

Toeti Adhitama. (5980022). Hubungan antara *Self Leadership* dengan Frekuensi Absen Kerja pada Karyawan. Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi (2006).

INTISARI

Pelanggaran disiplin kerja terutama absen merupakan masalah yang cukup sensitif, terutama jika pelaku absen adalah pegawai dinas luar atau petugas lapangan yang mendapatkan sanksi karena yang terkait dengan absen. Masalah absen menurut Munandar (2003) berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, yang menurut Manz (1996) bahwa seseorang yang mampu memotivasi dirinya dalam bekerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan *self leadership* yang baik, sehingga selain mampu memotivasi dirinya sendiri, seseorang dapat mempengaruhi dan merubah lingkungannya serta mampu memanfaatkan potensi alamiah dalam dirinya. Karena kemampuan *self leadership* yang ada dalam diri setiap karyawan dapat memotivasi diri dalam bekerja, maka *self leadership* dapat menjadi alternatif pengembangan sumber daya manusia yang salah satu tujuannya adalah pengendalian absen karyawan.

Penelitian yang bersifat kuantitatif ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara kemampuan *self leadership* dengan frekuensi absen pada karyawan melalui teknik *incidental sampling*, yakni karyawan level pelaksana di dinas luar. Dari data yang diambil melalui angket yang diberikan pada 42 karyawan dan dianalisa melalui teknik korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh hasil $r_{xy} = -0,196$ pada level 5% diperoleh nilai $p = 0,213$, ($p > 0,05$) yang menunjukkan tidak ada hubungan negatif antara variabel *self leadership* dengan variabel frekuensi absen karyawan.

Ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *self leadership* tidak terkait dengan masalah frekuensi absen yang dilakukan karyawan, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor konflik *intrapersonal* dan masalah sistem dalam organisasi. Sedangkan kemampuan *self leadership* pada subjek penelitian tidak dipengaruhi oleh faktor usia dan latar belakang pendidikan subjek dan diketahui bahwa tinggi rendahnya frekuensi absen pada karyawan tidak memiliki keterkaitan dengan faktor usia dan masa kerja.

Disarankan agar mengukur masalah absen karyawan dengan mengkorelasikan dengan variabel konflik kerja, baik yang bersifat konflik *intrapersonal*, dan masalah sistem dalam organisasi.

Kata kunci : *Self leadership*, frekuensi absen, karyawan