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

Isthofaina Astuty

Gita Danupranata

Progam Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/Fax : 0274 387656/0274 387656

# *ABSTRACT*

*This study aims to identify the effect of job satisfaction on deviance workplace behavior (DWB) in terms of education level and age aspects of employees at Muhammadiyah University of Yogyakarta. The sample used was 118 employees from faculty and bureau level work units in the Muhammadiyah University of Yogyakarta. In this study, the variable job satisfaction was measured by a questionnaire from S.Crow, et al (2012) which consisted of 6 question items with indicators of satisfaction, reward, involvement and job appraisal. The DWB variable refers to the behavior of organizational members who tend to consciously violate organizational rules. This variable is measured by a questionnaire from Robinson and Bennett (1995) which consists of 19 question items. In this questionnaire, DWB is measured by four dimensions, namely production deviations, property deviations, political storage and individual aggression. The results of the analysis tool using multiple regression with dummy variables indicate that; 1) job satisfaction has a negative effect on deviant behavior at work, 2) there is a difference in the effect of job satisfaction on DWB for employees who have high and low levels of education, 3) there is a difference in the effect of job satisfaction on DWB for young and old employees.*

***Keywords*** *: Job satisfaction, deviance workplace behavior.*

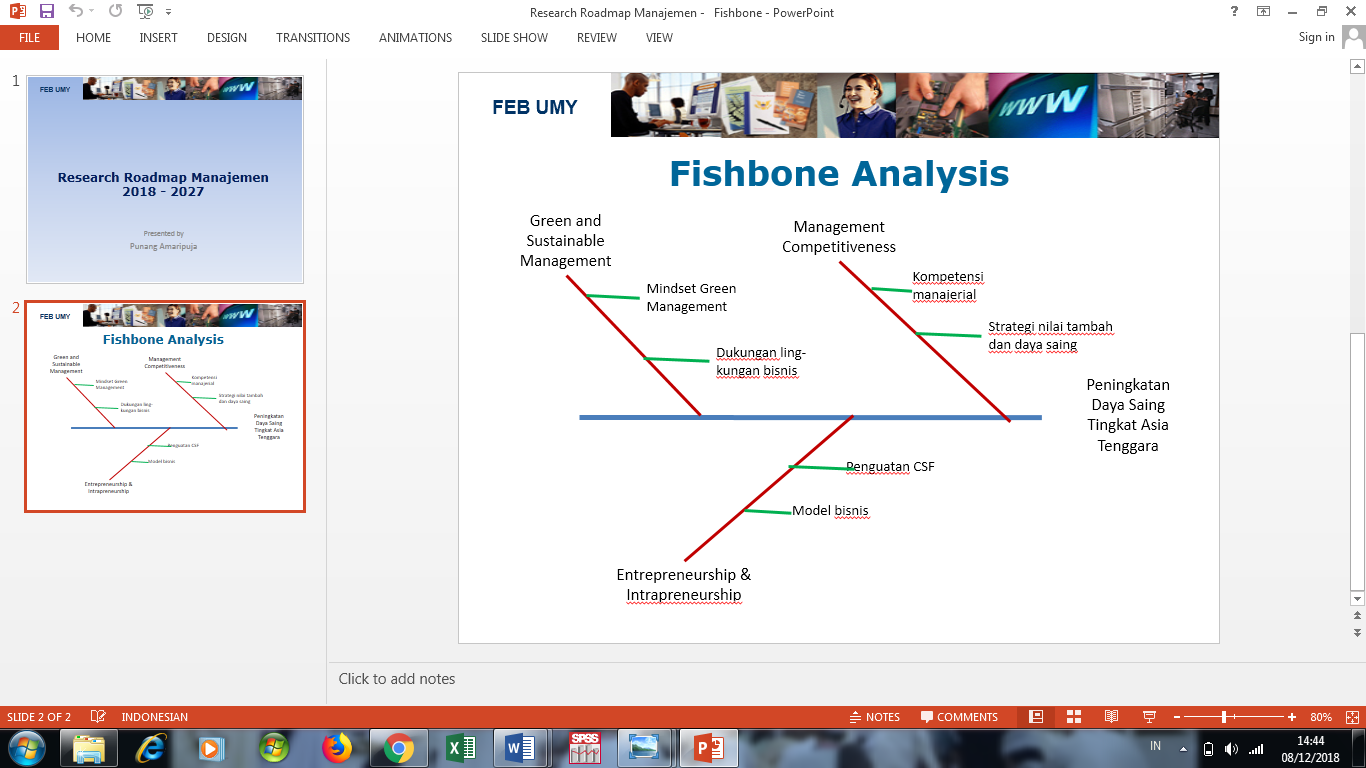
**LATAR BELAKANG**

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 memunuhi 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 pekerjaaan , merasa menyukai pekerjaannya maka karyawan tidak akan menunjukkan perilaku menyimpanh 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 perbedaan 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 perbedaan 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 perbedaan tingkat pengaruh kepua{Citation}san 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 Mad 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 berusuha 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 berintregritas sehingga perlu dikelola dengan serius, bahkan perlu dilakukan berbagai upaya untuk meminimalisasikan potensi munculnya DWB.



**Gambar 1:Roadmad Penelitian Program Studi Manajemen**

TINJAUAN PUSTAKA

**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 tergambarkan 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 adalah keadaan emosi seseorang yang positif dan ini merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerhja yang dialami seseorang. Adapun definisi dari (Robbins & Judge, 2016), kepuasan kerja adalah 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 supervosor, 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 kontruktif maupun perilaku yang destruktif (Robbins & Judge, 2016). Perilaku kontruktif 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 tinngi, 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 pekerjaanya. Ketika perasaan positigf 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 karywan merasa senang dengan pekerjaan, nyaman dengan situasi kerja dan rekan kerja maka karywan tidak akan cenderung melakukan perilaku yang melanngar 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:**

DWB

JOB SATISFACTION

Gambar1 : 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 Metle, 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 dikarena tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dalam banyak aspek pekerjaan sehingga mereka cenderung menyenangi 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 mengambarkan bahwa tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi kerja menunjukkan tingkat perilaku menyimpang (DWB) yang lebih rendah dibanding dengan tenaga kerja dengan latabelakangan 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 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan cenderung lebih menyenangi pekerjaan dan menggembangkan sikap postif pada pekerjaan. Dalam kalimat lain, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja dibanding tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Di sisi lain tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi juga cenderung menghindari perilaku menyimpang ditempat kerja di bandingkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Jadi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung puas 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 kepusan kerja dibanding dengan mereka yang lebih muda, di sisi lain tenaga kerha dengan usia tua juga cenderung menghindari berperilaku menyimpang di tempat kerja di banding dengan tenaga kerja yang berusia muda. Jadi tenaga kerja yang berusia tua cenderung puas pada pekerjaan dan menghindari menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja dinading tenaga kerja berusia muda.Oleh karena itu hipotesis kedua dan ketiga yang dibangun adalah:

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

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

METODE

1. **Disain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif

1. **Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer , yakni data mengenai kepusan kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja (deviant workplace behavior/ DWB) serta data usia dan tingkat pendidikan sedangkan metode pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner.

1. **Obyek Dan Subyek Penelitian**

Obyek penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan subyek tenaga kependidikan di lingkungan UMY.

1. **Tehnik Sample**

Sample penelitian yang dipilih adalah semua tenaga kependidikan di lingkungan UMY dari semua status karyawan**.** Jadi tehnik sampel yang dipakai adalah tehnik sensus.

1. **Definisi Operasional Variabel**

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

1. **Alat analisis**

Untuk mengetahui 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 2 .Alur Penelitian

HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN

1. Profile responden dan dstribusi frekuensi variable penelitian

Hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan diberbagai unit kerja di lingkup Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dilakukan pada bulan – bulan di penghujung tahun 2019 memperoleh 118 kuesioner , semua kuesioner 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 d ibawah ini.

Gambar 4 : Profile responden menurut usia

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.

Gambar 4 : Profile responen menurut tingkat pendidikan

Senada dengan gambar 3, gambar 4 yang menunjukkan profle responden dilihat dari aspek tingkat pendidikan juga menggambarkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah karyawan UMY yang memiliki tingkat pendidikan minimal sarjana (S1), yakni karyawan yang memiliki tingkat kemampuan di atas rata sehingga memiliki potensi untuk dikembangkan.

Instrumen penelitian yang digunakan yakni instrumen kepuasan kerja dan DWB dilaporkankan 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

1. Pengujian hipotesis

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 lanyak 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 perbedaaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ditinjau dari aspek pendidikan

H3; Terdapat perbedaaan 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 perbedaaan 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 perbedaaan 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 karyakan akan menyebabkan tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja menurun.  Dari persamaan regresi dengan varaibel 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 varaibel 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 karaywan 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= bo + biX+b2D1+b3D2  Y=2.875 - 0,209X - 0,211D1 - 0,210D2  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= bo + biX+b2D1+b3D2  Y=2.875 - 0,209X - 0,211D1 - 0,210D2  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 bengaruh yang berbeda, Situasi di mana variable dummy tingkat Pendidikan tinggi (1) dan sekaligus dalam siatuasi dimana varaiebl dummy usia juga tinggi menunjukkan bahwa karywan cenderung mengurangi menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Dalam suati di mana varaibel dummy tingkat Pendidikan rendah (0) dan sekaligus dialami oleh karyawan berusia muda (0), maka kecenderung perilaku menyimpang di tempat kerja juga meningkat. Arti 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 | .005b |
| 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 terhadapa perilaku menyimpang di tempat kerja. Artinya kecenderungan tingggi 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 3 : Hasil Uji Determinasi

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

PEMBAHASAN

Dari tiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian , semua hipotesis diterima dalam arti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, varibel dummy tingkat Pendidikan dan variable dummy usia terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja (DWB). Satu variebl idependence dan dua varaibel dummy ini memiliki hubungan yang negarif 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 ditempat kerja yang ditunjukkan karywan yang berusia tua dan muda.

Sejalan dengan hasil hipotesis pertama yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku penyimpang. 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 menempakan 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](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14720700710827176/full/html?casa_token=RNXXbpsHexoAAAAA:W6eQ4nL_-SByTV6G-N2k21IzW9oc8oDMS-RbIGOMVkoRgrLgfhfMofyvaJ4tf47eb3yXoTj0MH1LcAqpxEpcMBX4RD9by5fSKfCScmmZutHlBIRyiA#b3)) 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.

Senada dengan hasil hipotesis yang menyatakan adanya perbedaaan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang antara karyawan yang memiliki usia lebih tua dengan karyawan yang memiliki usia muda adalah penelitian dari Osgood, D. W., Wilson, J. K., O'malley, P. M., Bachman, J. G., & Johnston, L. D. (1996) yang menyatakan bahwa orang dengan usia muda cenderung melakukan perilaku menyimpang dalam bentuk perilaku kriminal, baik cowok maupun cewek Juga penelitian dari Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015) yang menyatakan adanya perbedaan tingkat perilaku menyimpang pada pegawai yang berbeda dalam usia dan masa kerja, juga ([Appelbaum et al., 2005](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14720700710827176/full/html?casa_token=RNXXbpsHexoAAAAA:W6eQ4nL_-SByTV6G-N2k21IzW9oc8oDMS-RbIGOMVkoRgrLgfhfMofyvaJ4tf47eb3yXoTj0MH1LcAqpxEpcMBX4RD9by5fSKfCScmmZutHlBIRyiA" \l "b3" \o ")) yang menyatakan bahwa orang yang lebih tua cenderung lebih sopan dibanding karyawan yang lebih muda

KESIMPULAN

1. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan akan berdampak pada perilaku menyimpang (DWB) yang cenderung berkurang
2. 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
3. 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

IMPLIKASI

1. Salah satu cara untuk mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku menyimpang adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja.
2. Organisasi perlu menekankan masalah kesempatan pengembangan diri bagi setiap karyawan melalui berbagai pelatihan dan kursus yang akan meningkatkan keahlian , penhetahuan dan kemampuan dari karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman pendidikan yang lebih tinggi cenderung mengurangi keinginan untuk menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja dan lebih memilih cara-cara yang lebih baik dalam menunjukkan ketidaknyamanan yang dia rasakan
3. Organisasi perlu mempertimbangkan menggabungkan karyawan dengan usia tua dengan karyawan yang lebih muda dikarenakan karyawan yang lebih tua cenderung lebih sopan dalam berperilaku sehingga bisa mempengaruhi karyawan muda untuk mengurangi kecenderungan berperilaku menyimpang di tempat kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Alni Rahmawati, F. F. (2018). *Statistik: Teori dan Praktek.* Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, *10*(19), 107.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Aulia Maulana Septa, N. (2018). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Dengan Kepuaasan Kerja Sebagai Pemediasi Di Kalangan Guru SMK Negeri Kota Banda Aceh,. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *3*(3), 129–142.
7. 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.
8. Bannet Sandra L Robinson, R. J. (1995). *A Tipology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimentional Scaling Study.* Academy of Management Journal.
9. 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.
10. Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management and Organization*, *21*(4), 460.
11. 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.
12. Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015). The role of demographic factors on workplace deviant behavior. *e-Bangi*, *12*(3).
13. 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.
14. Franěk, M., & Večeřa, J. (2008). *Personal characteristics and job satisfaction*.
15. Gove, W. R. (1985). The effect of age and gender on deviant behavior: A biopsychosocial perspective. *Gender and the life course*, 115-144.
16. Greenberg, J. (2010). *Managing Behavior in Organization.* New Jersey: Pearson Education Inc.
17. 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.
18. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Organizational behavioral.
19. Kumi, E. (2013). Are demographic variables predictors of work deviant behavior. *International Journal of Management Sciences*, *1*(1), 1–10.
20. Luthans, F. (2011). Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. *McGrawHill Irwin. Fq*, *141*.
21. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
22. 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.
23. Omar, F., Halim, F., Zainah, A., & Farhadi, H. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *deviant behavior*, *16*, 17.
24. 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.
25. 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.
26. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
27. RI, D. T. (2014). *Kepetusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi no 307 tentang Penetapan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profeisonal, Ilmiah dan Tehnik Golongan Ilmu Pokok Kegiatan Kantor Pusat dan Konsultasi ManajemenI .* Indonesia: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
28. Setiawan, T. (2007). *Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.* Universitas Negeri Semarang.
29. 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.