

PENGUJIAN MODEL HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA DITINJAU DARI KARAKTERISTIK DEMOGRAFI

Isthofaina Astuty^{1*}, Gita Danupranata²

^{1,2} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

*isthofainaastuty@umy.ac.id

Diterima: 02 Januari 2021

Direvisi: 15 Januari 2021

Disetujui: 16 Februari 2021

DOI : 10.24853/jmmb.2.1.131-138

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap penyimpangan perilaku kerja (DWB) ditinjau dari aspek tingkat pendidikan dan usia karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah 118 orang pegawai tingkat fakultas dan biro di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur dengan kuesioner dari S.Crow, et al (2012) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan indikator kepuasan, penghargaan, keterlibatan dan penilaian kerja. Variabel DWB mengacu pada perilaku anggota organisasi yang cenderung secara sadar melanggar aturan organisasi. Variabel ini diukur dengan kuesioner dari Robinson dan Bennett (1995) yang terdiri dari 19 item pertanyaan. Dalam kuesioner ini DWB diukur dengan empat dimensi yaitu deviasi produksi, deviasi properti, penyimpanan politik dan agresi individu. Hasil alat analisis dengan menggunakan regresi berganda dengan variabel dummy menunjukkan bahwa; 1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, 2) terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap DWB pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dan rendah, 3) terdapat perbedaan pengaruh pekerjaan. kepuasan pada DWB bagi karyawan muda dan tua.

Kata kunci: Kepuasan kerja, penyimpangan perilaku kerja.

ABSTRACT

Entrepreneurial practice is the first step for students to know and understand the real conditions of the business world. However, efforts are needed to build creativity so that students have the motivation to carry out these entrepreneurial practices. Using this type of quantitative research using a sample of students taking advanced entrepreneurship courses at the Lancang Kuning University management study program and the data were collected using a questionnaire and analyzed using simple linear regression analysis tools. The results showed that it was proven that student creativity had a significant effect on student entrepreneurial motivation in carrying out entrepreneurial practices. This is because students who have new ideas or ideas in producing a product will be enthusiastic in proving whether the product has been responded to by the market or not.

Keywords: Entrepreneurial Creativity, Motivation for Entrepreneurial Practice

PENDAHULUAN

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi di Yogyakarta dituntut untuk memberikan layanan akademik dan non akademik yang berkualitas dan memenuhi standart yang telah ditetapkan. UMY dengan nilai akreditasi AIPT A dan telah memenuhi standart Q-STARS dalam berbagai aspek diharapkan mampu mengelola SDM yang terlibat dalam proses bisnis organisasi, khususnya para tenaga kependidikan (tendik) yang secara langsung memberikan layanan administrasi akademik kepada mahasiswa.

Namun pada observasi awal yang dilakukan di pertengahan 2019 kepada mahasiswa program studi Manajemen angkatan 2015 sampai dengan 2017 dijumpai keluhan-keluhan mahasiswa terkait dengan cara dan kualitas tenaga pendidikan dalam memberikan layanan kepada mahasiswa, seperti emosional dan tidak ramah dalam memberikan layanan, tidak responsif pada kebutuhan mahasiswa, kurang empati pada mahasiswa dan sering tidak memperdulikan kehadiran mahasiswa. Perilaku-perilaku yang mencerminkan penyimpangan pada standart layanan ini jika diabaikan akan berdampak negatif pada kepuasan mahasiswa terhadap UMY yang pada akhirnya berdampak pada citra masyarakat pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Oleh karena itu penting bagi pimpinan UMY untuk memahami fenomena perilaku menyimpang di tempat kerja (deviant workplace behavior/DWB) agar bisa mencari solusi terbaik sehingga potensi munculnya DWB bisa diminimalisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya DWB adalah kepuasan kerja, seperti penelitian dari (Omar, Halim, Zainah, & Farhadi, 2011), (Alias, Mohd Rasdi, Ismail, & Abu Samah, 2013b), dan (Fayyazi & Aslani, 2015).

Jadi dapat dikatakan bahwa ketika seseorang merasakan ketidakpuasan pada pekerjaan maka bisa diprediksikan bahwa orang tersebut akan menunjukkan DWB di suatu organisasi, dan sebaliknya ketika seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya , merasa menyukai pekerjaannya maka karyawan tidak akan menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

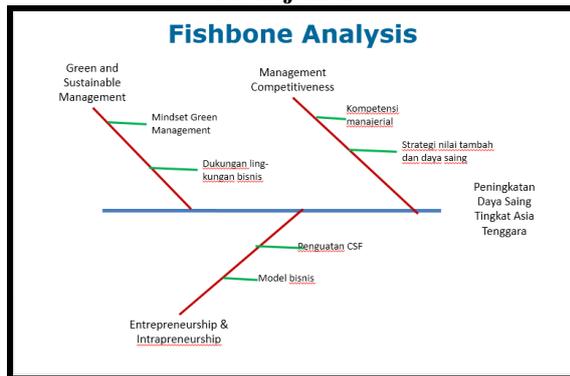
Namun apakah temuan ini akan berlaku secara umum, dalam arti apakah usia karyawan dan tingkat pendidikan yang berbeda akan menunjukkan hasil yang sama, dalam arti apakah ada perbedaaan pengaruh kepuasan kerja terhadap DWB pada karyawan dengan usia muda dan usia tua, apakah ada perbedaaan pengaruh kepuasan kerja antara karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dan pendidikan rendah?

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaaan perilaku menyimpang yang ditunjukkan oleh karyawan yang berusia muda dan tua, juga berbeda dilihat dari tingkat pendidikan karyawan. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja, penelitian terdahulu juga menunjukkan bawa terdapat perbedaaan kepuasan kerja pegawai tua dan muda, juga berbeda ditinjau dari tingkat pendidikan. Oleh karena itu penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja (DWB) serta ingin menguji perbedaaan tingkat pengaruh kepuasan kerja ke DWB ditinjau dari karakter demografi yakni usia dan tingkat pendidikan.

Penelitian mengenai perilaku menyimpang atau DWB yang dikaitkan dengan kepuasan kerja dan karakteristik demografi adalah topik penelitian yang sesuai dengan Road Map Penelitian Program Studi Manajemen FEB UMY 2018-2027, yakni sasaran di tahun 2020 -2021 "Identifikasi kompetensi manajerial yang dibutuhkan untuk menghadapi MEA dalam lingkup korporasi". Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 307 tahun 2014 menyatakan bahwa terdapat 8 persyaratan dasar generik yang harus dimiliki MSDM Indonesia, salah satunya adalah manusia yang berintegritas yakni kemampuan individu mendukung dan menjunjung nilai-nilai organisasi dan berusaha menjaga diri dan perilaku untuk mengurangi risiko yang mungkin terjadi.

Tetapi perilaku menyimpang di tempat kerja (DBW) adalah perilaku yang bertolak bertolak belakang dengan perilaku yang berintegritas sehingga perlu dikelola dengan serius, bahkan perlu dilakukan berbagai upaya untuk meminimalisasikan potensi munculnya DWB.

Gambar 1: Roadmad Penelitian Program Studi Manajemen



Kepuasan kerja dan DWB

Kepuasan kerja menurut (Luthans,2011) adalah hasil dari persepsi tenaga mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan sesuatu yang penting bagi tenaga kerja. Di dalam definisi jelas tergambar bahwa kepuasan tidak hanya menggambarkan faktor-faktor pekerjaan penting bagi karyawan juga mengisyaratkan kualitas layanan dari faktor-faktor itu. Berbeda lagi definisi kepuasan kerja dari (Kreitner dan Kinichi,2014) mengarah pada respon afektif atau emosional dari faktor-faktor pekerjaan, sedangkan menurut (Mathis dan Jackson , 2011) kepuasan kerja merupakan kondisi emosi seseorang yang positif dan ini merupakan hasil evaluasi berdasarkan pengalaman kerja yang dialami seseorang. Adapun definisi dari (Robbins & Judge, 2016), kepuasan kerja merupakan penilaian positif akan pekerjaan yang dilihat dari aspek-aspek pekerjaan. Jadi kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja pada pekerjaan berdasarkan aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi yang diterima, supervisor, rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja dan lain-lain. Jadi seorang tenaga kerja yang puas pada pekerjaan adalah orang yang menyenangi pekerjaan dikarenakan senang dengan gaji yang diterima, puas dengan layanan supervisor, nyaman dengan rekan kerja serta suka dengan lingkungan kerja yang ada.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja akan memberikan dampak pada tenaga kerja dan juga pada organisasi. Ketika seseorang merasakan ketidakpuasan kerja ataupun kepuasan kerja maka dia akan mewujudkan perasaan itu dalam bentuk perilaku yang konstruktif maupun perilaku yang

destruktif (Robbins & Judge, 2016). Perilaku konstruktif yang mungkin muncul adalah suara dan kesetiaan, sedang perilaku destruktif adalah keluar dan pengabaian. Dalam sumber yang sama juga dijelaskan bahwa dampak dari kepuasan kerja adalah kinerja yang semakin baik , tingkat perilaku kewargaan organisasional yang tinggi, kepuasan pelanggan , tingkat kehadiran yang tinggi serta rendahnya tingkat turnover intention.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan akan berdampak negatif pada perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti: (Nair & Bhatnagar, 2011), (Alias, Mohd Rasdi, Ismail, & Abu Samah, 2013a),(Ahmad & Omar, 2014) dan (Aulia Maulana Septa, 2018). Jadi ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan, maka pada hakikatnya dia memiliki perasaan positif pada pekerjaan yang menjadi amanahnya, dia merasa menyenangi pekerjaan dengan segala aspek di dalamnya, dan dia merasa suka pada pekerjaannya. Ketika perasaan positif itu muncul, ketika seseorang sudah menyenangi atau menyukai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya maka seseorang cenderung tidak melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja (DWB). Hal ini terjadi dikarenakan perilaku menyimpang di tempat kerja bukanlah perilaku yang menggambarkan sikap positif pada pekerjaan sehingga akan mereka hindari.

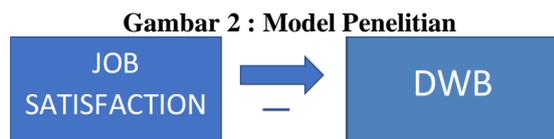
Employee Deviance atau penyimpangan karyawan (DWB) oleh (Robinson & Bennett, 1995) didefinisikan sebagai perilaku untuk melanggar norma organisasi yang secara sukarela dilakukan oleh seseorang sehingga akan membahayakan organisasi, anggota organisasi atau bahkan keduabelah pihak. Perilaku menyimpang juga diartikan sebagai tindakan beberapa karyawan organisasi untuk melakukan pelanggaran terhadap norma organisasi dan atau aturan-aturan formal sosial secara intensif, dan berakibat munculnya dampak-dampak negatif. (Greenber, 2010). Adapun (Robbins & Judge, 2016) mendefinisi perilaku menyimpang sebagai perilaku yang cenderung melanggar aturan atau norma yang ada di organisasi dan berakibat pada kesejahteraan anggota organisasi lain dan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan,

nyaman dengan situasi kerja dan rekan kerja maka karyawan tidak akan cenderung melakukan perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang akan berdampak negatif pada organisasi, rekan kerja atau bahkan keduanya. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1 : Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

Model Penelitian:



Kepuasan Kerja, DWB, dan Karakteristik Demografi

Ada banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berbeda dalam tingkat pendidikan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Mettle, M. A. K. (2001) dan Franěk, M., & Večeřa, J. (2008). Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Begitu juga dengan tenaga kerja dengan usia yang lebih tua cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja dibanding dengan mereka yang berusia lebih muda (Teguh S, 2007) dan Franěk, M., & Večeřa, J. (2008).

Ini terjadi karena tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam banyak aspek pekerjaan sehingga mereka cenderung menyukai pekerjaan yang mereka dapatkan (kepuasan kerja tinggi). Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua juga dilaporkan lebih tinggi tingkat kepuasan kerja dikarenakan tenaga kerja ini sudah memiliki banyak pengalaman kerja dan mengalami banyak kejadian kerja sehingga cenderung menunjukkan sikap positif pada pekerjaan (kepuasan kerja tinggi).

Penelitian lain menggambarkan bahwa tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung menunjukkan tingkat perilaku

menyimpang (DWB) yang lebih rendah dibanding dengan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan lebih rendah. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa tingkat DWB berhubungan dengan usia (Kumi, 2013) dan tenaga kerja dengan usia lebih muda menunjukkan tingkat DWB yang lebih tinggi dibanding mereka yang tua.

Dari paparan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan cenderung lebih menyukai pekerjaan dan mengembangkan sikap positif pada pekerjaan. Dalam kalimat lain, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung merasakan kepuasan pada kinerja dibanding tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Di sisi lain tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi juga cenderung menghindari perilaku menyimpang di tempat kerja dibanding tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Jadi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung puas dengan pekerjaan dan menghindari menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja dibanding tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lebih rendah.

Beberapa penelitian di atas juga menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan usia yang lebih tua cenderung merasakan kepuasan kerja dibanding dengan mereka yang lebih muda, di sisi lain tenaga kerja dengan usia tua juga cenderung menghindari berperilaku menyimpang di tempat kerja dibanding dengan tenaga kerja yang berusia muda.

Jadi tenaga kerja yang berusia tua cenderung puas pada pekerjaan dan menghindari menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja dibanding tenaga kerja berusia muda. Oleh karena itu hipotesis kedua dan ketiga yang dibangun adalah:

H2 : Terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek pendidikan

H3; Terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek usia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data mengenai kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (*deviant workplace behavior/ DWB*) peserta didik usia dan tingkat pendidikan sedangkan metode pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuisioner.

Objek penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan subyek tenaga kependidikan di lingkungan UMY. Sampel penelitian yang dipilih adalah semua tenaga kependidikan di lingkungan UMY dari semua status karyawan. Jadi teknik sampel yang dipakai adalah teknik sensus.

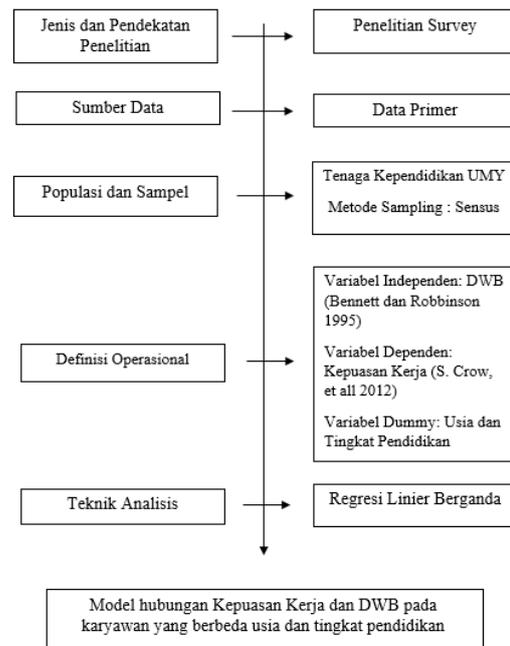
Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (*deviant workplace behavior/DWB*).

Kepuasan kerja mengacu pada penilaian positif karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur dengan kuisioner dari S.Crow, et all (2012) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan indikator kepuasan, penghargaan, keterlibatan serta penilaian pekerjaan. Variabel DWB yang mengacu kepada perilaku anggota organisasi yang cenderung melanggar aturan organisasi secara sadar.

Variabel ini diukur dengan kuisioner dari Robinson dan Bennett (1995) yang terdiri dari 19 item pertanyaan. Dalam kuisioner ini DWB diukur dengan empat dimensi, yakni penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik serta agresi individu.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, serta untuk mengetahui perbedaan pengaruh kedua variabel tersebut ditinjau dari aspek demografi digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan variabel dummy (Alni Rahmawati, 2018).

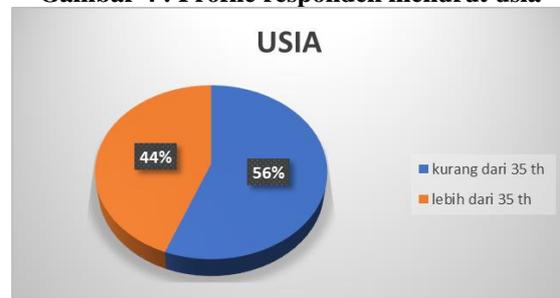
Gambar 3 .Alur Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada karyawan diberbagai unit kerja di lingkup Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dilakukan pada bulan – bulan di penghujung tahun 2019 memperoleh 118 kuisioner, semua kuisioner bisa diolah lebih lanjut untuk menjawab masalah penelitian. Gambaran profile responden berdasar pada usia dan tingkat Pendidikan dari responden penelitian bisa dilihat dalam gambar 3 dan 4 di bawah ini.

Gambar 4 : Profile responden menurut usia



Sumber: Data Diolah (2020)

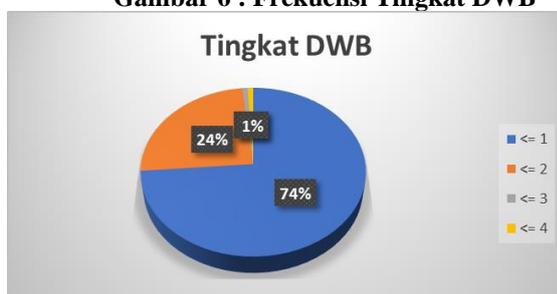
Dari gambar 4 menunjukkan bahwa dari 118 responden penelitian, mayoritas adalah karyawan UMY yang berusia kurang dari 35 tahun, dalam arti mayoritas responden penelitian adalah karyawan dalam usia produktif dan masih memiliki kesempatan luas untuk mengembangkan diri.

Instrumen penelitian yang digunakan yakni instrumen kepuasan kerja dan DWB dilaporkan memiliki tingkat validitas untuk semua item pertanyaannya (6 items dari kuesioner kepuasan kerja dan 18 item dari kuesioner DWB) . Kedua instrumen juga dilaporkan memiliki tingkat cronbach alpha di atas 0,7 sehingga bisa dinyatakan sebagai intrumen yang reliabel (konsisten) serta valid (handal) sebagai alat untuk mendapatkan data penelitian yang baik. Hasil penelitan yang menggunakan kedua instrument ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dari 118 responden didominasi karyawan yang merasakan tingkat kepuasan yang cenderung tinggi (skala 1-5) dan dengan tingkat DWB yang cenderung rendah, yakni kurang dari 1 (skala 1- 5). Secara lebih rinci data frekuensi tingkat kepusan kerja responden dan tingkat DWB bisa dilihat dalam gambar 5 dan 6 di bawah ini.

Gambar 5 : Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja



Gambar 6 : Frekuensi Tingkat DWB



Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap DWB (perilaku menyimpang) , serta mengidentifikasi adanya perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap DWB ditinjau dari usia dan tingkat pendidikan karyawan. Untuk menguji ketiga tujuan penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan variable dummy. Namun sebelum dipaparkan hasil analisis regresi dengan varabel dummy, akan

dipaparkan terlebih dahulu uji asumsi klasik yang menjadi persyaratan dalam penggunaan analisis regresi. Ada 3 uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yakni uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil analisis dari setiap uji asumsi klasik.

Uji normalis digunakan untuk melihat distribusi data penelitian apakah terdistribusi dengan normal atau tidak, dikarenakan salah satu prasyarat penggunaan regresi adalah data harus terdistribusi secara normal. Hasil analisis Kolmogorov-Smirnov Z menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji glesjer menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas . sehingga layak dilakukan analisis lanjutan. Adapun untuk pengujian multikolenieritas yang menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jadi ketiga asumsi klasik terpenuhi sehingga bisa dilanjutkan dengan analisis tahap berikutnya. Dalam penelitian terdapat 3 hipotesis penelitian yang diajukan yakni:

H1 : Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

H2 : Terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek pendidikan

H3; Terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek usia

Hasil analisis regresi dengan menggunakan variable dummy , seperti dalam table 1, menunjukkan bahwa hipotesis 1, 2 dan 3 semua diterima. H1 yang berbunyi “terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja” diterima . Hipotesis 1 diterima karena nilai signifikan yang menguji pengaruh kepuasan kerja ke DWB sebesar 0,20, yang berarti lebih rendah dari 0,05. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja (DWB), jadi tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku menyimpang yang ditunjukkan.

H2 yang berbunyi “terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek pendidikan” diterima. Hipotesis kedua diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 yang lebih rendah dari 0,05. Artinya tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan akan membedakan tinggi rendahnya pengaruh kepuasan kerja terhadap DWB. H3 yang “berbunyi terdapat perbedaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek usia” diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,029, yang berarti lebih rendah dari 0,05. Artinya usia dari karyawan akan membedakan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang (DWB).

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi dengan Dummy Variabel

Model 1	Standardized Coefficient Beta	t	Sig
Konstanta	2.875	7.442	.000
Kepuasan Kerja	-.209	-2.355	.020
Usia	-.211	-2.215	.029
Tingkat pendidikan	-.210	-2.217	.029

Dari table 1 bisa disusun persamaa regresi sebagai berikut:

$$Y = bo + biX1 + b2D1 + b3D2$$

Y= perilaku menyimpang di tempat kerja
 X1= kepuasan kerja
 D1=variable dummy tingkat pendidikan
 D2=variable dummy usia

$$Y = bo + biX + b2D1 + b3D2$$

$$Y = 2.875 - 0,209X - 0,211D1 - 0,210D2$$

Dari table 2 tentang uji model ditunjukkan nilai signifikansi dari model penelitian ini signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih rendah dari 0,05, artinya model penelitian adalah model yang fit.

Selanjutnya dari table 1 yang telah disusun persamaan regresi dengan variable dummy dapat dimaknai pengaruh kepuasan kerja terhadap

DWB adalah negative, artinya terjadi pengaruh yang tidak sejajar atau berkebalikan antara variable kepuasan kerja dengan variable DWB. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka tingkat perilaku menyimpang ditempat kerja menurun, dengan kalimat lain semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menyebabkan tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja menurun.

Dari persamaan regresi dengan varaiabel dummy di atas juga menunjukkan bahwa variabel dummy tingkat pendidikan dan varibel dummy usia karyawan memberikan pengaruh yang negative dan signifikan pada perilaku menyimpang di tempat kerja. Untuk variable dummy tingkat pendidikan, angka 1 adalah kode tingkat pendidikan S1 dan S2 sedang 0 adalah kode tingkat pendidikan D3 ke bawah. Untuk variable dummy usia dibuat kode 0 untuk merujuk usia karyawan kutang dari 35 tahun dan kode 1 bagi karywan yang berusia lebih dari 35 tahun. Jika dimasukkan dalam persamaam dengan dengan asumsi tingkat kepuasan kerja 1, maka hasilnya adalah:

Situasi di mana tingkat Pendidikan rendah (0) dan usia tua (1) , dalam arti tingkat Pendidikan D3 ke bawah dan usianya tua (lebih dari 35 tahun), maka:

$$Y = bo + biX + b2D1 + b3D2$$

$$Y = 2.875 - 0,209X - 0,211D1 - 0,210D2$$

$$Y = 2875 - 0,209(1) - 0,211(0) - 0,210(1)$$

$$Y = 2874,58$$

Situasi di mana tingkat Pendidikan tinggi (1) dan usia muda (0) , dalam arti tingkat Pendidikan Si dan S2 dan usianya pun muda (kurang dari 35 tahun), maka:

$$Y = bo + biX + b2D1 + b3D2$$

$$Y = 2.875 - 0,209X - 0,211D1 - 0,210D2$$

$$Y = 2875 - 0,209(1) - 0,211(1) - 0,210(0)$$

$$Y = 2874,581$$

Dari 2 persamaan yang menggambarkan variable dummy tingkat Pendidikan dan usia yang berkebalikan , dalam arti situasi dimana varaiabel dummy tingkat Pendidikan 1 dan usia 0, atau tingkat Pendidikan 0 dan variable dummy usia 1 ternyata memberikan pengaruh yang sama pada kesenderungan perilaku menyimpang yang relative sama. Artinya ketika karyawan memiliki tingkat Pendidikan tinggi namun dia termasuk

karyawan yang berusia muda akan menunjukkan perilaku menyimpang yang sama tingkatnya dengan karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan rendah namun usianya tua.

Situasi di mana tingkat Pendidikan rendah (0) dan usia juga muda (0) , dalam arti tingkat Pendidikan D3 ke bawah dan usianya pun muda (kurang dari 35 tahun), maka:

$$Y = b_0 + b_1X + b_2D_1 + b_3D_2$$

$$Y = 2.875 - 0,209X - 0,211D_1 - 0,210D_2$$

$$Y = 2875 - 0,209(1) - 0,211(0) - 0,210(0)$$

$$Y = 2875 - 0,209$$

$$Y = 2874,791$$

Situasi di mana tingkat pendidikan tinggi (1), jadi tingkat pendidikan S1 dan S2 dan usianya pun cenderung tua (lebih dari 35 tahun)

$$Y = b_0 + b_1X + b_2D_1 + b_3D_2$$

$$Y = 2.875 - 0,209X - 0,211D_1 - 0,210D_2$$

$$Y = 2875 - 0,209(1) - 0,211(1) - 0,210(1)$$

$$Y = 2875 - 0,630$$

$$Y = 2874,370$$

Dari 2 situasi di mana kedua variable dummy , baik tingkat Pendidikan dan usia dalam level yang sama maka akan memberikan pengaruh yang berbeda, Situasi di mana variable dummy tingkat Pendidikan tinggi (1) dan sekaligus dalam situasi dimana variable dummy usia juga tinggi menunjukkan bahwa karyawan cenderung mengurangi menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Dalam suatu di mana variable dummy tingkat Pendidikan rendah (0) dan sekaligus dialami oleh karyawan berusia muda (0), maka kecenderungan perilaku menyimpang di tempat kerja juga meningkat.

Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dan semakin tua usianya maka akan semakin rendah kecenderungan untuk menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat Pendidikan seseorang dan semakin muda usianya maka semakin tinggi juga kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku menyimpang di tempat.

Tabel 2 : Uji Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.435	3	1.145	4.522	.005 ^b
Residual	28.869	114	.253		
Total	32.304	117			

Dari table 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja, variable dummy tingkat pendidikan dan variable dummy usia memberikan pengaruh sebesar 0,106 terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Artinya kecenderungan tinggi rendahnya tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja hanya dipengaruhi 10,6 % oleh ketiga variabel ini, dan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku menyimpang di tempat kerja.

Tabel 2 : Uji Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.083	.50323

Dari tiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian , semua hipotesis diterima dalam arti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, variabel dummy tingkat Pendidikan dan variable dummy usia terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja (DWB). Satu variabel independen dan dua variabel dummy ini memiliki hubungan yang negatif atau tidak sejajar. Secara lebih detail bisa dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin kecil perilaku menyimpang di tempat kerja akan ditunjukkan. Ada perbedaan perilaku menyimpang yang ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan tinggi dan tingkat Pendidikan rendah, begitu juga dengan karakteristik usia, Ada perbedaan tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja yang ditunjukkan karyawan yang berusia tua dan muda.

Sejalan dengan hasil hipotesis pertama yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang. Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Darrat, M. A., Amyx, D. A., & Bennett, R. J. (2017) yang dalam penelitiannya terhadap tenaga penjualan mendapati bahwa i antara tenaga penjualan dengan kepuasan kerja yang rendah, tertanamnya pekerjaan organisasi secara positif terkait dengan penyimpangan organisasi, penyimpangan interpersonal, dan

penyimpangan yang diarahkan kepada pelanggan. Namun, di antara tenaga penjualan dengan kepuasan kerja yang tinggi, pekerjaan melekat secara negatif terkait dengan penyimpangan organisasi. Juga penelitian dari Pariyanti, E., & Rinnanik, R. (2020) dan Arfah. (2015) yang menyarakan adanya pengaruh negative kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja (DWB).

Meskipun secara tidak langsung menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang, beberapa penelitian menempatkan kepuasan kerja sebagai variable mediasi antara varibel tertentu dengan varaibel perilaku menyimpang atau perilaku kontra produktif yang sering dianggap memiliki kemiripan dengan perilaku menyimpang. Jika suatu variable secara signifikan menjadi variable mediasi hubungan antara varabel X ke Y, maka pada dasarnya variable mediasi itu juga mempunyai pengaruh ke Y. Beberapa penelitian tersebut adalah: Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014) yang menempatkan kepuasan kerja sebagian memediasi hubungan antara (a) dimensi IE berbasis kemampuan, regulasi emosi, dan kinerja kontekstual, dan CWB-I dan CWB-O; (b) dimensi IE berbasis kemampuan, penilaian emosi diri, dan CWB-I dan CWB-O dan (c) antara Kesesuaian, Stabilitas Emosional, dan Kesadaran dan kinerja kontekstual dan CWB (counterproductive workplace behavior). Juga penelitian dari Zhang, L., & Deng, Y. (2016) yang menyatakan guanxi (suatu perilaku yang berhubungan dengan budaya Cina) dengan supervisor meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mengurangi CWB mereka.

Namun demikian ada juga penelitian yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini seperti penelitian dari Czarnota-Bojarska, J. (2015) yang menemukan kepuasan kerja tinggi, tapi disertai kecenderungan berperilaku kontra productive, serta peneltian dari Bahri, M. R. Z., Langrudi, M. S., & Hosseinian, S. (2013) yang menyatakan tidak ada hubungan yang berarti antara Job Satisfaction dan perilaku kontra productive.

Sejalan dengan hasil hipotesis kedua yang menyatakan adanya perbedaan pengaruh kepuasan kerja antara karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dengan karyawan

yang memiliki tingkat pendidikan rendah adalah Appelbaum et al., (2005) yang menyatakan semakin terdidik seseorang maka cenderung mengurangi perilaku tidak etis.

Namun demikian ada juga penelitian yang bertentangan dengan hasil penelitian , seperti penelitian dari Osgood, D. W., Wilson, J. K., O'malley, P. M., Bachman, J. G., & Johnston, L. D. (1996) : menunjukkan adanya perbedaan perilaku menyimpang antara subjek dengan perbedaan usia dan tingkat penguasaan organisasi, namun tidak ditemukan perbedaan perilaku menyimpang antara subjek dengan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang berbeda. Juga hasil penelitian dari Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015) yang menyatakan tidak adanya bukti yang mendukung dugaan perbedaan tingkat perilaku menyimpang pada orang yang memiliki tingkat Pendidikan yang berbeda.

Namun demikian ada juga penelitian yang bertentangan dengan hasil penelitian , seperti penelitian dari Osgood, D. W., Wilson, J. K., O'malley, P. M., Bachman, J. G., & Johnston, L. D. (1996) : menunjukkan adanya perbedaan perilaku menyimpang antara subjek dengan perbedaan usia dan tingkat penguasaan organisasi, namun tidak ditemukan perbedaan perilaku menyimpang antara subjek dengan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang berbeda. Juga hasil penelitian dari Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015) yang menyatakan tidak adanya bukti yang mendukung dugaan perbedaan tingkat perilaku menyimpang pada orang yang memiliki tingkat Pendidikan yang berbeda.

KESIMPULAN

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan akan berdampak pada perilaku menyimpang (DWB) yang cenderung berkurang. Karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan tinggi dan merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku menyimpang yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Karyawan dengan usia yang lebih tua dan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku menyimpang yang lebih rendah dibandingkan dengan karywan berusia muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alni Rahmawati, F. F. (2018). *Statistik: Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107.
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Influences of individual-related factors and job satisfaction on workplace deviant behaviour among support personnel in Malaysian public service organizations. *Human Resource Development International*, 16(5), 538–557.
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 161–182.
- Arfah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Dan Organizational Citizenshipbehavior (Studi pada Baitul Maal wat Tamwi (BMT) di Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.18 Mei 2015*.
- Aulia Maulana Septa, N. (2018). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Di Kalangan Guru SMK Negeri Kota Banda Aceh,. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 129–142.
- Bahri, M. R. Z., Langrudi, M. S., & Hosseinian, S. (2013). Relationship of work environment variables and job satisfaction of employees with counterproductive work behaviors: A study of non-governmental non-benefit Islamic Azad University employees in West Mazandaran. *World Applied Sciences Journal*, 21(12), 1812-1815.
- Bannet Sandra L Robinson, R. J. (1995). *A Tipology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*. *Academy of Management Journal*.
- Byrd, J. C., Rai, K., Peterson, B. L., Appelbaum, F. R., Morrison, V. A., Kolitz, J. E., ... & Larson, R. A. (2005). Addition of rituximab to fludarabine may prolong progression-free survival and overall survival in patients with previously untreated chronic lymphocytic leukemia: an updated retrospective comparative analysis of CALGB 9712 and CALGB 9011. *Blood*, 105(1), 49-53.
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management and Organization*, 21(4), 460.
- Darrat, M. A., Amyx, D. A., & Bennett, R. J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63, 158-166.
- Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015). The role of demographic factors on workplace deviant behavior. *e-Bangi*, 12(3).
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The influence of psychological contract breach on employees/deviant workplace behavior; the mediating role of job satisfaction. *Int. J. Econ. Comm. Manag*, 3, 1032–1042.
- Franěk, M., & Večeřa, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction.
- Gove, W. R. (1985). The effect of age and gender on deviant behavior: A biopsychosocial perspective. *Gender and the life course*, 115-144.
- Greenberg, J. (2010). *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The relationship between ability-based emotional intelligence and contextual performance and counterproductive work behaviors: A test of the mediating effects of job satisfaction. *Human Performance*, 27(3), 225-242.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational*.
- Kumi, E. (2013). Are demographic variables predictors of work deviant behavior.

- International Journal of Management Sciences, 1(1), 1–10.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. McGrawHill Irwin. Fq, 141.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Nair, N., & Bhatnagar, D. (2011). Understanding workplace deviant behavior in Nonprofit Organizations: Toward an integrative conceptual framework. *Nonprofit Management and Leadership*, 21(3), 289–309.
- Omar, F., Halim, F., Zainah, A., & Farhadi, H. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *deviant behavior*, 16, 17.
- Osgood, D. W., Wilson, J. K., O'malley, P. M., Bachman, J. G., & Johnston, L. D. (1996). Routine activities and individual deviant behavior. *American sociological review*, 635-655.
- Pariyanti, E., & Rinnanik, R. (2020). Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 179-190.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- RI, D. T. (2014). *Kepetusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi no 307 tentang Penetapan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah dan Tehnik Golongan Ilmu Pokok Kegiatan Kantor Pusat dan Konsultasi ManajemenI*. Indonesia: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Setiawan, T. (2007). *Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik*. Universitas Negeri Semarang.
- Zhang, L., & Deng, Y. (2016). Guanxi with supervisor and counterproductive work behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 413-427

