

Penyimpangan Perilaku Kerja: Kajian Dari Sudut Pandang Peran di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja

Pandjiwati Kartini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20461281&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan adalah mengkaji pengaruh peran (Role) di tempat kerja dan kepuasan kerja (Job Satisfaction) terhadap penyimpangan perilaku (Counterproductive Work Behavior). Penelitian ini juga mengkaji apakah kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh peran (Role) terhadap penyimpangan perilaku (Counterproductive Work Behavior).

Penelitian terhadap 133 responden dari mahasiswa MMUI kelas malam dilakukan dalam 3 tahap regresi berganda dengan SPSS, yaitu: (1) mengkaji pengaruh peran (Role Ambiguity, Role Conflict, Role Overload) terhadap kepuasan kerja (Job Satisfaction); (2) mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap penyimpangan perilaku (Counterproductive Work Behavior) yang terdiri dari Property Deviance, Production Deviance, Personal Aggression, dan Political Deviance; (3) mengkaji pengaruh peran terhadap penyimpangan perilaku melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil analisis regresi tahap pertama yang menghubungkan peran terhadap kepuasan kerja membuktikan hipotesis H-1-1 yaitu ketidakjelasan peran (Role Ambiguity) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, meningkatnya ketidakjelasan peran akan menurunkan kepuasan kerja. Hasil regresi pada tahap ini tidak membuktikan 2 hipotesis lainnya yaitu H -1-2 dan H-1- 3 yang tidak membuktikan adanya pengaruh konflik (Role Conflict) dan tugas yang berlebihan (Role Overload) terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi tahap kedua yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap penyimpangan perilaku membuktikan hipotesis H-2-1, H-2-2 dan H-2-3 yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap penyimpangan perilaku yang berhubungan dengan penyalah-gunaan harta perusahaan (Property Deviance), pelanggaran norma dalam pelaksanaan pekerjaan (Production Deviance) dan perilaku yang menggoda/mengganggu (Personal Aggression). Dengan kata lain, meningkatnya kepuasan kerja menurunkan ketiga jenis penyimpangan perilaku (Property, Production, Personal Aggression). Hipotesis H-2-4 yang mendukung adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap penyimpangan perilaku yang berhubungan dengan interpersonal (Political Deviance) tidak terbukti dalam analisis regresi dalam tahap kedua ini.

Hasil analisis regresi mediasi tahap ketiga yang mengkaji kepuasan kerja sebagai mediator antara peran dan penyimpangan perilaku membuktikan hipotesis H-3-1, H-3-4 dan H-3-7 yaitu kepuasan kerja sebagai mediator ketidakjelasan peran (Role Ambiguity) terhadap penyimpangan perilaku Property Deviance, Production Deviance, dan Personal Aggression. Role Conflict berpengaruh langsung terhadap Production Deviance dan Personal Aggression, sehingga kepuasan kerja tidak menjadi mediator.

Dari hasil penelitian analisis regresi, Role Overload dan Political Deviance adalah variabel-variabel yang tidak mempengaruhi variabel lain dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karenanya kedua variabel ini tidak muncul dalam gambar/model hasil penelitian. Peneliti pada bab 5 mendiskusikan hipotesis-hipotesis yang tidak terbukti.

Selain dengan analisis regresi, peneliti juga menganalisis nilai rata-rata (Mean Value) dan Cronbach Alpha dan Inter-item Correlation Mean. Nilai rata-rata yang dihasilkan pada setiap variabel mencerminkan status kecenderungan responden dari setiap variabel yang hasilnya menunjukkan responden cenderung jelas perannya, tidak konflik, tidak mengemban tugas yang berlebihan, puas, dan tidak berperilaku menyimpang. Sedangkan analisis Cronbach Alpha menunjukkan bahwa hampir semua pertanyaan handal (reliable) dan Inter-item Correlation Mean menunjukkan semua pertanyaan valid.

Dalam bab terakhirnya, peneliti memberi saran kepada manajemen perusahaan untuk menghindari penyimpangan perilaku dengan mempejelas peran dan meminimalkan konflik antar pegawai. Selain itu, peneliti juga memberi saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu mengkaji penyimpangan perilaku dari sudut pandang lain seperti dari variabel kepribadian (personality), kepemimpinan (leadership) atau kinerja (job performance).