seperti yang terjadi dalam industry *mobile phone* atau *gadget* (Sinambela, 2016).

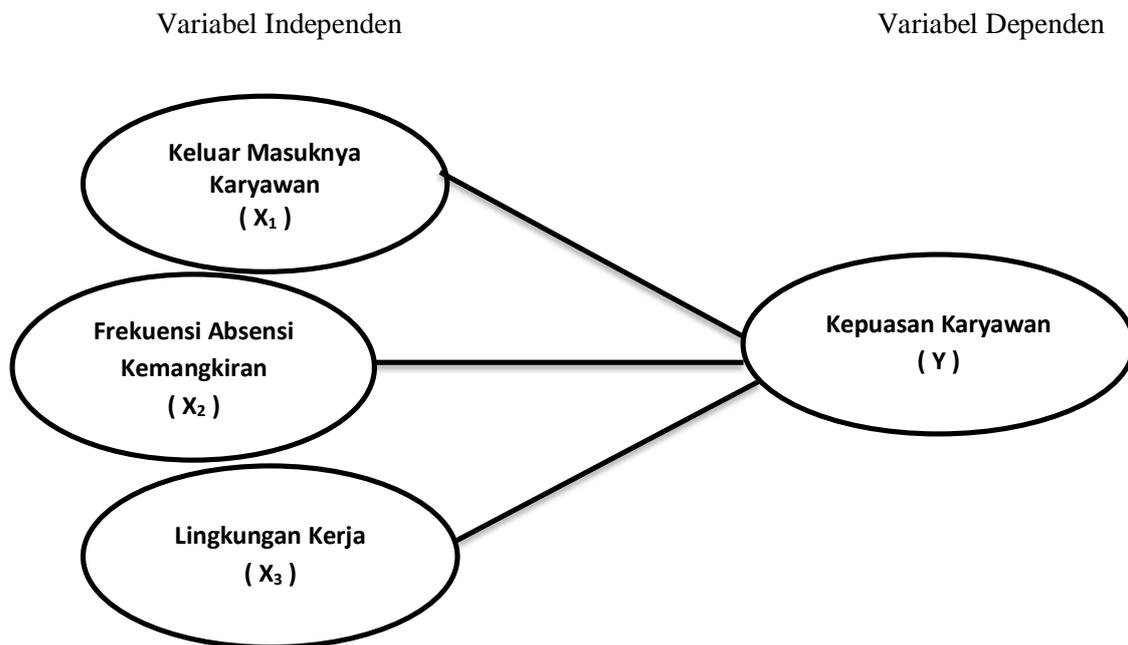
Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan san betah bekerja dan lain sebagainya (Supriyadi dalam Muhamad, Adolfini dan Genita, 2016).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan sekitarnya saat bekerja (Sedarmayanti, 2016; Beni dan Budhi, 2016).

Kepuasan Karyawan

kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Oleh karena itu, tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang (Siagian, 2002).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber : Data diolah sendiri

Hipotesis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis merumuskan hipotesis penelitian karna penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis yang penulis dapatkan dari data di atas adalah sebagai berikut :

- H_1 : Keluar masuknya karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H_2 : Ketidak hadirannya berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan.
- H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Variable Dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Karyawan (Y) sedangkan Variabel Independen pada penelitian ini adalah Keluar Masuknya Karyawan (X_1), Frekuensi Absensi Kemangkiran (X_2), Lingkungan Kerja (X_3). Untuk populasi pada penelitian ini adalah para karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan cara

Simple Random Sampling. Pengumpulan pendapat responden pada penelitian ini menggunakan kuesioner, maka penulis mengambil sampel sebanyak 150 karyawan yang tergolong sebagai data primer. Data yang berhasil terkumpul diolah dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2010* kemudian di uji menggunakan perangkat lunak program *Smart PLS3* untuk mengetahui apakah data tersebut cukup layak untuk di analisis dan apakah hasil analisis data cukup mewakili keadaan yang sebenarnya. Uji yang dimaksud terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, *Hierarchical Component Model (HCM)*. Setelah itu, data yang lolos dalam uji tersebut selanjutnya di analisis menggunakan Uji Kecocokan Model (*Uji Fit*), Model Struktural, dan Uji Hipotesis.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada Uji Validitas dan Reliabilitas seluruh item pernyataan untuk variable yang di uji memiliki nilai lebih besar 0.5 sehingga dapat di katakana bahwa item pernyataan untuk semua variable adalah Valid. Sedangkan pada Uji Reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variable memiliki nilai rata-rata yaitu >0.7 , maka indikator pernyataan dari masing-masing variable dapat dinyatakan Reliabel dan dapat di terima.

Hierarchical Component Model (HCM)

Tabel 1
Hierarchical Component Model (HCM)

Variabel	Indikator	Weights	Path Coefficients	R Square
Keluar Masuknya Karyawan (X1)	Keengganan	0.145	0.096	0.592
	Betah bekerja	0.212		
	Keluar bekerja	0.183		
	Tantangan dan harapan	0.238		
	Perlakuan baik	0.285		
Frekuensi Absensi Kemangkiran (X2)	Sering membolos	0.235	-0.271	
	Jarang datang	0.229		
	Kekecewaan	0.157		
	Perlakuan buruk	0.272		
	Pelanggaran	0.141		
Lingkungan Kerja (X3)	Nyaman	0.215	0.744	
	Adil dan profesional	0.222		
	Pertentangan	0.191		
	Menyenangi pekerjaan	0.223		
	Menyukai lingkungan kerja	0.187		

Sumber: *Output SmartPLS3*

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada substruktur adalah sebesar 0.592, artinya total pengaruh Keluar Masuknya Karyawan (X₁), Frekuensi Absensi Kemangkiran (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Karyawan adalah sebesar 59.2%.

Uji Kecocokan Model (*Model Fit*)

Tujuan Uji Kecocokan Model (*Model Fit*) adalah untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *goodness of fit* antara data dengan model.

Tabel 2
Rekapitulasi Kecocokan Model (*Model Fit*)

Ukuran	Hasil	Kriteria	Keterangan
SRMR	0.064793217	< 0.08 ^a	Model Fit
NFI	0.947533979	> 0.90 ^b	Model Fit
rms Theta	0.031271406	< 0.12 ^a	Model Fit

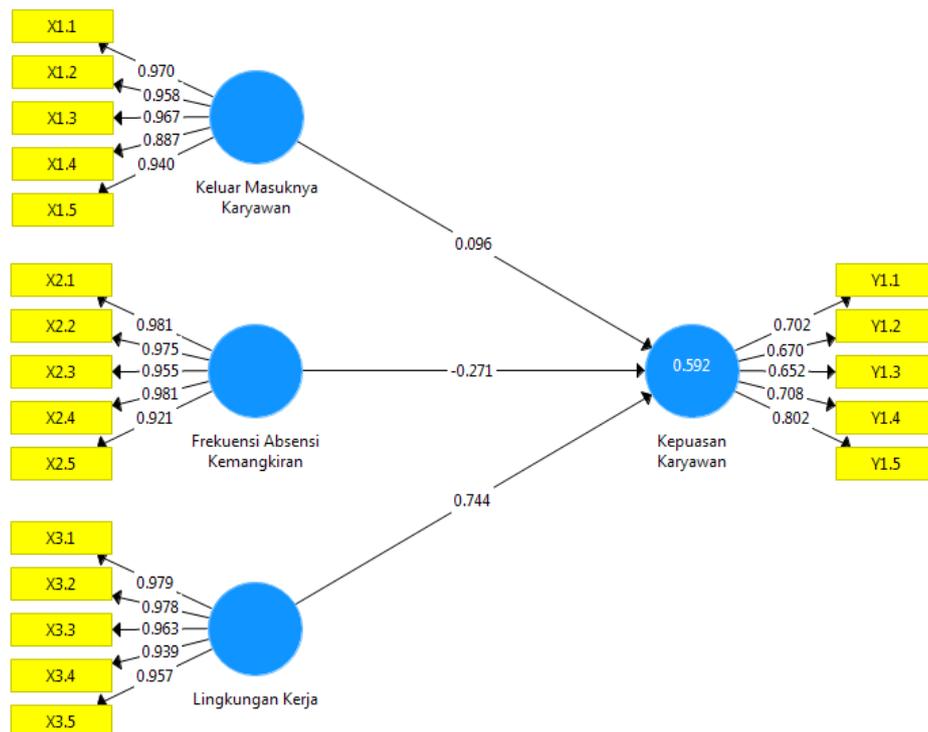
a. (Henseler et.al., 2014), b. (Lohmöller, 1989).

Sumber : *Output SmartPLS 3*

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa SRMR 0.064793217 < 0.08^a, NFI 0,947533979 > 0.90^b, dan *rms Theta* 0.031271406 < 0.12^a artinya model layak atau dapat dipercaya untuk dapat digunakan dalam penelitian.

Model Struktural

Model struktural adalah model yang menghubungkan variabel *Laten Exogenous (Independen)* dengan variabel *Laten Endogenous (Dependen)* atau hubungan variabel *Exogenous* dengan variabel *Endogenous* lainnya. Berikut rangkuman (secara visual) nilai-nilai hasil evaluasi model struktural:



Gambar 2
Diagram Jalur Penelitian
Sumber: *Output Smart PLS3*

Pada gambar diatas, variabel *Laten Exogenous (Independen)* adalah Keluar Masuknya Karyawan (X^1), Frekuensi Absensi Kemangkiran (X^2), dan Lingkungan Kerja (X^3) serta variabel *Laten Endogenous (Dependen)* adalah Kepuasan Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Tabel 3
Uji Hipotesis

Dari Variabel ke Variabel	T Statistik (>1.96)	P Values (<0.05)	Keterangan
Keluar Masuknya Karyawan -> (X_1) Kepuasan Karyawan (Y)	4.834	0.000	signifikan
Frekuensi Absensi Kemangkiran -> (X_2) Kepuasan Karyawan (Y)	3.453	0.000	signifikan
Lingkungan Kerja (X_3) -> Kepuasan Karyawan (Y)	7.669	0.000	signifikan

Sumber : *Output SmartPLS3*

Variabel Keluar Masuknya Karyawan (X_1)

$H_0 : \rho_{YX_1} \leq 0$ Keluar Masuknya Karyawan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan yang baik.

$H_1 : \rho_{YX_1} > 0$ Keluar Masuknya Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.096 (sangat rendah) dan P-Values 0.000 (signifikan), artinya Keluar Masuknya Karyawan berpengaruh sangat rendah dengan arah negatif terhadap Kepuasan Karyawan.

Variabel Frekuensi Absensi Kemangkiran (X_2)

$H_0 : \rho_{YX_2} \leq 0$ Frekuensi Absensi Kemangkiran tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan yang baik.

$H_1 : \rho_{YX_2} > 0$ Frekuensi Absensi Kemangkiran berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0.271 (rendah) dan P-Values 0.000 (signifikan), artinya Frekuensi Absensi Kemangkiran berpengaruh rendah dengan arah negatif terhadap Kepuasan Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

$H_0 : \rho_{YX_3} \leq 0$ Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan yang baik.

$H_1 : \rho_{YX_3} > 0$ Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.744 (kuat) dan P-Values 0.000 (signifikan), artinya Lingkungan Kerja berpengaruh kuat dengan arah positif terhadap Kepuasan Karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta interpretasinya maka pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keluar Masuknya Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan.
2. Fekuensi Absensi Kemangkiran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan interpretasi penelitian, maka pada penelitian ini dapat di tarik implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Karyawan:
 - a. Sebaiknya karyawan tidak mengalami keengganan dalam bekerja, betah bekerja ditempat yang sekarang dan tidak terlintas untuk keluar ditempat yang sekarang.
 - b. Sebaiknya karyawan tidak melakukan membolos, jarang datang ketempat bekerja, dan tidak merasakan kecewa dengan perlakuan dilingkungan bekerjanya.
 - c. Sebaiknya karyawan tidak mengalami bekerja di lingkungan yang tidak nyaman, mengalami perlakuan adil dan professional oleh atasan serta menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya.
2. Manajemen:
 - a. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan tantangan serta harapan pada karyawannya untuk mencegah *turnover intention* yang tinggi karena akan menimbulkan kerugian dan mengurangi produktivitas perusahaan.
 - b. Sebaiknya tidak melakukan perlakuan buruk terhadap karyawannya dan mencegah terjadinya pelanggaran demi mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan.
 - c. Sebaiknya mencegah terjadinya pertentangan dan dapat membuat karyawan menyukai lingkungan kerjanya karena dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny dan Budhi. 2016. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000 Sungoko Surabaya. ISSN 2461-0593.
- Davey, M.M., Cummings, G, Newburn-Cook, C.V. and Lo, E. (2009).
- Johnson, J (2006). Sickies, the new epidemic. *The Sunday Times*. 5 March 2006, 1-2.
- Martocchio, J.J. and Jimeno, D.I. (2003). Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review*, 13, p. 227-241.
- Mudaly, P. and Nkosi, Z.Z. (2015). Factors influencing nurse absenteeism in a general hospital in Durban, South Africa.4.
- Muhamad, Adolfini dan Genita. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. ISSN 2303-1174.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

- Putrianti, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi: Malang: Universitas Brawijaya.
- Sari, Nita Ratna. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tunover Intention. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Siagian, P. Sondang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singh, Tamara. 2016. An Investigation Into The Impact Of Absenteeism On The Organisational Performance Of a Private Security Company in Durban, Kwazulu-Natal, Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies, Vol. 4, No. 11, 2016.
- Suppayah, Maheswaran. 2010. Effects Of Job Insecurity On Job Satisfacyion, Organizational Comittement and Turnover Intention. Tesis. Universitas of Malaysia.