



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

KARYA AKHIR

**ANALISIS DIMENSIONAL PERILAKU KERJA MENYIMPANG
PADA KARYAWAN OUTSOURCER PT. BAP**

Diajukan Oleh :
Abraham Zulkarnein
0606146362

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
MAGISTER MANAJEMEN
2008**



UNIVERSITAS INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN KARYA AKHIR

Nama : **Abraham Zulkarnein**

Nomor Mahasiswa : **0606146362**

Konsentrasi : **Manajemen Umum**

Judul Karya Akhir : **Analisis Dimensional Perilaku Kerja Menyimpang Pada
Karyawan *Outsourcer* PT. BAP**

Tanggal Ketua Program Studi
Magister Manajemen : **Rhenald Kasali, PhD**

Tanggal Pembimbing Karya Akhir : **Dr. Yanki Hartijasti, MBA**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abraham Zulkarnein

No. Mahasiswa : 0606146362

Konsentrasi : Manajemen Umum

Dengan ini menyatakan sebagai berikut :

1. Karya akhir yang berjudul :

**ANALISIS DIMENSIONAL PERILAKU KERJA MENYIMPANG PADA
KARYAWAN OUTSOURCER PT. BAP**

Penelitian yang terkait dengan karya akhir ini adalah hasil kerja saya sendiri.

2. Setiap ide atau kutipan dari karya orang lain, baik berupa publikasi atau bentuk lainnya dalam karya akhir ini, telah diakui sesuai dengan standar prosedur referensi dalam disiplin ilmu.
3. Saya juga mengakui bahwa karya akhir ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan penuh oleh pembimbing saya, yaitu :

Dr. Yanki Hartijasti, MBA

Apabila di kemudian hari dalam karya akhir ini ditemukan hal-hal yang menunjukkan telah dilakukannya kecurangan akademik oleh saya, maka gelar akademik saya yang telah saya dapatkan akan ditarik sesuai dengan ketentuan dari Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Jakarta, 23 Juli 2008

(Abraham Zulkarnein)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas ridha dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Karya Akhir ini dengan bantuan dari banyak pihak hingga lembar demi lembar dapat terselesaikan menjadi karya akhir penelitian yang mana segala manfaat dan kebaikan dari penelitian ini bertujuan untuk perkembangan serta perbaikan PT. BAP di kemudian hari. Atas kontribusi yang tidak pernah usai penulis berkewajiban untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rhenald Kasali, PhD selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Indonesia.
2. Ibu Dr. Yanki Hartijasti, MBA selaku dosen pembimbing dalam pembuatan Karya Akhir ini dan setiap ide dan sumbangsih yang diberikan hingga akhir penelitian.
3. Bapak Michael Adryanto, MM dan Bapak Jimmy Sadeli, MM selaku penguji karya akhir atas solusi, bimbingan, serta motivasi yang diberikan dengan tulus terhadap penyelesaian karya akhir.
4. PT. Bina Area Persada sebagai sumber inspirasi dan motivasi dalam penyelesaian penelitian.
5. Ir. Ramu Surachman sebagai faktor pendukung utama dalam menyelesaikan karya akhir juga sebagai orang kedua yang paling dipercaya.
6. Dyah Sri Siswati atas doa yang tidak pernah putus yang terucap dari lubuk hati.
7. Feiticeira Zulkarnein dan Lincena sebagai sumber motivasi dan dukungan yang terucap maupun tidak darinya.
8. Zaza dan Hanum atas segala doa yang selalu diberikan serta dukungan dalam penyelesaian karya akhir.

9. Drs. Ec. Johny Rusdiyanto, M.M., atas dukungan dan motivasi yang diberikan.
10. *Partner* dan sahabat yang selalu mendukung dan mendukung Ajeng W. H., ST., MM.
11. Segenap jajaran staf PT. BAP, Eddy, Totok, Yayuk, Abu, *Person in charge* Amin dan Ihanan atas segala dukungan dan kontribusinya.
12. Mbak Christine, *Miss Chenny*, Wennie atas bimbingan, koreksi, dukungan, dan doa.
13. Setiap individu dengan karakter unik yang diciptakan dan disatukan pada kelas yang bernama A-06, Ade, Adi, Adhania, Affan, Ajeng, Andree, Ari, Alfond, Antik, Berto, Bismi, Chenny, Christine, Danto, Danu, Diaz, Farhan, Frans, Fatya, Guna, Hario, Helen, Ikha, Nia, Oqos, dan Saya tentunya.
14. Zinch, Picro, Soul, dan Fokie, saudara yang pantang menyerah dalam memberikan semangat dan kontribusi terhadap penyelesaian karya akhir.
15. Danoe atas instalasi aplikasi SPSS dan semangat berkarya.
16. Rekan Flat-06 Imron, Topik, Atim, dan Arifin atas bantuannya dan doanya dalam penyelesaian karya akhir.

Disadari atau tidak pada penelitian ini masih terdapat kekurangan yang masih diperlukan perbaikan baik dari segi materi maupun lingkup penelitian, semoga dari hasil penelitian ini masih tetap bermanfaat di kemudian hari. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Juli 2008

Abraham Zulkarnein

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.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Batasan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 <i>Deviant Workplace Behavior</i>	14
2.1.1 <i>Production</i>	16
2.1.2 <i>Property</i>	17
2.1.3 <i>Political</i>	18
2.1.4 <i>Personal Aggression</i>	19
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1 Sejarah Singkat PT. Bina Area Persada	23
3.2 Struktur Organisasi	24
3.2.1 <i>Human Resources</i>	25
3.2.2 <i>General Affair</i>	28
3.2.3 <i>Quality Control</i>	29
3.2.4 Sistem Pengembangan Sekuriti	31

3.3	Aktivitas Operasional.	32
	3.3.1 <i>Recruitment, Selection, Orientation dan Placement</i>	32
	3.3.2 <i>Control dan Evaluation</i>	34
3.4	Klien dan Jenis Pekerjaan.	36

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1	Langkah-langkah Penelitian	38
4.2	Pendekatan Penelitian	40
4.3	Sumber Data Penelitian.	40
	4.3.1 Data Primer	40
	4.3.1.1 Kuesioner.	40
	4.3.1.2 Wawancara.	50
	4.3.2 Data Sekunder.	50
4.4	Teknik Analisis Data	50
	4.4.1 Statistik Deskriptif	51
	4.4.2 Uji-T	52
	4.4.3 Uji Anova	52
	4.4.4 <i>Crosstab</i>	52

BAB V ANALISIS PENELITIAN

5.1	Karakteristik Responden	53
	5.1.1 Usia	53
	5.1.2 Jenis Kelamin.	54
	5.1.3 Status Pernikahan.	54
	5.1.4 Tingkat Pendidikan.	55
	5.1.5 Masa Kerja	56
	5.1.6 Lokasi Kerja	56
	5.1.7 Jenis Pekerjaan	57
5.2	Analisis Deskriptif	58
	5.2.1 Berdasarkan Dimensi	59
	5.2.2 Berdasarkan Demografi	63

5.3	Uji Beda	69
5.3.1	Jenis Kelamin	69
5.3.2	Usia	70
5.3.3	Tingkat Pendidikan	72
5.3.4	Masa Kerja	75
5.4	Temuan Penelitian	78
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	80
6.2	Implikasi Manajerial	81
6.3	Saran	83
6.4	Keterbatasan Penelitian	86
 DAFTAR PUSTAKA		88
 LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Sanksi Pelanggaran tahun 2004-2007	6
Gambar 2.1	<i>Typology of Deviant Workplace Behavior</i>	16
Gambar 3.1	Struktur organisasi PT. Bina Area Persada	24
Gambar 3.2	Aktivitas <i>recruitment, selection, orientation</i> dan <i>placement</i>	32
Gambar 3.3	Aktivitas <i>controlling</i> dan <i>evaluation</i>	34
Gambar 4.1	Langkah-langkah Penelitian	39
Gambar 5.1	Demografis kategori usia	53
Gambar 5.2	Demografis kategori jenis kelamin	54
Gambar 5.3	Demografis kategori status pernikahan	54
Gambar 5.4	Demografis kategori tingkat pendidikan	55
Gambar 5.5	Demografis kategori masa kerja	56
Gambar 5.6	Demografis kategori lokasi kerja	56
Gambar 5.7	Demografis kategori jenis pekerjaan	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah karyawan, penetapan standar dan kondisi pelanggaran aktual 2004-2007	4
Tabel 1.2	Detil sanksi pelanggaran tahun 2004-2007	6
Tabel 3.1	Jenis pekerjaan karyawan <i>outsourcer</i> PT. BAP	36
Tabel 4.1	<i>Item</i> Kuesioner	42
Tabel 4.2	Tabel analisis faktor awal	44
Tabel 4.3	Tabel analisis faktor akhir	45
Tabel 4.4	Tingkat reliabilitas berdasarkan nilai <i>alpha</i>	46
Tabel 4.5	Reliabilitas dimensi produksi	47
Tabel 4.6	Reliabilitas dimensi properti	47
Tabel 4.7	<i>Item</i> pernyataan yang tidak valid	48
Tabel 5.1	Skala penyimpangan	58
Tabel 5.2	Tingkat perilaku kerja berdasarkan dimensi	59
Tabel 5.3	Tingkat perilaku kerja berdasarkan demografis	64
Tabel 5.4	Uji anova berdasarkan jenis kelamin	70
Tabel 5.5	Uji anova berdasarkan usia	71
Tabel 5.6	Uji anova berdasarkan tingkat pendidikan	72
Tabel 5.7	Uji <i>post hoc</i> berdasarkan tingkat pendidikan	73
Tabel 5.8	Uji anova berdasarkan masa kerja	75
Tabel 5.9	Uji <i>post hoc</i> berdasarkan masa kerja terhadap dimensi properti	76
Tabel 5.10	Uji <i>post hoc</i> berdasarkan masa kerja terhadap dimensi pernyataan	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

L-1