

MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL UNTUK PERILAKU *WITHDRAWAL*: (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Temanggung)

Rina Hastuti, SE, MM

ABSTRAKSI

Setiap tahun pemerintah dirugikan jutaan bahkan miliaran rupiah untuk menanggung anggaran pembelanjaan pegawai yang disebabkan oleh perilaku withdrawal. Perilaku withdrawal adalah perilaku karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan dilakukan pada jam kerja. Penelitian ini menggunakan theory of planned behavior untuk menganalisa faktor-faktor yang mendahului perilaku withdrawal yang meliputi ketidak hadiran, keterlambatan, dan bermalas-malasan ditempat kerja.

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah kabupaten Temanggung, Jawa Tengah dengan menggunakan 155 pegawai negeri pada 8 instansi pemerintah sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan secara self report dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan structural equation modelling dengan program AMOS 16. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perceived behavioral control dan family to work conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap withdrawal intention, yang selanjutnya intention berpengaruh terhadap perilaku withdrawal.

Oleh karena itu pemerintah sebagai pemangku kebijakan dapat mengurangi tingkat withdrawal dengan fokus pada meminimalisir faktor penyebab family to work conflict dan menerapkan peraturan di organisasi yang mempersulit pegawai melakukan perilaku withdrawal.

Kata Kunci: theory of planned behavior, family to work conflict, perceived behavioral integrity, withdrawal behavior, unethical behavior .

Korupsi waktu 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 terhitung sebagai biaya yang harus dibayar kepada para pegawai dalam bentuk gaji yang diberikan oleh pemerintah. Selain itu korupsi waktu juga merugikan masyarakat sebagai pengguna layanan pemerintah.

Bentuk korupsi waktu 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, mangkir bekerja pada saat jam kerja, atau bahkan membolos masuk kantor. Apabila liburan panjang (saat lebaran) 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. Pada hari pertama kerja pascalibur panjang tahun baru 2011 ditemukan banyak pegawai negeri sipil (PNS) yang mangkir bekerja dilingkungan Pemerintah Kota Jakarta Pusat (Suara Karya Online, 2011). Perilaku tersebut juga pernah terjadi pada 6 Desember 2010 pada instansi yang sama, yakni sebesar 260 PNS tidak dapat mengikuti apel dengan alasan kesiangan (Suara Karya Online, 2011).

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). 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 mengutamakan 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).

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* (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 *leisure activities* dan mencari pekerjaan lain (Shapira dan Rosenblatt, 2009); *Minor withdrawal behavior* dimaksudkan untuk menampung bentuk-bentuk lain dari *withdrawal behavior* yang terjadi selama jam kerja, secara resmi karyawan berada ditempat kerja dan sulit untuk menaksir frekuensi atau durasinya secara objektif (Kolowsky, 2000).

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 suatu perilaku sebagai indikasi dari bagaimana kerasnya individu tersebut berusaha dan seberapa besar upaya yang akan dia gunakan untuk melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991). Ajzen, 1991 merumuskan tiga faktor independen dari intensi. 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 seperti kesukaran dan halangan untuk melakukan perilaku tersebut.

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: (1) Family-to-work conflict/ konflik keluarga-pekerjaan adalah konflik yang disebabkan karena sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone et al., 1992). Bagi individu yang mengalami konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi akan cenderung melakukan perilaku *withdrawal* (Kolowsky, 2000; Hammer et al., 2003); (2) *Perceived Behavioral Integrity/ PBI* adalah suatu konstruk yang menangkap persepsi karyawan mengenai etika perilaku atasannya (Prottas, 2008). PBI memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku tidak beretika (Peterson, 2003) dan ketidakhadiran karyawan (Prottas, 2008).

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

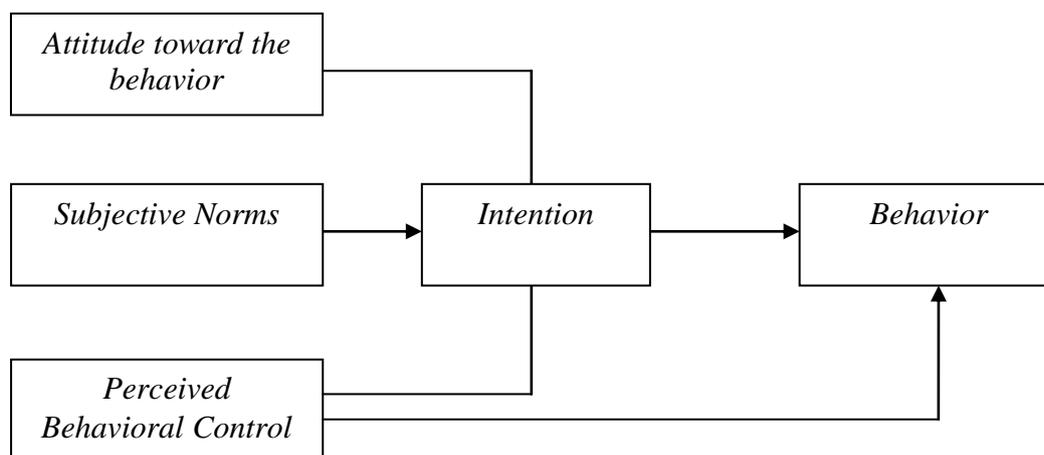
Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior memberikan suatu kerangka pikir yang sangat berguna, yang berhubungan dengan perilaku sosial manusia yang kompleks (Ajzen, 1991). *Theory of Planned Behavior* adalah sebuah teori yang didesain untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia pada konteks tertentu. *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah tambahan/ perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1975) dan Fishbein dan Ajzen (1980). TPB adalah suatu nosi dari intensi yang dimiliki oleh individu untuk melakukan perilaku tertentu yang menunjukkan kecenderungan bahwa mereka akan melakukan perilaku tersebut dimasa yang akan datang (Henle et al., 2010). Penelitian *meta-analysis* yang dilakukan oleh Armitage dan Corner (2001) memberikan dukungan bagi *efficacy* dari TPB sebagai prediktor dari intensi dan perilaku. Walaupun prediksi yang dilakukan lebih mengunggulkan *self reported* daripada observasi terhadap perilaku (*observed behavior*), TPB masih mampu menjelaskan sebesar 20% variansi pada calon ukuran (*prospective measures*) pada perilaku yang sesungguhnya (Armitage dan Corner, 2001).

Menurut Ajzen (1991), faktor utama dari TPB (seperti yang terdapat juga pada TRA) adalah intensi (*intention*) 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. Aturan umumnya adalah semakin kuat intensi untuk bersinggungan dengan suatu perilaku maka akan semakin mungkin perilaku tersebut dilakukan. Namun intensi dapat mengungkapkan suatu perilaku hanya jika perilaku yang dimaksudkan dibawah kendali sendiri/ pribadi (*volitional control*).

Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) merumuskan tiga faktor independen dari intensi. Yang pertama adalah sikap/ *attitude toward the behavior* yang mengarah pada

tingkatan dimana seseorang memiliki evaluasi atau pengharapan yang menyenangkan maupun tidak terhadap perilaku tersebut. Faktor kedua adalah sosial faktor yang disebut *subjective norm* yang menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan perilaku tersebut atau tidak. Lalu faktor yang ketiga adalah *perceived behavioral control* yang menunjukkan kemudahan atau kesulitan yang dirasakan untuk melakukan perilaku tersebut dan diasumsikan untuk menggambarkan pengalaman masa lalu seperti halnya kesukaran dan halangan. Henle et al., 2010 menjelaskan ketiga komponen TPB yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran *Theory of Planned Behavior*

(Sumber: Ajzen, 1991)

Attitude Toward Withdrawal Behavior

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*). Jika suatu perilaku dirasa cenderung memberikan konsekuensi yang diinginkan, perilaku tersebut

akan dinilai dengan lebih baik daripada jika perilaku tersebut cenderung memberikan akibat yang tidak diinginkan. Jadi sikap seseorang yang memandang bahwa perilaku *withdrawal* memberikan keuntungan pribadi bagi dirinya, maka kemungkinan individu tersebut terlibat dalam perilaku *withdrawal* semakin tinggi. Menurut Ajzen (1991), sikap memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan perilaku tertentu. Beberapa penelitian terdahulu yang menerapkan TPB pada beberapa perilaku menyimpang mendukung pendapat Ajzen (1991) bahwa sikap memiliki hubungan positif terhadap intensi (Henle et.al., 2010; Stone at.al., 2009; Trevor et.al.; 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*.

Subjective Norms

Henle et al. (2010) menjelaskan bahwa *subjective norms* diartikan sebagai tekanan sosial untuk melakukan atau menahan diri terhadap perilaku tersebut. 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*). Menurut Ajzen (1991), *subjective norms* memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan perilaku tertentu. Beberapa penelitian terdahulu yang menerapkan TPB pada beberapa perilaku menyimpang mendukung pendapat Ajzen (1991) bahwa *subjective norms* memiliki hubungan positif terhadap intensi (Henle et.al., 2010; Stone at.al., 2009; Trevor et.al.,....; 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:

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

Perceived Behavioral Controls

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*). Menurut Ajzen (1991), *PBC* memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan perilaku tertentu. Beberapa penelitian terdahulu yang menerapkan TPB pada beberapa perilaku menyimpang mendukung pendapat Ajzen (1991) bahwa *PBC* memiliki hubungan positif terhadap intensi (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.,...; 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*.

Ajzen (1991) merumuskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *perceived behavioral control (PBO)* terhadap perilaku. Ditemukan juga bahwa interaksi antara *PBC* dengan intensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku. Penelitian lain mendukung rumusan Ajzen (1991) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *PBC* terhadap perilaku (Stone

et al., 2009). Penelitian lain memiliki argumen yang berbeda, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *PBC* terhadap perilaku (Trevor et al.,.....; 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*.

Intention to Engage in 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. Aturan umumnya adalah semakin kuat intensi untuk bersinggungan dengan suatu perilaku maka akan semakin mungkin perilaku tersebut dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu mengenai TPB mendukung pernyataan Ajzen (1991) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara intensi terhadap perilaku (Henle et al., 2010; Stone et al., 2009; Trevor et.al,.....; Bailey, 2006; Carpenter & Reimers 2005; dan Breukelen et al., 2004). Berdasarkan model Ajzen (1991) dan beberapa penelitian terdahulu mengenai TPB, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

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

Family-to-Work Conflict

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus &

Beutell, 1985). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*.

Frone et al., 1992, mendefinisikan konflik pekerjaan sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi dia harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. *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 bahwa konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan istri berhubungan dengan interupsi istri bekerja dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan suami berhubungan dengan interupsi dan ketidak hadirannya 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 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 (petterson, 2003). Prottas (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*.

METODE 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. Jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten

Temanggung terdiri dari 31 SKPD (Data BKD, 2011). Jumlah Pegawai Negeri pada SKPD di Kabupaten Temanggung pada 2011 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.

Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. *simple random sampling* adalah teknik pengambilan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 1999, p.74).

Pada penelitian ini kuesioner disebarakan kepada 200 responden pegawai negeri sipil pada seluruh SKPD di Kabupaten Temanggung. Pada saat pengumpulan, kuesioner yang kembali 178 responden. Setelah dilakukan koreksi ditemukan kuesioner rusak yang disebabkan pertanyaan tidak terjawab semua, jawaban ganda, dan kuesioner yang tidak terisi sebanyak 23 responden. Sehingga diperoleh kuesioner yang valid sebanyak 155 responden sebagai jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

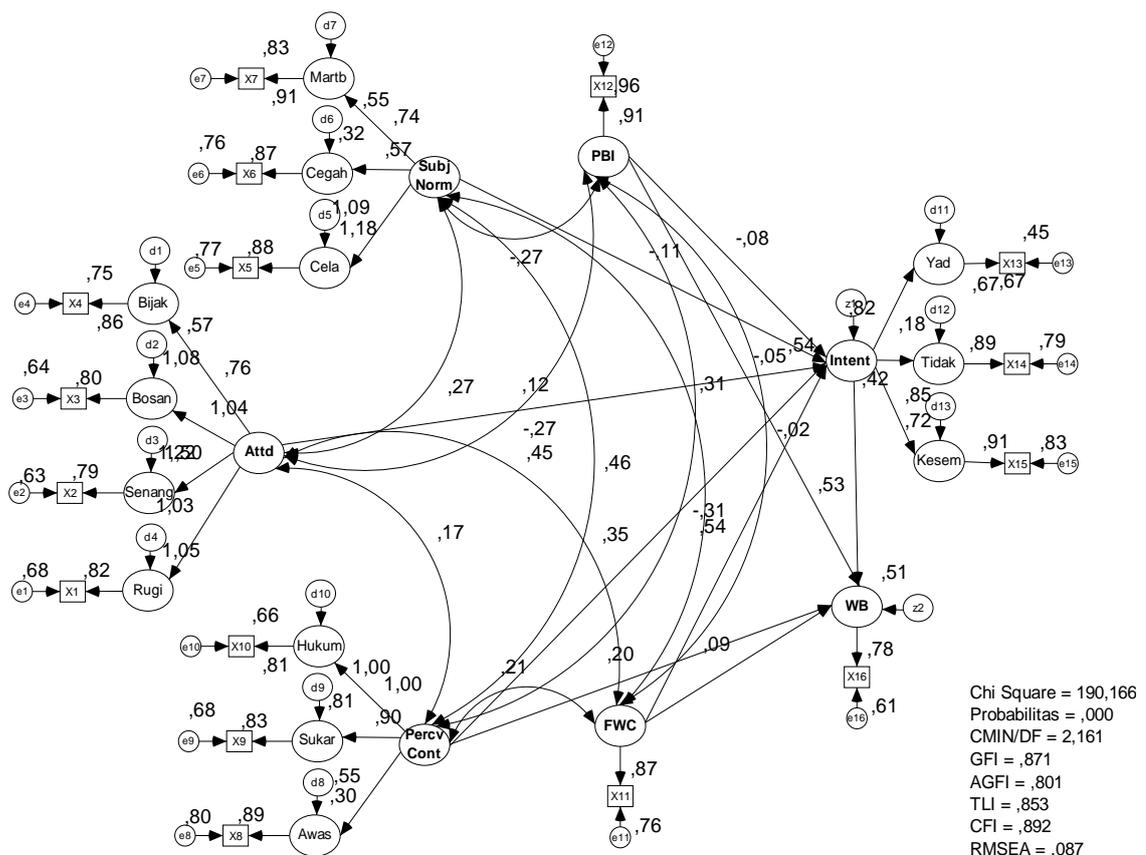
Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para PNS seluruh SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara *self report*. Kuesioner yang dikumpulkan tidak mencantumkan nama responden/*anonymity*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengumpulan 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).

Teknis Analysis Data

Structural Equation Modelling (SEM) yang digunakan dalam analisis ini menghasilkan temuan sebagai yang disajikan dalam gambar 2. Dalam proses pengolahan data, ditemukan bahwa nilai *Chi-Square* sangat tinggi, sehingga model menjadi tidak fit. Salah satu cara mengatasi hal ini adalah mengestimasi model SEM dengan menggunakan indikator tunggal (*composite*). Indikator tunggal (*composite*) adalah menyederhanakan variabel laten dengan *multiple* indikator menjadi hanya dengan satu indikator tunggal (*composite*) (Imam Ghozali, 2008).

Gambar 2

Pengujian Model Penelitian dengan Indikator Tunggal (*Composite*)



Tabel 1***Goodness Of Fit Test Full Model***

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 88)	χ^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	< AIC Independence Model (1099,558)	375,704	Baik
CAIC	< CAIC Independence Model (1164,253)	549,572	Baik
BCC	< BCC Independence Model (1103,529)	386,376	Baik
ECVI	2,131 < ECVI < 2,798	2,440	Baik

Tabel 2**Pengujian Hipotesis**

			Std Es	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

Pengujian Hipotesis

Pengaruh *Intention to Engage in Withdrawal Behavior* terhadap *Withdrawal Behavior*

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*.

Pengaruh Perceived Control 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*.

Pengaruh Sikap (*Attitude Toward Withdrawal Behavior*) terhadap *Intention to Engage in 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*.

Pengaruh Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*) 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*.

Pengaruh Norma-Norma Subyektif (*Subjective Norms*) 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*.

Pengaruh *Perceived Behavioral Integrity* 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*.

Pengaruh *Family to Work Conflik* terhadap *Intention to Engage in Withdrawal Behavior*

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh *family to work conflik* 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 conflik* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *intention to engage in withdrawal behavior*.

Pengaruh *Perceived Behavioral Integrity* terhadap *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*.

Pengaruh *Family To Work Konflik* 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 *withdrawal behavior*.

Kesimpulan

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*. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam penelitian ini menghasilkan 3 (tiga) kesimpulan empiris sebagai berikut:

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.

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 bermalas-malasan pada jam kerja akan cenderung memiliki intensi yang tinggi untuk melakukan perilaku tersebut.

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*.

Implikasi Teoritis

Model penelitian dan hipotesis yang dikembangkan, didasarkan pada berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini akan membawa beberapa implikasi terhadap teori-teori maupun hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendasarinya, yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku. Dengan demikian mendukung TPB yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) dan penelitian setelahnya mengenai TPB dalam berbagai perilaku manusia (Henle et al., 2010, Stone et al., 2009; Trevor et al., ; Bailey, 2006; Carpenter & Reimers, 2005; Breukelen, 2004). Beberapa anteseden dari intensi seperti *attitude toward withdrawal behavior* dan *subjective norms* dalam penelitian ini menolak hasil penelitian TPB yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Hanya variabel PBO yang berpengaruh signifikan terhadap intensi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ajzen (1991) bahwa relativitas dari sikap, norma subyektif, dan persepsi perilaku kontrol dalam memprediksi intensi diharapkan bervariasi sesuai dengan perilaku dan situasi. Pengaruh langsung antara PBO terhadap *withdrawal*

behavior tidak terbukti signifikan dan menolak hasil penelitian Ajzen (1991) dan mendukung hasil penelitian Trevor et al., 200 dan Breukelen et al., 2004.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived behavioral integrity* (PBI) memiliki hubungan negatif dengan *withdrawal behavior*, maupun *intention to engage in withdrawal behavior*, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian sebelumnya (Simons, 2002; Petterson, 2003; dan Dineen et al., 2006).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *family to work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *intention to engaged in withdrawal behavior*. *Family to work conflict* tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap *withdrawal behavior*. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan ada pengaruh antara *family to work conflict* dengan *withdrawal behavior* (Hammer et al., 2003 & Goff et al., 1990).

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil-hasil pengujian terhadap variabel *atitude toward withdrawal behavior*, *subjective norms*, PBC, PBI, *Family-to-work conflict*, *intention to engage in withdrawal behavior*, dan *withdrawal behavior*, ditemukan dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to engaged in withdrawal behavior*, yaitu variabel *family to work conflict* dan *perceived behavioral control*. Oleh karena itu implikasi manajerial ditekankan pada variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior*.

Pertama, *withdrawal behavior* terjadi dipengaruhi karena adanya niat (*intention to engaged in withdrawal behavior*) para pegawai yang disebabkan oleh salah satu sebab yaitu pengaruh *family to work conflict* . Tingkat *withdrawal* dapat diturunkan dengan melakukan kebijakan sebagai berikut:

1. Pengadaan *children care centre* (tempat penitipan anak) yang berada dilokasi perkantoran pemerintah merupakan solusi yang mampu memberikan kontribusi berarti bagi pegawai, apabila disertai kualitas layanan dan pengasuhan yang baik yang mampu memuaskan orang tua. Penelitian menemukan bahwa keberadaan *children care centre* mampu menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan, walaupun hubungan tersebut tidak signifikan (Goff et al., (1990). Namun, apabila dibarengi dengan peningkatan kalitas layanan dan pengasuhan dirasa mampu menurunkan tingkat ketidakhadiran secara signifikan. Karena kualitas pengasuhan terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*.
2. Pemberian waktu istirahat bagi pegawai perempuan yang dalam tahap pemberian ASI eksklusif untuk melakukan kegiatan laktasi. Selain itu pemerintah harus menyediakan suatu ruangan yang nyaman dan tenang untuk proses laktasi. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah mengenai Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga kerja, dan Menteri Kesehatan NO: 48/Men.PP/XII/2008, NO: PER. 27/MEN/XII/2008, dan NO: 1177/Menkes/PB/XII/2008.

Kedua, sebab lain yang menyebabkan timbulnya *intention to engage in withdrawal behavior* adalah pengaruh *variabel perceived behavioral control*. Tingkat *withdrawal* dapat diturunkan dengan melakukan upaya pencegahan yang dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan pengawasan terhadap karyawan, salah satunya dengan cara *finger print*. metode ini telah diterapkan di kantor-kantor swasta, BUMN, serta beberapa instansi pemerintah. Dengan metode *finger print* ini, pegawai akan kesulitan untuk memanipulasi data. Bagi karyawan yang terlambat atau pulang lebih awal akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan insentif sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

2. *Terapi shock* berupa sidak yang dilakukan oleh pimpinan instansi. Sidak hendaknya dilakukan dengan frekuensi yang lebih sering. Bagi pegawai yang ketahuan tidak hadir, terlambat, pulang lebih awal, maupun mempergunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi akan mendapat teguran maupun sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
3. Memperketat pemberian ijin tidak masuk kerja. Alasan yang diberikan pegawai yang mengajukan ijin haruslah jelas dan merupakan kepentingan yang tak terduga (*involuntary absenteeism*) yang mengharuskan pegawai tersebut absen dari pekerjaan. Pengajuan ijin harus disertai surat rekomendasi, baik dari dokter, kepolisian, maupun bukti lain seperti undangan.

Agenda Penelitian Mendatang

Karena adanya keterbatasan dalam penelitian ini, oleh karena itu agenda penelitian mendatang hendaknya mampu melengkapi batasan-batasan yang ditemui dalam penelitian ini. Agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian menggunakan sampel penelitian yang berbeda dari penelitian ini. Sebagai referensi, sampel dapat menggunakan pegawai swasta atau pegawai BUMN, karena perbedaan karakteristik PNS dan pegawai swasta, dimungkinkan hasil penelitian akan berbeda.
2. Penelitian mendatang dilakukan lebih spesifik terhadap masing-masing bentuk *withdrawal behavior* yaitu *absenteeism*, *lateness*, dan *minor withdrawal behavior*. Sehingga hasil penelitian dapat lebih terperinci dalam menjelaskan masing-masing perilaku tersebut.
3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *work-family-conflict* dan *perceived behavioral control* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku *withdrawal*. berdasarkan data

BKD tahun 2010, tingkat ketidakhadiran masih tinggi, sekitar 14,8%. Dilain hal, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan unruk menekan perilaku withdrawal, yang antara lain PP 53 Th. 2010 dan Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga kerja, dan Menteri Kesehatan NO: 48/Men.PP/XII/2008, NO: PER. 27/MEN/XII/2008, dan NO: 1177/Menkes/PB/XII/2008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan. Agenda untuk penelitian mendatang adalah mencari faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut terjadi.

Daftar Referensi

- 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 Againts 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 psychologycal 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 of Planned 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, **Supervosiry 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 inluence 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 afective 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 Business 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
- Suara karya online, 4 Januari 2011, **Masih Banyak PNS Bolos Kerja**, <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=269620>, 5 april 2011.
- Sugiyono, 2007, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung
- Thomas, Dan, 2010, **Absence Costs Under the Spotlight**, Personnel Today, pg. 12.
- Tonglet, M., 2001, **Consumer misbehaviour: an explanatory study of shoplifting**, Journal of consumer behavior. Vol.1, No.4, 336-354.
- 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 Journal, Vol. 43, No. 1, P. 113-123.