

RINGKASAN EKSEKUTIF

Perilaku kerja menyimpang adalah topik penting bagi manajemen untuk dipelajari karena terkait dengan perilaku kerja karyawan, perilaku kerja menyimpang atau *deviant workplace behaviour* memiliki konsekuensi negatif baik terhadap perusahaan maupun individu didalamnya seperti kredibilitas perusahaan, kinerja, semangat kerja, bahkan tingkat *turnover* karyawan. Semakin tinggi kebutuhan sumberdaya dan besarnya perusahaan maka semakin berpeluang terjadinya perilaku kerja menyimpang.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bina Area Persada (BAP) yaitu perusahaan yang memiliki bisnis inti penyedia tenaga kerja atau *outsourcer*, dengan kondisi semakin meningkatnya jumlah pelanggaran dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Tugas manajemen adalah meminimalkan perilaku kerja menyimpang pada karyawan. Tujuan pertama dari penelitian ini adalah menganalisis perilaku kerja menyimpang karyawan berdasarkan dimensi *deviant workplace behaviour*, yaitu *production*, *property*, *political* dan *personal aggression*. Kedua menganalisis perilaku kerja menyimpang karyawan berdasarkan karakteristik demografis, yaitu gender, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dari karyawan. Ketiga untuk mengetahui perilaku kerja menyimpang yang dominan dilakukan oleh karyawan.

Dari 4 dimensi *deviant workplace behavior* hanya dua dimensi yaitu produksi dan properti yang valid dan reliabel. Dimensi produksi dan properti berada pada perilaku kerja tidak menyimpang dengan tingkat rata-rata yang rendah sebesar 1.51 (produksi) dan 1.38 (properti). Berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan SD dan SLTP memiliki perilaku kerja dengan nilai rata-rata yang cenderung lebih tinggi berkisar 1.78-2.25 yang berdampak pada kerugian aset perusahaan, tetapi masih berada pada kategori tidak menyimpang. Berdasarkan jenis kelamin, perilaku pada dimensi produksi dan properti berada pada kategori tidak menyimpang, hanya saja pada jenis kelamin perempuan memiliki nilai rata-rata sedikit lebih tinggi daripada laki-laki, walaupun tetap berada pada kategori tidak menyimpang. Berdasarkan usia, pada setiap karakteristik usia karyawan memiliki perilaku kerja yang tidak menyimpang dilihat berdasarkan dimensi produksi maupun properti dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 1.50. Berdasarkan masa kerja, terdapat kecenderungan semakin tinggi masa kerja karyawan semakin tinggi pula nilai rata-rata yang dimiliki baik berdasarkan dimensi produksi maupun properti tetapi hasil tersebut tetap berada pada kategori perilaku kerja yang tidak menyimpang.

Perilaku kerja karyawan dilihat berdasarkan pada dimensi dan karakteristik demografis secara keseluruhan berada pada kategori tidak menyimpang dengan nilai rata-rata yang cukup rendah, tetapi jika dilihat berdasarkan pada masing-masing pernyataan terhadap karakteristik demografis terdapat dua perilaku kerja yang berada pada kategori menyimpang yaitu meninggalkan lokasi kerja tanpa ijin pimpinan dan menginformasikan ketidakhadiran hanya melalui pesan singkat (*sms*) yang hanya dilakukan oleh karyawan dengan masa kerja 10 tahun dengan nilai *mean* sebesar 2.60.

EXECUTIVE SUMMARY

Deviant work behaviour is an important topic to be studied by management as it is related to the work behaviour of employees. Deviant work behaviour has negative consequences both for the company and also individuals within it such as company's credibility, performance, work spirit, and even employees turnover rate. The higher the need for resources and the bigger the company, the higher the possibility for deviant work behaviour.

The object in this research is PT. Bina Area Persada (BAP), an outsourcing company, with the condition of increased violation in the last 4 years. The management task is to minimise employees deviant work behaviour. The objectives of this research are to analyse employees deviant work behaviour, namely production, property, political and personal aggression. Second, to analyse employees deviant work behaviour based on demographical characteristic, such as gender, age, level of education and employees' service year. Third, to know the dominant deviant work behaviour of employees.

Out of 4 dimensions of deviant workplace behaviour, only production and property that were valid and reliable. Dimensions of production and property were non-deviant work behaviour with low mean score of 1.51 (production) and 1.38 (property). Based on level of education, employees with elementary school and junior high school education had work behaviour with relatively high mean value of around 1.78 – 2.25 that has an impact on the loss of company's assets, but it was still under the category of non-deviant behaviour. Based on gender, production and property dimension the work behaviour were non-deviant, but mean score of female was higher than male, even-though it was still under category of non-deviant behaviour. Based on age, in every characteristic of employee's age there was a non-deviant work behaviour based on production and property dimensions with the highest mean score of 1.60. Based on service year, there was a tendency that the higher the service year, the higher the mean score both based on production and property dimensions but still under the category of non-deviant work behaviour.

Based on dimension and demography, the PT. BAP's outsourcing employees had non-deviant work behaviour, hence there was no dominant deviant work behaviours. Based on item statement there were two work behaviour that were under deviant category. The two were leaving working location without superior's permission and informing absence only through SMS (short message service) which were only performed by employees with 10 years service year with mean score of 2.60.