

Model Persamaan Struktural Perilaku Penarikan

Withdrawal Behavior Structural Equation Model

Rina Hastuti^a

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 6, No. 2, Desember 2015

Halaman : 17 – 32

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

teori perilaku terencana, konflik keluarga-pekerjaan, persepsian integritas perilaku, perilaku penarikan, perilaku tidak etis
theory of planned behavior, family to work conflict, perceived behavioral integrity, withdrawal behavior, unethical behavior

JEL classifications :

J53, J81, M12

Contact Author :

^a rinahastuti@gmail.com

ABSTRACT

Setiap tahun, pemerintah kehilangan jutaan atau bahkan miliaran rupiah untuk mengkompensasi anggaran untuk belanja pegawai karena *Withdrawal Behavior*. Penelitian ini menggunakan teori perilaku yang direncanakan untuk menganalisis antedecedent perilaku penarikan meliputi absensi, keterlambatan, dan penarikan ringan seperti pada melamun ketika bekerja. Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah menggunakan 155 karyawan dari 8 kantor pemerintah daerah sebagai responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dicatat dengan cara laporan diri. Data dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan AMOS 16. Hasil menunjukkan bahwa kontrol perilaku yang dirasakan dan konflik keluarga-pekerjaan secara signifikan terkait dengan niat penarikan, yang selanjutnya diprediksi sebagai berlakunya perilaku penarikan. Dengan demikian, pemerintah sebagai pengambil keputusan dapat menurunkan perilaku penarikan dengan terutama berfokus pada pengurangan penyebab konflik yaitu keluarga-pekerjaan dan dengan menerapkan praktek organisasi yang membuat sulit untuk melakukan perilaku penarikan.

Every year, government lost millions or even billions of rupiahs to compensate the budgets for employee expenditures due to withdrawal behavior. This research used the theory of planned behavior to analyze the antecedents of withdrawal behavior which includes absenteeism, lateness, and minor withdrawal such as on the job daydreaming. This research was conducted in Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, Central Java using 155 employees of 8 local government offices as respondent. The data were collected using questionnaire wick recorded as self report. Data were analyzed using structural equation modelling (SEM) with AMOS 16. Result indicate that perceived behavioral control and family to work conflict were significantly related to withdrawal intentions, which predicted later enactment of withdrawal behavior. Thus, government as the decision maker can decrease withdrawal behavior by primarily focusing on reduce the cause of family work conflict and by implementing organizational practice that make it difficult to commit in withdrawal behavior.

PENDAHULUAN

Perilaku *withdrawal* bagaikan sebuah kanker yang menggerogoti tatanan birokrasi Indonesia. Perilaku tersebut telah merugikan keuangan negara sebagai entitas yang menanggung kompensasi PNS.

Karena jam kerja yang dikorupsi tersebut dihitung sebagai biaya yang harus dibayar kepada para pegawai dalam bentuk gaji yang diberikan oleh pemerintah. Selain itu *withdrawal behavior* juga merugikan masyarakat sebagai pengguna layanan pemerintah.

Bentuk perilaku *withdrawal* yang dilakukan oleh para PNS dapat ditemui dan dijumpai oleh masyarakat luas pada ruang-ruang publik. Sebagai contoh, seringkali masih ditemui para pegawai pemerintah tersebut berada di jalan raya, pasar, maupun pertokoan pada jam kerja, yakni di atas pukul 08.00. Padahal jam kerja PNS dimulai pukul tujuh pagi bagi PNS yang bekerja pada kantor yang menerapkan 6 hari kerja dan pukul 8 bagi kantor yang menerapkan 5 hari kerja. Ketika diadakan razia untuk menindak para pegawai yang tidak disiplin tersebut, pegawai yang tertangkap tidak dapat menunjukkan bukti surat tugas. Ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut terlambat masuk kantor, tidak bekerja pada saat jam kerja, atau bahkan membolos masuk kantor. Apabila liburan panjang berakhir dan memasuki minggu pertama kembali bekerja, suasana kantor yang sepi akan banyak dijumpai pada instansi-instansi pemerintah. Para pegawai tidak masuk dengan alasan perpanjangan cuti, sakit, atau bahkan tanpa alasan yang jelas sekalipun.

Menurut survei yang dilakukan di Inggris, ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran oleh pegawai sektor publik sebesar 3,8% dari jam kerja per tahunnya, menyebabkan kerugian sebesar £ 685/orang, tertinggi dibanding sektor lainnya pada tahun 2009 (Thomas, 2010). Sebagai seorang pegawai publik sangat penting bagi mereka untuk memahami tanggung jawab dan kewajiban dalam mempergunakan sumber daya publik, serta memahami bagaimanakah penggunaan sumber daya publik yang sesuai dan tidak sesuai dia lakukan (ICAC, 2008). Sumber daya publik (*public resource*) adalah semua item yang dibiayai, digunakan dan diawasi oleh petugas publik, baik berupa aset *tangible* seperti perlengkapan dan gedung, maupun aset *intangible* seperti waktu bekerja (ICAC, 2008).

Perhitungan yang dilakukan oleh Departemen Perdagangan Amerika Serikat mengenai *time theft* menyebabkan kerugian bagi perusahaan-perusahaan di Amerika lebih dari \$ 177 Milyar setiap tahunnya (McGee & Fillon, 1995 dalam Henle et al., 2010). Dalam satu hari kerja, satu orang karyawan telah membuang waktu sebanyak 53 menit karena *time theft* (Anonim, 2006). Lebih dari 60% karyawan mengakui melakukan *time theft* (Boye & Slora, 1993; Slora, 1989, dalam Henle et al., 2010).

Selain bagi organisasi, perilaku *withdrawal* juga memberikan dampak bagi individu-individu didalam organisasi tersebut. Supervisor harus melakukan penjadwalan ulang bagi beberapa pekerjaan, yang dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak masuk kerja (jamal, 1984 dalam Henle et al., 2010). Rekan kerja harus meningkatkan produktivitas kerjanya sebagai kompensasi penurunan kinerja rekannya yang tidak masuk, sehingga dapat menurunkan moral dan motivasi kerja bagi karyawan yang menanggungnya (jamal, 1984 dalam Henle et al., 2010). Karyawan yang memiliki perilaku *time theft* cenderung kurang produktif (Kolowsky et al., 1997). Sedangkan bagi perusahaan yang lebih megutamakan kerja sama tim, perilaku oleh salah satu anggota dapat mempengaruhi keseluruhan anggota tim (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998). Perilaku *withdrawal* juga dapat berdampak bagi masa depan karyawan tersebut. Ditemukan bahwa karyawan yang dipromosikan dalam organisasi menunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan yang rendah daripada karyawan yang tidak dipromosikan (Carmeli et al., 2007).

Menurut Hanisch, 1995 dalam Kolowsky et al., 1997, perilaku *withdrawal* mengarah pada suatu kumpulan perilaku yang digunakan karyawan sebagai usaha untuk menjauhkan diri mereka dari pekerjaan atau menghindar dari tugas. Perilaku *withdrawal* meliputi keterlambatan (*lateness*), ketidakhadiran (*absenteeism*), *turnover*, *social loafing*, melalaikan tugas dan tanggung jawab, istirahat makan siang yang lebih lama, dan bersosialisasi secara berlebihan dengan kolega pada waktu bekerja (Kolowsky, 2000).

Henle et al., (2010) menggunakan istilah *time theft*, yaitu didefinisikan sebagai waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, yang dilakukan pada jam kerja. Perilaku *time theft* meliputi: datang terlambat, meninggalkan tempat kerja lebih awal, menggunakan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya, dan *on-the-job day dreaming* (Henle et al., 2010). Perilaku ini dianggap menyimpang karena karyawan memperoleh kompensasi atas waktu yang dihabiskan sekalipun karyawan tersebut tidak menghasilkan suatu output bagi perusahaan.

Perilaku tersebut merupakan permasalahan yang besar dilihat dari frekuensi dan biaya finansialnya (Henle et al., 2010).

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *withdrawal* tersebut. Dengan menerapkan *Theory of Planned Behavior*, ditemukan bahwa sikap seseorang mengenai *time theft* (*attitude toward time theft*), norma subyektif (*subjective norms*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral controls*) berpengaruh signifikan positif terhadap *time theft behavior* (Henle et al., 2010); komponen *Psychological Capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *involuntary absenteeism* (Avey et al., 2006); etika organisasi berpengaruh terhadap tingkat ketidakhadiran karyawan (Shapira & Rosenblatt 2009); *Perceived Behavioral Integrity (PBI)* manajer berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran karyawan (Prottas, 2008); keterlambatan dan ketidakhadiran juga dapat disebabkan oleh *work family conflict* (Hammer et al., 2003); Faktor disposisional seperti *positif affectivity* dan *Negative affectivity* berpengaruh terhadap keterlambatan dan pulang lebih awal (Iverson & Deery, 2001); ketidakhadiran karyawan juga dipengaruhi oleh umur, lama bekerja, persepsi mengenai *interactional justice*, *affective* dan *continuance commitment*, dan *perceived absence norm* yang terdapat pada tempat bekerja karyawan (Gellatly, 1995).

Berdasarkan pemikiran dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor penyebab terjadinya perilaku *withdrawal* yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan menerapkan *Theory of Planned behavior*. *Withdrawal behavior* yang akan diobservasi dalam penelitian ini meliputi: *lateness behavior*, *voluntary absenteeism* dan *minor withdrawal behavior*. *Lateness behavior* (keterlambatan) diartikan sebagai hadir terlambat ditempat kerja, atau meninggalkan tempat kerja lebih awal dari seharusnya (Shafritz, 1980 dalam Kolowsky et al., 1997).

Voluntary absenteeism adalah ketidakhadiran karyawan yang disebabkan suatu sebab yang dibuat oleh karyawan tersebut (*under employees' control*), seperti bermalas-malasan (*leisure activities*) dan mencari pekerjaan lain (Shapira dan Rosenblatt, 2009). Kecenderungan PNS di Indonesia dianggap sebagai pekerjaan yang aman dan nyaman. Sehingga kemungkinan ketidakhadiran karyawan yang disebabkan oleh kepentingan untuk mencari pekerjaan lain sangat kecil kemungkinannya. Sehingga *voluntary absenteeism* dalam penelitian ini hanya meliputi *leisure activities*.

Minor withdrawal behavior dimaksudkan sebagai istilah bagi bentuk lain dari *withdrawal behavior*. Perilaku tersebut terjadi selama jam kerja, secara resmi karyawan berada ditempat kerja dan sulit untuk menaksir frekuensi atau durasinya secara objektif (Kolowsky, 2000). Perilaku tersebut meliputi: bermalas-malasan (*Social loafing*), melalaikan tugas dan tanggungjawab, istirahat makan siang lebih lama, dan sosialisasi dengan kolega secara berlebihan selama waktu bekerja. Dalam penelitian ini *minor withdrawal behavior* yang akan diobservasi adalah sosialisasi dengan kolega pada waktu bekerja, yang meliputi mengobrol, menelepon, dan menggunakan internet. *Turnover* tidak dimasukkan sebagai perilaku yang akan diobservasi, dengan alasan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang mapan dan nyaman bagi masyarakat. Sehingga kecil kemungkinan seorang Pegawai Negeri Sipil akan keluar dan berhenti dari pekerjaannya.

Untuk mengukur faktor penyebab perilaku *withdrawal* tersebut, penelitian ini menerapkan *Theory of Planned Behavior (TPB)*, yaitu sebuah teori yang didesain untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia pada konteks tertentu (Ajzen, 1991). TPB memberikan suatu kerangka pikir yang sangat berguna, yang berhubungan dengan perilaku sosial manusia yang kompleks (Ajzen, 1991). TPB sering digunakan dalam berbagai penelitian mengenai perilaku tidak beretika baik oleh individu maupun karyawan, seperti: *Time theft* (Henle et al., 2010); *cheating behaviour* yang dilakukan oleh mahasiswa (Stone, et al., 2009); *Retail theft* yang dilakukan oleh karyawan ritel (Bailey, 2006); perilaku manajer dalam membuat keputusan yang dihubungkan dengan perbuatan curang dalam laporan keuangan (Carpenter & Reimers, 2005); dan *Voluntary employee turnover behavior* (Breukelen et al., 2004).

Faktor utama dari TPB adalah *intention to engage in behavior* (intensi individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu), yang mana intensi diasumsikan untuk menangkap faktor-faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku sebagai indikasi dari besarnya usaha dan upaya yang dikeluarkan untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Ajzen, 1991). Intensi terdiri dari tiga faktor

penyebab, yang pertama adalah sikap individu mengenai perilaku tertentu (*attitude toward the behavior*) didefinisikan sebagai keyakinan yang afektif dan evaluatif mengenai perilaku tertentu. Faktor kedua adalah sosial faktor yang disebut *subjective norms* yang menunjukkan tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Faktor ketiga adalah *perceived behavioral control* yang menunjukkan kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tersebut dan diasumsikan untuk menggambarkan pengalaman masa lalu.

Selain variabel-variabel utama dari TPB, dapat ditambahkan variabel-variabel lain diluar TPB kedalam model (Ajzen, 1991 ; Breukelen, 2004; Bailey, 2006, Stone et al., 2009). Mengacu pada penelitian terdahulu, dimasukkan dua variabel tambahan kedalam model, yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*Work family conflict*) dan *Perceived Behavioral integrity* (PBI). konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran yang melibatkan pada satu peran yang menginterferensi peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985. Pasangan yang keduanya bekerja akan menghadapi suatu permasalahan mengenai bagaimana mengatur perannya sebagai pegawai dan sebagai orang tua dalam keluarga. Ketika seorang individu berada ditengah-tengah konflik antara keluarga dan pekerjaan diharuskan untuk memilih, bagi individu yang menganggap tanggung jawab terhadap keluarga lebih penting daripada tanggung jawab terhadap pekerjaan akan cenderung untuk memilih terlambat atau tidak hadir bekerja (Kolowsky, 2000). Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh suami/ istri memiliki hubungan positif terhadap perilaku *withdrawal* , yaitu meliputi tindakan interupsi, keterlambatan, dan ketidakhadiran (Hammer et al., 2003).

Suatu konstruk yang menangkap persepsi karyawan mengenai etika perilaku atasannya disebut *Perceived Behavioral Integrity/ PBI* (Prottas, 2008). *PBI is the “perceived pattern of alignment between an actor’s words and deeds. It entails both the perceived fit between espoused and enacted values, and perceived promise-keeping”* (Simons, 2002). Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan adalah teladan bagi anak buahnya. Ucapan dan perbuatan seorang pemimpin secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku para karyawan. *Perceived Behavioral Integrity* merupakan salah satu prediktor dari *withdrawal behavior* khususnya dalam ketidakhadiran (Prottas, 2008). PBI manajer memiliki hubungan negatif terhadap ketidakhadiran karyawan (Prottas, 2008). *Perceived Leader Integrity* memiliki pengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan tidak beretika karyawan (Peterson, 2003).

RUMUSAN MASALAH

Faktor sikap karyawan memandang perilaku *withdrawal* (*attitude toward withdrawal behavior*), faktor norma subyektif (*subjective norms*) dan faktor *perceived control* berpengaruh terhadap timbulnya *withdrawal intention*, dan *withdrawal intention* merupakan faktor penyebab timbulnya perilaku *withdrawal* (Henle, et al., 2010). Perilaku *withdrawal* juga terkait erat dengan *family-to-work conflict* (Hammer et al., 2003), dan *perceived behavioral integrity* (Prottas, 2008).

Berdasarkan informasi tersebut di atas, peneliti melihat terdapat suatu kebutuhan meneliti lebih lanjut hubungan antara *attitude toward withdrawal*, *subjective norms*, *perceived behavioral control*, *family-to-work conflict*, *perceived behavioral integrity* terhadap *withdrawal intention* dan perilaku *withdrawal*. Hal ini dirasa perlu untuk menekankan kembali apakah pembinaan moral dan pemberlakuan peraturan yang ketat dapat menurunkan tingkat *withdrawal*. Apakah seorang atasan yang memiliki integritas perilaku yang baik dimata karyawannya dapat menurunkan tingkat *withdrawal* karyawan. Apakah *family-to-work conflict* memiliki andil besar terhadap permasalahan *withdrawal*.

TELAAH PUSTAKA

Withdrawal Behavior

Withdrawal behavior/ perilaku *withdrawal* merupakan perilaku yang meliputi bekerja dengan lambat, datang terlambat, ketidakhadiran (*absenteeism*), terlibat dalam pembicaraan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, melalaikan tugas, dan memperpanjang waktu istirahat dari yang seharusnya (Eder & Eisenberger, 2008). Menurut Hanisch, 1995 dalam Kolowsky et al., 1997, perilaku *withdrawal* mengarah pada suatu kumpulan perilaku yang digunakan karyawan sebagai usaha untuk

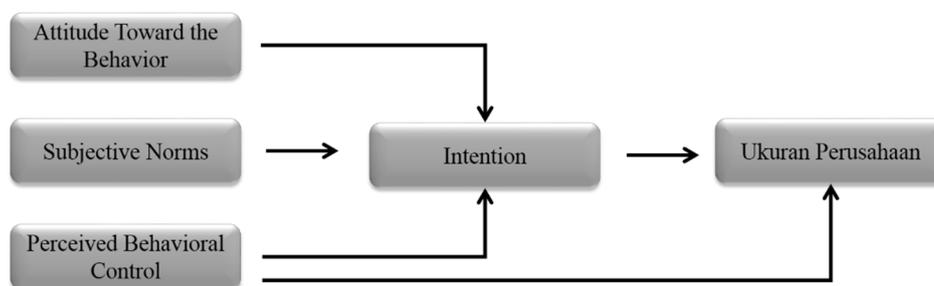
menjauhkan diri mereka dari pekerjaan atau menghindar dari tugas. Dimensi dari *withdrawal behavior* meliputi keterlambatan (*lateness*), ketidakhadiran (*absenteeism*), *turnover*, *social loafing*, melalaikan tugas dan tanggung jawab, istirahat makan siang yang lebih lama, dan bersosialisasi secara berlebihan dengan kolega pada waktu bekerja (Kolowsky, 2000).

Perilaku tersebut oleh peneliti yang lain diistilahkan dengan *Time theft*, yaitu didefinisikan sebagai waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, yang dilakukan pada jam kerja (Henle et al., 2010). Perilaku *time theft* meliputi: datang terlambat, meninggalkan tempat kerja lebih awal, menggunakan waktu istirahat lebih lama dari yang seharusnya, dan *on-the-job day dreaming* (Henle et al., 2010)

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior memberikan suatu kerangka pikir yang berhubungan dengan perilaku sosial manusia yang kompleks (Ajzen, 1991). *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah tambahan/ perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1975). TPB adalah suatu gagasan mengenai intensi (niat) yang dimiliki oleh individu untuk melakukan perilaku tertentu yang menunjukkan kecenderungan bahwa perilaku tersebut akan dilakukan dimasa yang akan datang (Henle et al., 2010). Penelitian *meta-analysis* yang dilakukan oleh Armitage dan Corner (2001) memberikan dukungan bagi *kehandalan* dari TPB sebagai prediktor dari intensi dan perilaku. Walaupun prediksi yang dilakukan lebih mengunggulkan kuesioner (*self reported*) daripada observasi terhadap perilaku (*observed behavior*), TPB masih mampu menjelaskan sebesar 20% variasi pada calon ukuran (*prospective measures*) pada perilaku yang sesungguhnya (Armitage dan Corner, 2001).

Theory of Planned Behavior merumuskan tiga faktor independen dari intensi. Yang pertama adalah sikap/ *attitude toward the behavior* adalah persepsi individu dalam menilai dan mengevaluasi perilaku tersebut. Prediktor kedua adalah sosial faktor yang disebut *subjective norm* yang menunjukkan persepsi individu tentang pandangan lingkungan sosial yang dianggap penting dalam menilai perilaku tersebut. Lalu faktor yang ketiga adalah *perceived behavioral control* yang menunjukkan pertimbangan mengenai peluang dan risiko apabila perilaku tersebut dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran *Theory of Planned Behavior* (Sumber: Ajzen, 1991)

Henle et.al. (2010) menjelaskan bahwa sikap didefinisikan sebagai keyakinan yang afektif dan evaluatif mengenai perilaku tertentu. Sikap adalah suatu fungsi dari *behavioral beliefs*, yang berasal dari kecenderungan terhadap beberapa hasil yang diperoleh dari suatu perilaku (*belief strength*) dan evaluasi dari hasil-hasil tersebut (*outcome evaluation*). Jadi sikap seseorang yang memandang bahwa perilaku *withdrawal* memberikan keuntungan bagi dirinya, maka kemungkinan individu tersebut terlibat dalam perilaku *withdrawal* semakin tinggi. Sikap memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991; Henle et.al., 2010; Stone et.al., 2009; Trevor et.al.,2000; Bailey, 2006; Carpenter & Reimers 2005; dan Breukelen, 2004). Berdasarkan model Ajzen (1991) dan beberapa penelitian terdahulu mengenai TPB, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₁: *Employee's attitude toward withdrawal behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Henle et al. (2010) menjelaskan bahwa *subjective norms* diartikan sebagai tekanan sosial yang mendorong keputusan untuk melakukan perilaku tertentu. Komponen ini merupakan fungsi dari

normative beliefs, yang ditentukan oleh tingkatan dimana suatu perilaku diterima oleh orang lain (*referents' behavioral expectation*) dan tingkatan dimana seseorang termotivasi untuk mengikuti opini – opini dari referensi tersebut (*motivation to comply*). *Subjective norms* memiliki hubungan positif terhadap intensi (Ajzen, 1991; Henle et al., 2010; Stone et al., 2009; Trevor et al., 2000; Bailey, 2006; Carpenter & Reimers 2005; dan Breukelen, 2004). Maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₂: *Employee's subjective norms* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Henle et al. (2010) menjelaskan bahwa *perceived behavioral control (PBC)* mengarah pada keyakinan individu mengenai kemudahan atau kesulitan suatu perilaku dapat dilakukan. *PBC* ditentukan oleh *control beliefs*, yang dihasilkan dari tingkatan seorang individu merasakan kehadiran dari faktor – faktor yang dapat menghambat atau memfasilitasi terjadinya perilaku tersebut (*strength of control belief*) dan kekuatan dari faktor – faktor tersebut untuk membuatnya lebih mudah atau lebih sulit untuk melakukan perilaku tersebut (*power of control belief*). *PBC* memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991; Henle et al., 2010; Stone et al., 2009; Bailey, 2006; dan Breukelen, 2004). Ditemukan bahwa hubungan antara *PBC* terhadap intensi merupakan hubungan terlemah diantara ketiga variabel TPB (Henle et al., 2010; Breukelen, 2004). Penelitian lain menemukan bahwa *PBC* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi (Trevor et al., 2000; Carpenter & Reimers, 2005). Berdasarkan model Ajzen (1991) dan beberapa penelitian terdahulu mengenai TPB, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₃: *Employee's perceived behavioral controls* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Terdapat pengaruh signifikan antara *perceived behavioral control (PBO)* terhadap perilaku dan interaksi antara *PBC* dengan intensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku (Ajzen, 1991; Stone et al., 2009). Penelitian lain memiliki argumen yang berbeda, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *PBC* terhadap perilaku (Trevor et al., 2000; Breukelen et al., 2004), serta interaksi antara *PBC* dengan intensi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku (Breukelen et al., 2004). Berdasarkan model Ajzen (1991) dan beberapa penelitian terdahulu mengenai TPB, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₄: *Employee's perceived behavioral controls* berpengaruh signifikan positif terhadap *withdrawal behavior*.

Menurut Ajzen (1991), faktor utama dari TPB (seperti yang terdapat juga pada TRA) adalah intensi individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu, yang mana intensi diasumsikan untuk menangkap faktor – faktor motivasional yang mempengaruhi suatu perilaku sebagai indikasi dari bagaimana kerasnya individu tersebut berusaha dan seberapa besar upaya yang akan dia gunakan untuk melakukan perilaku tertentu. Terdapat hubungan yang signifikan antara intensi terhadap perilaku (Henle et al., 2010; Stone et al., 2009; Trevor et al., 2000; Bailey, 2006; Carpenter & Reimers 2005; dan Breukelen et al., 2004). Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₅: *intention to engage in withdrawal behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap *withdrawal behavior*.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Tuntutan keluarga disebabkan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang et al., 2000).

Menurut Frone et al., 1992 indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah: tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai pasangan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan. Sedangkan menurut Boles et al., 2001, indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah: tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas,

kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Family-to-work conflict/ konflik keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa konflik keluarga mengganggu pekerjaan berpengaruh terhadap tingkat kehadiran karyawan yang terlibat dengan konflik tersebut. Goff et al. (1991) menemukan bahwa konflik pekerjaan/keluarga yang rendah berpengaruh terhadap tingkat ketidakhadiran yang rendah. Hammer et al., 2003 menemukan bahwa konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan istri berhubungan dengan interupsi istri bekerja dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan suami berhubungan dengan interupsi dan ketidakhadiran suami. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₆: *Family-to-work conflicts* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

H₇: *Family-to-work conflicts* berpengaruh signifikan positif terhadap *withdrawal behavior*.

Perceived Behavioral Integrity

“*Behavioral integrity (BI) is the perceived pattern of alignment between an actor’s words and deeds*” (Simons, 2002). Yang artinya *Behavioral integrity* adalah suatu pola persepsi penjajaran antara ucapan dan perbuatan seseorang. Menurut Simons (2002), BI memerlukan dua hal, yakni kesesuaian yang dirasakan antara mendukung dan memerankan (*espoused and enacted value*) dan *perceived promise-keeping*/ menepati janji.

“*Integrity is adherence to moral and ethical principles*” (Random House, 1975, p. 692 dalam Simon, 2002). Yang artinya integritas adalah ketaatan terhadap prinsip – prinsip moral dan etika (1975, p.692 dalam Simon, 2002). Namun, dalam definisi yang dijelaskan oleh Simon (2002) BI tidak mengacu pada prinsip – prinsip moral, namun lebih fokus pada tingkatan dimana prinsip-prinsip yang dianut oleh seseorang sejalan dengan tindakannya. Definisi integritas yang digunakan oleh Simon (2002) menggambarkan definisi kedua dari integritas, yaitu “*Integrity is elements fitting together into a seamless whole, as in the integrity of a boat hull*” (Random House, 1975 dalam Simon, 2002).

Konstruk – konstruk yang berhubungan dengan *Behavioral integrity*:

- *Trust*/ Kepercayaan (Dari Mayer et al., 1995, p. 712 dalam Simons, 2002)
- *Credibility*/ Kredibilitas (Dari O’ Keefe, 1990, p 130 dalam Simons, 2002)
- *Psychological Contracts*/ Kontrak Psikologi (Dari Rousseau and McLean Parks, 1993 dalam Simons, 2002)
- *Hypocrisy*/ Kemunafikan (Dari Brunsson, 1989, p. 205 dalam Simon, 2002)

Behavioral integrity adalah suatu persepsi keteladanan dari penjajaran antara ucapan dan perbuatan seseorang yang meliputi dua hal, yaitu persepsi mengenai kesesuaian antara dukungan dan peranannya (*espoused and enacted value*) dan persepsi mengenai bagaimana seseorang menepati janji (*perceived promise-keeping*) (Simons, 2002). Dengan kata lain, PBI adalah persepsi karyawan mengenai apakah tindakan dan perilaku atasan sesuai dengan ucapannya yang berkenaan dengan nilai, prioritas, ekspektasi, dan gaya manajemen (Simons, 2002).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan PBI dengan perilaku menyimpang ditempat kerja telah dilakukan. Terdapat hubungan yang signifikan antara *perception of leader integrity* dengan intensi karyawan yang berhubungan dengan etika (Peterson, 2003). Protter (2008) menemukan adanya pengaruh negatif antara PBI terhadap perilaku ketidakhadiran. *Supervisory behavioral integrity* memiliki hubungan negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan ditempat kerja (Dineen et al., 2006). Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₈: *Perceived Behavioral Integrity* berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention toward withdrawal behavior*.

H₉: *Perceived Behavioral Integrity* berpengaruh signifikan negatif terhadap *withdrawal behavior*.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah yang berstatus sebagai pegawai tetap, baik PNS maupun CPNS. Jumlah Pegawai Negeri pada SKPD di Kabupaten Temanggung adalah 8396 orang, yang terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 4023 orang dan pegawai perempuan sebanyak 4373 orang (Data BKD, 2011).

Adapun sampel dari penelitian ini adalah 155 responden. Jumlah sampel 155 responden adalah telah memenuhi syarat minimal jika menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM). Ferdinand (2006) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah sebanyak 100 – 200. Hair et al., (1995) menyarankan rumus untuk menentukan jumlah sampel yang diambil untuk suatu penelitian 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang dipergunakan dalam penelitian. Indikator dalam penelitian ini adalah 48. Maka ketika dikalikan dengan 5 sampai 10, masih memenuhi kriteria jumlah minimal sampel.

Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. *simple random sampling* merupakan bagian dari *probability sampling*, yang mana *probability sampling* diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 1999, p.76). *simple random sampling* adalah teknik pengambilan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 1999, p.74).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para PNS seluruh SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara *self report*. Kuesioner yang dikumpulkan tidak mencantumkan nama responden/ *anonymity*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengumpulan data melalui *self report* bagi penelitian mengenai perilaku (*behavior*) adalah akurat (spector, 1992, dalam Henle et al., 2010). Selain itu penelitian mengenai perilaku tidak beretika dapat diukur melalui *self report*, dengan jaminan bahwa data yang diserahkan oleh responden tanpa mencantumkan nama responden / *anonymity* (Bennet dan Robinson, 2000 dalam Henle et al., 2010).

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk menganalisis data, peneliti menggunakan program *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program paket *software statistic* AMOS. SEM merupakan kombinasi dari analisis faktor dan analisis regresi. Teknik SEM memungkinkan seorang peneliti menguji beberapa variabel dependen sekaligus, dengan beberapa variabel independen. SEM merupakan sekumpulan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan penelitian yang memiliki rangkaian hubungan yang relatif rumit dengan pengujian statistik secara simultan (Ferdinand, 2002).

ANALISIS DATA

Tabel 1. Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Eksogen

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 517)	$\chi^2 (517; 0,05) = 571,004$	1271,741	Kurang Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,670	Kurang Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,613	Kurang Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,508	Kurang Baik
PGFI	$\geq 0,50$	0,571	Baik

PNFI	> 0,50	0,572	Baik
PCFI	> 0,50	0,665	Baik
NCP	663,565 < NCP < 873,582	764,741	Baik
FMIN	4,966 < FO < 5,673	4,966	Baik
AIC	< AIC Independence Model (3528,938)	1447,741	Baik
CAIC	< CAIC Independence Model (366,415)	1803,563	Baik
BCC	< BCC Independence Model (3548,938)	1499,506	Baik
ECVI	8,744 < ECVI < 10,108	9,401	Baik

Dari hasil pengujian kelayakan model konfirmatori variabel eksogen diketahui bahwa model dapat memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan yang ditunjukkan oleh adanya ukuran-ukuran kelayakan model yang berada dalam kategori baik yang menunjukkan tidak adanya perbedaan antara model yang diprediksi dengan data pengamatan. Dengan demikian kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat.

Tabel 2. *Regression Weight* Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen

			Std. Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X10	<---	Bijak	,749	,881	,101	8,754	***
X11	<---	Bijak	,826	1,000			
X12	<---	Bijak	,497	,733	,131	5,608	***
X8	<---	Bosan	,685	1,356	,237	5,712	***
X9	<---	Bosan	,488	1,000			
X5	<---	Senang	,746	1,000			
X6	<---	Senang	,546	,890	,125	7,141	***
X2	<---	Rugi	,720	1,000			
X3	<---	Rugi	,447	,727	,145	5,018	***
X4	<---	Senang	,722	,713	,074	9,611	***
X1	<---	Rugi	,847	,890	,088	10,103	***
X7	<---	Bosan	,723	1,003	,171	5,856	***
X34	<---	PBI	,794	1,000			
X35	<---	PBI	,995	1,350	,101	13,377	***
X36	<---	PBI	,830	,943	,078	12,105	***
X31	<---	FWC	,485	1,000			
X32	<---	FWC	,787	1,197	,236	5,078	***
X33	<---	FWC	,833	1,400	,246	5,687	***
X28	<---	Hukum	,463	,702	,147	4,773	***
X29	<---	Hukum	,756	1,000			
X30	<---	Hukum	,668	,896	,134	6,691	***
X26	<---	Sukar	,690	,925	,140	6,633	***
X27	<---	Sukar	,755	1,000			
X23	<---	Awas	,872	1,000			
X24	<---	Awas	,632	,711	,105	6,804	***
X22	<---	Awas	,740	,831	,091	9,107	***
X17	<---	Cegah	,696	,809	,148	5,462	***
X18	<---	Cegah	,862	1,000			
X14	<---	Cela	,821	1,000			
X15	<---	Cela	,723	,872	,102	8,575	***
X13	<---	Cela	,629	,841	,109	7,704	***
X20	<---	Martb	,913	1,000			

			Std. Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X21	<---	Martb	,670	,726	,082	8,814	***
X19	<---	Martb	,774	,893	,079	11,252	***

Hasil analisis konfirmatori variabel eksogen menunjukkan bahwa seluruh indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel eksogen menunjukkan nilai *standardized regression weight* > 0,4, nilai CR > 2,00 dan probabilitas < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dapat digunakan sebagai pembentuk / pengukur variabel eksogen

Tabel 3. Uji Perbedaan *Chi Square* Untuk Variabel Eksogen

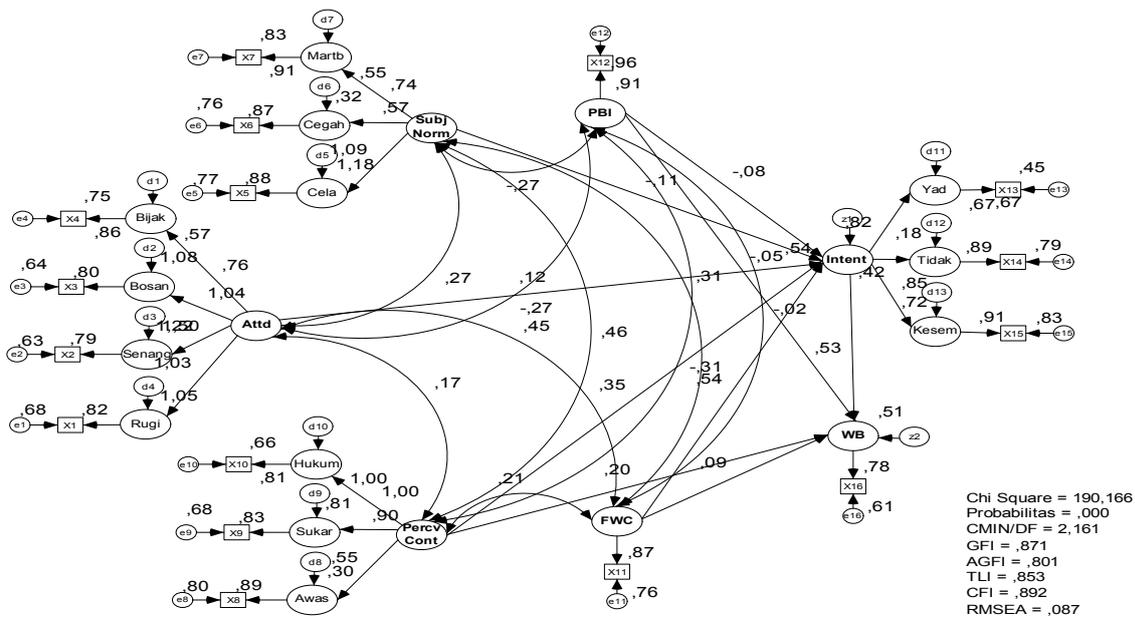
Free Model			Constrain Model			Beda Chi Square
Chi Square	df	Probabilitas	Chi Square	Df	Probabilitas	
1271,741	507	0,000	1654,735	517	0,000	14,067

Berdasarkan data dalam Tabel diatas, nilai beda yang dihasilkan antara *free model* dan *constrain model* adalah 382,994 yang lebih besar dari *cutt of value*-nya sebesar 14,0667 pada tingkat kesalahan 5% maka berdasarkan uji beda Chi Square ini *constrained model* ditolak yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan dapat dicapai.

Analisis Full Model

Analisis model penelitian empiris dilakukan terhadap ketujuh variabel penelitian, yaitu sikap (*attitude toward withdrawal behavior*), norma-norma subyektif (*subjective norms*), kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), *family to work conflict*, *perceived behavioral integrity*, *intention to engage in withdrawal behavior*, dan *withdrawal behavior*.

Adapun hasil pengujian model penelitian dengan menggunakan indikator tunggal (*composite*) adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Pengujian Model Penelitian dengan Indikator Tunggal (*Composite*)

Untuk menentukan apakah model yang dikembangkan dalam penelitian ini fit atau tidak dengan data empiris maka perlu dilakukan pengujian terhadap model penelitian. Seperti halnya dalam konfirmatori factor analisis, pengujian *Structural Equation Model* juga dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu kesesuaian model serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi (Ferdinand, 2005).

Uji Kesesuaian Model-Goodness Of Fit Test

Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama seperti pada konfirmatori factor analisis. Pengujian model SEM ditujukan untuk melihat kesesuaian model. Adapun hasil pengujian *goodness of fit* pada full model yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4. *Goodness Of Fit Test Full Model*

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df= 88)	$\chi^2 (88; 0,05) = 116,511$	289,704	Kurang Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,838	Kurang Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,763	Kurang Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,115	Kurang Baik
PGFI	$\geq 0,50$	0,573	Baik
PNFI	$> 0,50$	0,565	Baik
PCFI	$> 0,50$	0,614	Baik
AIC	$< \text{AIC Independence Model (1099,558)}$	375,704	Baik
CAIC	$< \text{CAIC Independence Model (1164,253)}$	549,572	Baik
BCC	$< \text{BCC Independence Model (1103,529)}$	386,376	Baik
ECVI	$2,131 < \text{ECVI} < 2,798$	2,440	Baik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Chi Square = 289,704 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi atau dengan kata lain model tidak fit. Namun demikian perlu diketahui bahwa Chi Square sangat sensitive terhadap jumlah sample (Ghozali, 2004). Oleh karena itu dicari ukuran model fit yang lain, yaitu PGFI (0,573), PNFI (0, 565), PCFI (0,614), AIC (375,704), CAIC (549,572), BCC (386,376), dan ECVI (2,440) dimana nilai indeks-indeks tersebut memenuhi kriteria fit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diestimasi dengan menggunakan data sampel adalah sesuai dengan populasi yang diestimasi.

Uji Hipotesis

Setelah melakukan penilaian terhadap asumsi-asumsi yang ada pada SEM, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

			Std Est	Est	SE	CR	P
Intent	<---	Attd	,178	,264	,174	1,518	,129
Intent	<---	PBI	-,062	-,103	,179	-,575	,565
Intent	<---	FWC	,510	1,237	,383	3,230	,001
Intent	<---	Percv_Cont	,366	,542	,202	2,684	,007
Intent	<---	Subj_Norm	-,134	-,198	,229	-,865	,387
WB	<---	Intent	,512	,194	,093	2,098	,036
WB	<---	PBI	-,035	-,032	,070	-,498	,619
WB	<---	FWC	,0102	,094	,187	,500	,617
WB	<---	Percv_Cont	,206	,116	,082	1,416	,157

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh intention terhadap *withdrawal behavior* menunjukkan nilai CR sebesar 2,098 dengan probabilitas sebesar 0,036. Oleh karena nilai probabilitas

< 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *intention to engage in withdrawal behavior* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *perceived control* terhadap *withdrawal behavior* menunjukkan nilai CR sebesar 1,416 dengan probabilitas sebesar 0,157. Oleh karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *perceived control* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh sikap (*attitude toward withdrawal behavior*) terhadap *intention to engage in withdrawal behavior* menunjukkan nilai CR sebesar 1,518 dengan probabilitas sebesar ,129. Oleh karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sikap (*attitude toward withdrawal behavior*) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) terhadap *intention* menunjukkan nilai CR sebesar 2,684 dengan probabilitas sebesar 0,007. Oleh karena nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh norma-norma subyektif (*subjective norms*) terhadap *intention* menunjukkan nilai CR sebesar -,865 dengan probabilitas sebesar ,387. Oleh karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa norma-norma subyektif (*subjective norms*) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *perceived behavioral integrity* terhadap *intention* menunjukkan nilai CR sebesar -,575 dengan probabilitas sebesar 0,387. Oleh karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *perceived behavioral integrity* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *family to work konflik* terhadap *intention* menunjukkan nilai CR sebesar 3,230 dengan probabilitas sebesar 0,001. Oleh karena nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *family to work konflik* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *perceived behavioral integrity* terhadap *withdrawal behavior* menunjukkan nilai CR sebesar -0,498 dengan probabilitas sebesar 0,619. Oleh karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *perceived behavioral integrity* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior*.

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *family to work konflik* terhadap WB menunjukkan nilai CR sebesar 0,500 dengan probabilitas sebesar 0,617. Oleh karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *family to work konflik* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap WB.

Dalam bagian ini, peneliti akan menguraikan tentang kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung maupun pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Sedangkan efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan. Efek langsung dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 6. Standardized Direct Effects

	Sbjnorm	PBC	FWC	PBI	Attd	Intent
Intent	-,134	,366	,510	-,062	,178	,000
WB	,000	,206	,102	-,055	,000	,512

Tabel di atas menunjukkan adanya pengaruh langsung dari *perceived behavioral control* terhadap intensi sebesar 0.366, *family to work conflict* terhadap intensi sebesar 0,510. Pengaruh *perceived behavioral control*, *family to work conflict* dan intensi terhadap *withdrawal behavior* masing-masing sebesar 0,206, 0,102, dan 0,512. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa *intention to engage in withdrawal behavior* memiliki pengaruh paling besar terhadap *withdrawal behavior*.

Tabel 7. Standardized *Indirect Effects*

	Sb norm	PBC	FWC	PBI	Attd	Intent
Intent	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
WB	-0,057	0,184	0,289	-0,041	0,062	0,000

Tabel di atas menunjukkan adanya efek tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti. Besarnya pengaruh tidak langsung *perceived behavioral control* dan *family to work conflict* terhadap *withdrawal behavior* masing-masing sebesar 0,184 dan 0,289.

Tabel 8. Standardized *Total Effects*

	Sb norm	PBC	FWC	PBI	Attd	Intent
Intent	-,134	,366	,510	-,062	,178	,000
WB	-,069	,394	,363	-,087	,091	,512

Tabel diatas menunjukkan pengaruh total dari masing-masing konstruk terhadap suatu konstruk tertentu. Pengaruh total dari *perceived behavioral control* terhadap intensi adalah sebesar 0,366, *family to work conflict* terhadap intensi sebesar 0,510. Sedangkan pengaruh total dari *perceived behavioral control*, *family to work conflict* dan intensi terhadap *withdrawal behavior* masing-masing adalah sebesar 0,394, 0,363 dan 0,512.

PENUTUP

Simpulan

Intention to engage in withdrawal behavior para pegawai negeri sipil merupakan sinyal awal terjadinya *withdrawal behavior* yang meliputi ketidakhadiran, keterlambatan, serta menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi pengambil kebijakan karena tingginya perilaku *withdrawal* di dalam suatu instansi memberikan dampak negatif baik dikalkulasikan dari segi materi maupun non materi, yang merugikan rekan kerja, instansi, pemerintah, dan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti melihat terdapat suatu kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara *attitude toward withdrawal behavior*, *subjective norms*, PBC, PBI, dan *Family-to-work conflict* terhadap *withdrawal behavior*.

Berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti mengembangkan 9 buah hipotesis yang melibatkan tujuh buah variable penelitian, yaitu *attitude toward withdrawal behavior*, *subjective norms*, PBC, PBI, *Family-to-work conflict*, *intention to engage in withdrawal behavior*, dan *withdrawal behavior*. Melalui penyebaran terhadap 155 responden Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Temanggung, dan selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), maka penelitian ini menghasilkan 3 (tiga) simpulan empiris.

Pertama, semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan *withdrawal behavior*, maka tingkat perilaku *withdrawal* para pegawai akan semakin tinggi. Seorang pegawai yang telah memiliki niat untuk tidak hadir, terlambat, maupun menggunakan jam kerjanya untuk aktivitas pribadi, akan mewujudkan niat tersebut apabila ada kesempatan. Hal ini mendukung hasil penelitian Henle et al., (2010). Demikian juga hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian lain dengan *menerapkan theory of planned behavior* untuk memprediksi berbagai perilaku seperti: Stone at.al., (2009), Trevor et.al., , Bailey (2006), Carpenter & Reimers (2005) Breukelen (2004), dan Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa intensi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku.

Kedua, semakin tinggi *perceived behavioral control* (PBC), maka semakin tinggi tingkat *intention to engage in withdrawal behavior*. Individu yang merasa peraturan dikantornya longgar, minimnya sanksi yang diperoleh dan memiliki kesempatan yang besar untuk tidak masuk, terlambat, maupun bermalasan pada jam kerja akan cenderung memiliki intensi yang tinggi untuk melakukan perilaku tersebut. Hal ini mendukung hasil penelitian Henle et al., (2010). Demikian pula hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian lain dengan *menerapkan theory of planned behavior* untuk memprediksi berbagai perilaku seperti , Stone at.al., (2009), Bailey (2006), Breukelen (2004),

dan Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa PBC berpengaruh signifikan positif terhadap Intensi. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan Trevor et al., dan Carpenter & Reimers (2005) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara PBC dan intensi.

Terdapat hasil yang berbeda dan bertentangan dengan hipotesis awal yaitu PBC berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku. Hal ini bertentangan dengan penemuan Ajzen (1991) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *perceived behavioral control* (PBO) terhadap *behavior*. Namun, Penelitian ini mendukung penemuan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara PBC terhadap perilaku (Trevor et al., dan Breukelen et al., 2004). Jadi, PBC tidak berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior* PNS kabupaten Temanggung.

Ketiga, semakin tinggi *family to work conflict*, maka semakin tinggi pula tingkat *intention to engage in withdrawal behavior*. Hasil berbeda diperoleh ketika menguji pengaruh langsung *family to work conflict* terhadap *withdrawal behavior*. Hasil penelitian menolak hipotesa awal yang menyatakan bahwa *family to work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *family to work conflict* tidak berpengaruh terhadap *withdrawal behavior*. Hasil ini menolak penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *family to work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior* (hammer et al., 2003); dan ketidakhadiran (Goff et al., 1990).

Pegawai yang mengalami *family to work conflict* cenderung memiliki intensi yang tinggi untuk tidak hadir, terlambat, maupun menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Apabila ada kepentingan yang mendesak dan kesempatan untuk melakukannya, maka ia akan cenderung melakukan perbuatan tersebut. Namun, apabila *family to work conflict* yang dialami pegawai rendah, maka intensi untuk melakukan perilaku tersebut rendah, sehingga angka *withdrawal* dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., 1991, *The Theory of Planned Behavior*, Organizational Behavior and Human Decision Processes 50, 179–211.
- Anonim, 2006, *How Much Can You Save with Automated Time and Attendance?*, Contractor's Business Management Report 6(1), 11–14.
- Anonim, 2008, *Use and misuse of public resources*, Independent Commission Against Corruption.
- Appelbaum, S.h., Laconi, G.D., & Matousek, A., 2007, *Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions*, Corporate Governance, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
- Armitage, C.J., & Conner, M., 2001, *Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review*, British Journal of Social Psychology, Vol. 40, 471-499.
- Augusty Ferdinand (2002), *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP Undip, Semarang.
- _____ (2006), *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP Undip, Semarang.
- Avey, J.B., Patera, J.L., West, B.J., 2006, *The implication of positive psychological capital on employee absenteeism*, Journal of leadership & organizational studies, Vol.13, No.2,pg 42.
- Bailey, A.A.,2006, *Retail employee theft: a theory of planned behavior perspective*, International Journal of Retail & Distribution management, Vol.34,No.11,pp.802-816.
- Boles, J. S., W. G.Howard dan H. H. Donofrio., 2001, *An investigation into the inter-relationship of work-family conflict, family-work conflict, and work satisfaction*, Journal of Managerial Issues, 13 (3): 376-391.

- Breukelen, W.V., Vlist, R.V.D., & Steensma, H., 2004, *Voluntary employee turnover: Combining variables from the traditional turnover literature with the theory of planned behavior*, Journal of Organizational Behavior.25,893-914.
- Carmeli, A., Shalom, R., & Weisberg, J., 2007, *Consideration in organizational career advancement: What really matters*, Personnel Review, Vol.36. No. 2.pp.190-205.
- Carpenter, Tina, D., & Reimers, Jane, L., 2005, *Unethical and Fraudulent Financial Reporting: Applying the Theory ofPlanned Behavior*, Journal of Business Ethics 60: 115–129
- Davis, Anne, L., & Rothstein Hannah, R., 2006, *The Effect of the Perceived Behavioral Integrity of Managers on Employee Attitudes: A Meta-Analysis*, Journal of Bussiness Ethics, No. 67, 407-419.
- Dineen, Brian, R., Lewicky, Roy, J., & Tomlinson, Edward, C., 2006, *Supervisory Guidance and Behavioral Integrity: Relationships With Employee Citizenship and Deviant Behavior*, Journal of Applied Psychology, Vol. 91, No. 3, 622-635.
- Eder, P., & Eisenberger, R., 2008, *Perceived organizational support: reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior*, Academy of Management Journal,34,55-68.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L., 1992, *Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work-family interface*, Journal of Applied Psychology, 77, 65 – 78.
- Gellatly, I.R., 1995, *Individual and group determinants of employee absenteeism: test of causal model*, Journal of Organizational Behavior(1986-1998);sep 1995; Vol. 16, No. 5, Pg. 469.
- Greenhaus, J.H. dan Beutell, N., 1985, *Source of conflict between work and family roles*, Academy of Management Review. 10: 76-88.
- Goff, Stephen, J., Mount, Michael, K., & Jamison, Rosemary, L., 1991, *Employer Supported Child Care, Work-Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study*, Personnel Psychology, winter; 43, 3, pg. 793.
- Hammer, L.B., Bauer, T.N., & Grandey, A.A., 2003, *Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors*, Journal of Bussiness Psychology.Vol.17,No.3,pg.419.
- Henle, C.A., Charlie L.R., Pitts, V.E., 2010, *Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictor of time theft*, Journal of Bussiness Ethics, 94:53-67.
- Hair, J.R., Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L Tatham, William C. Black, 1995, *Multivariate Data Analysis*, Edisi keempat, Prentice Hall International Inc.
- Indranto, Nur., dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit Universitas Gajahmada, Yogyakarta
- Imam Ghozali (2005), *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0*, BP Undip, Semarang.
- _____ (2008), *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16*, BP Undip, Semarang.
- Independent Commission Against corruption, 2008, *Use and Misuse of Public Sector Resource*, www.icac.nsw.gov.au
- Iverson, R.D, and Deery, S.J, 2001, *Understanding the personological basis of employee withdrawal: the influence of affective disposition on employee tardiness, early departure, and absenteeism*, Journal of Applied Psychology. Vol. 86, NO. 5, 856-866.
- Kidwell Jr,R.E., & Kochanowski, S.M., 2005, *The morality of employee theft: teaching about ethics and deviant behavior in the workplace*, Journal of Management Education.29,1.pg.135.
- Koslowsky, M., A. Sagie, M. Krausz and A. D. Singer, 1997, *Correlates of Employee Lateness: Some Theoretical Considerations*, Journal of Applied Psychology 82, 79–88

- Kolowsky, M. 2000., *A New Perspective on Employee Lateness*, Journal of Applied Psychology: An International Review 49, 3
- Martocchio, Joseph, J., 1992, *The Financial Cost of Absence Decision*, Journal of Management , Vol. 18, No. 1, 133-152.
- Prottas,D.J., 2008, *Perceived behavioral integrity: Relationships with employee attitudes, well-being, and absenteeism*, Journal of bussiness ethics.81:313-322.
- Petterson, Dane, 2004, *Perceived Leader Integrity and Ethical Intention of Subordinates*, The Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25 No. 1, , pp. 7-23.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J., 1995, *A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*, Academy of Management Journal 38, 555–572.
- _____, *A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*, Academy of Management Journal 38, 555–572.
- _____, and A. M. O’Leary-Kelly, 1998, *Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees*, Academy of Management Journal 47, 658–672.90–407.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Rogojan,paul-titus, 2009, *Deviant workplace behavior in organizations: antecedents, influences, and remedies*, Internationale Betriebswirtschaft.
- Shapira-Lishchinsky,O. dan Rosenblatt, Z., 2009, *Perceptions of organizational Ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures*, Journal of Bussiness Ethics, 88:717-734.
- Simons, Toni, 2002, *Behavioral Integrity: The Perceived Alignment Between Managers’ Words and Deeds as a Research Focus*, Organization Science, Vol. 13, No. 1, pp. 18–35.
- Stone, Thomas, H., Jawahar, I.M.,Kisamore, Jennifer, L., 2009, *Using the theory of planned behavior and cheating justifications to predict academic misconduct*, Career Development International Vol. 14 No. 3, pp. 221-241
- Trevor S. Harding, Matthew J. Mayhew, Cynthia J. Finelli, Donald D. Carpenter, *The Theory of Planned Behavior as a Model of Academic Dishonesty in Engineering and Humanities Undergraduates*, California Polytechnic State University.
- Yang et. al., 2000, *Sources of work family conflict: A Sino-US comparison the effect of work and family demands*, Academy of Management Kournal, Vol. 43, No. 1, P. 113-123.