



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL MISBEHAVIOUR* (OMB) DI
POLRI DAN BASARNAS DALAM HAL FAKTOR DEMOGRAFI
(USIA, PENDIDIKAN, MASA KERJA, STATUS, DAN JUMLAH
TANGGUNGAN)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

**IMERA SYAHRUL
0606161483**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KEKHUSUSAN SUMBER DAYA MANUSIA
JAKARTA
APRIL 2010**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Imera Syahrul

NPM : 0606161843

Tanda tangan : 

Tanggal : 29 April 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Karya Akhir ini diajukan oleh :

Nama : Imera Syahrul

NPM : 0606161483

Program Studi : Magister Manajemen

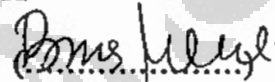
Judul Tesis : Perbedaan *Organizational Misbehaviour (OMB)*

Di POLRI dan Basarnas Dalam Hal Faktor Demografi
(Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status dan Jumlah
Tanggungannya)

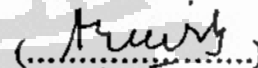
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Budi W. Soetjipto



Penguji : Dr. T. Ezni Balqiah



Penguji : Jimmy Sadeli, MM



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 29 April 2010

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur dengan mengucapkan Alhamdulillah penulis sampaikan kepada Allah SWT, atas berkah dan karunia – Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga penyusunan karya kahir pada program studi Magister Manajemen Universitas Indonesia.

Hingga proses penyelesaian penyusunan karya akhir ini, penulis berusaha untuk melakukan analisa dan pembahasan sebaik – baiknya sesuai dengan kemampuan yang ada. Selama penyusunan karya akhir ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga karya akhir ini dapat diselesaikan. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Rhenald Khasali, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Indonesia.
2. Dr. Budi W. Soetjipto, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan, masukan dan saran dalam penulisan karya akhir ini.
3. Papa (Alm) dan Mama tercinta, terima kasih telah memberikan doa, kasih sayang, pengertian dan cinta, serta waktu untuk mendengarkan keluh kesah selama mengikuti kuliah, meskipun papa tidak bisa menyaksikan sidang tesisku, tetapi pasti papa tetap memberikan doanya dari sana..Amin.
4. Suami tercinta, uda Dendi yang telah memberikanku kesempatan, semangat, dukungan, pengertian dan kritikan yang keras dalam menyelesaikan kuliah hingga karya akhir
5. My Beloved Sister “ iin” di Dijon,France yang menyempatkan waktunya memberikan pendapat meskipun sedang menyelesaikan tugas.
6. Rani, Mbak Yasinda, Tyas dan Bayu yang selalu bersama – sama dalam perjuangan membahas karya akhir sampai selesai.
7. Pak Indra C. Uno yang banyak membantu dan menjelaskan teori OMB dan RFC.

8. Pak Budhy Harjoto, Pak Bobby Mamahit, Mas yohanes, mas agus, woro dan teman – teman dari YASARI yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian karya akhir ini.
9. Teman – teman team Rescuer Badan SAR Nasional, Mas anggiti yang banyak membantu kuisisioner untuk Kantor SAR Semarang.
10. Rekan – rekan SD064 MMUI, terima kasih atas bantuannya, dengan waktu yang telah kita habiskan bersama – sama selama mengikuti perkuliahan.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu.

Jakarta, April 2010



Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Imera Syahrul
NPM : 0606161483
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non – exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Perbedaan *Organizational Misbehaviour* di POLRI dan Basarnas Dengan Faktor Demografi (Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status, dan Jumlah Tanggungan) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedi/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 29 April 2010

Yang menyatakan



(Imera Syahrul)

ABSTRAK

Nama : Imera Syahrul
Program Studi : Magister Manajemen Kekhususan Manajemen SDM
Judul : Perbedaan *Organizational Misbehaviour* di POLRI dan Basarnas berdasarkan Faktor Demografi (Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status, dan Jumlah Tanggungan)

Tesis ini membahas tentang perbandingan *Organizational Misbehaviour* (OMB) yang terjadi di POLRI dan Basarnas dilihat dari faktor Demografi, yaitu usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan jumlah tanggungan keluarga. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu model statistik *mean score/T-Test* dan *Anova*, diketahui perbandingan rata – rata tertinggi OMB untuk masing – masing faktor demografi dan signifikasi masing – masing faktor demografi dengan OMB. Hasil penelitian yang ditemukan dari model *mean score/T-Test* dan *Anova* adalah adanya nilai rata – rata tertinggi OMB untuk masing-masing kategori usia, masa kerja, pendidikan, status pernikahan dan jumlah tanggungan tetapi faktor demografi ini tidak signifikan mempengaruhi OMB di POLRI dan Basarnas.

Kata kunci :

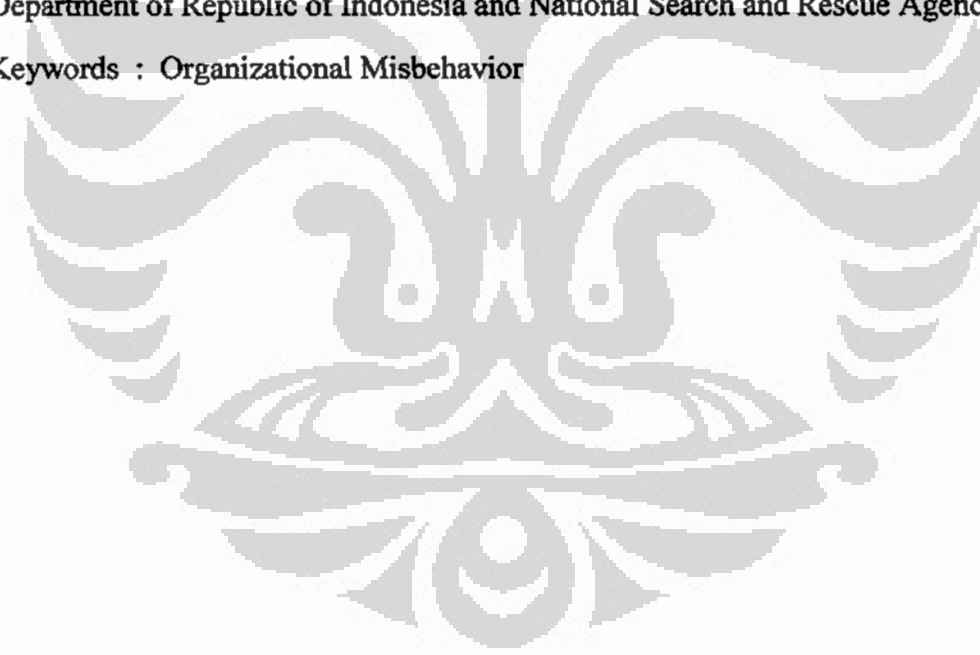
Organization Misbehavior

ABSTRACT

Name : Imera Syahrul
Program : Human Resource Management
Title : The Difference of Organizational Misbehaviour in POLRI and Basarnas based on demographic factors such as Age, Education, term of work, Marital status, and Family

Organization misbehavior takes place in every institution as a part of individual's attitude towards organization. This thesis would discuss organization misbehavior happened in Police Department of Republic of Indonesia and National Search and Rescue Agency from demographic factors point of view such as age, education, term of work, marital status and family. Using quantitative analysis; statistic model with mean test and ANOVAs, we know the comparison of top average and significances of each demographic factors related to organizational misbehavior. The result describes that there are top average of age, education, term of work, marital status and family yet not significant influencing organizational misbehavior happened in Police Department of Republic of Indonesia and National Search and Rescue Agency.

Keywords : Organizational Misbehavior



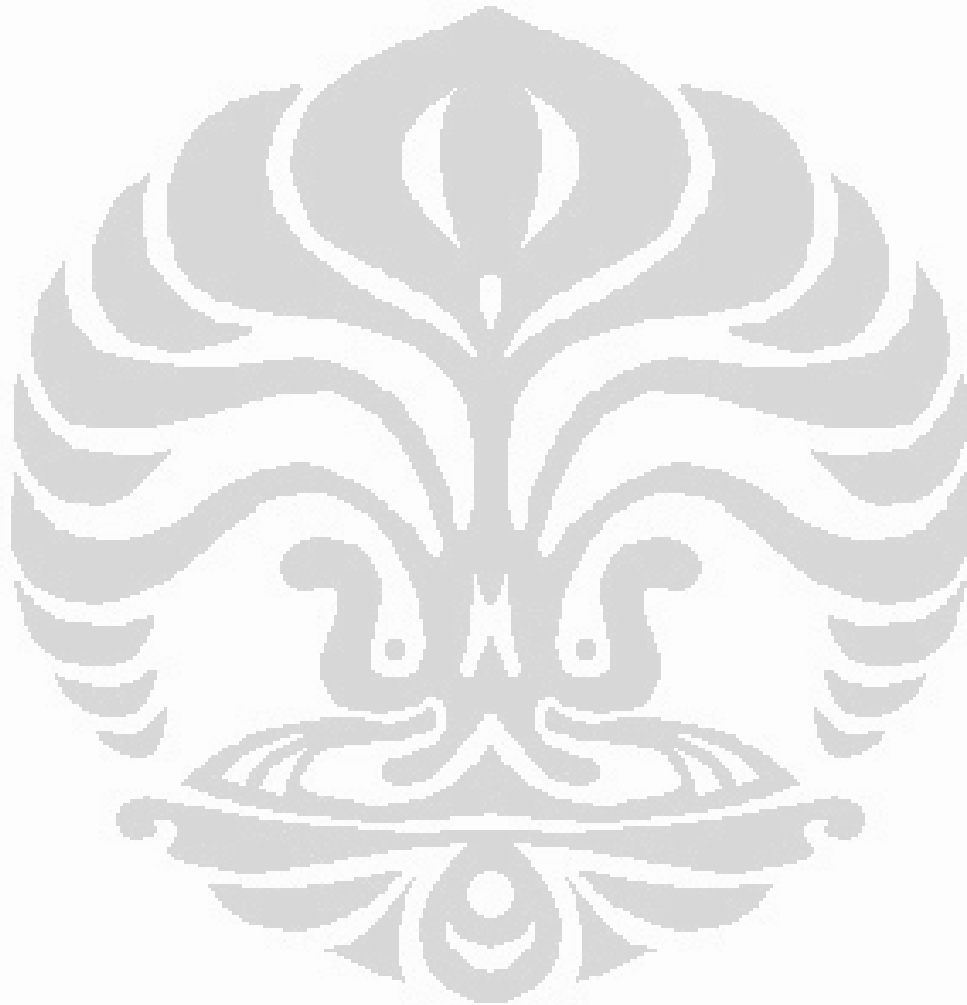
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
Bab 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Lingkup Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
Bab 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Organizations Misbehaviour	9
2.2 Faktor Demografi	14
2.2.1. Usia	14
2.2.2. Pendidikan	14
2.2.3. Masa Kerja	15
2.2.4 Status Pernikahan	15
2.2.5 Jumlah Tanggungan	16
Bab 3 TINJAUAN ORGANISASI	
3.1 Badan SAR Nasional (Basarnas)	17
3.2 Polisi Republik Indonesia (Polri)	19
3.2.1. Sejarah POLRI	22
3.2.2. Misi Dan Visi	22
Bab 4 METODE PENELITIAN	
4.1 Model Statistik Penelitian dan Defenisi Operasional	25
4.2 Metode Penelitian	26
4.3 Pengumpulan Data	28
4.4 Alat Pengukuran	28
4.4.1 Kuisisioner Data Responden	29
4.4.2 Kuisisioner <i>Organizations Misbehaviour</i>	29
4.5 Data Deskriptif Hasil Pengumpulan	29
4.6 Variabel Uji	35

4.7	Validitas dan Reliabilitas Pengujian	35
4.8	Metode Analisis Data	37
BAB 5	PENGUJIAN DAN INTERPRESTASI HASIL	
5.1	Pengolahan dan Analisis Data	38
5.1.1	Polisi Republik Indonesia (Polri)	38
5.1.2	Basarnas	43
5.2	Pengolahan Data dalam Bentuk Tabel	
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	51
6.2	Keterbatasan Penelitian	51
6.3	Saran	50
6.3.1	Polri	51
6.3.2	Basarnas	52
DAFTAR PUSTAKA		
Lampiran – 1	: Kuisisioner	
Lampiran – 2	: Tabel Mean Score Dan Anova POLRI	
Lampiran – 3	: Tabel Mean Score Dan Anova Basarnas	

DAFTAR GAMBAR

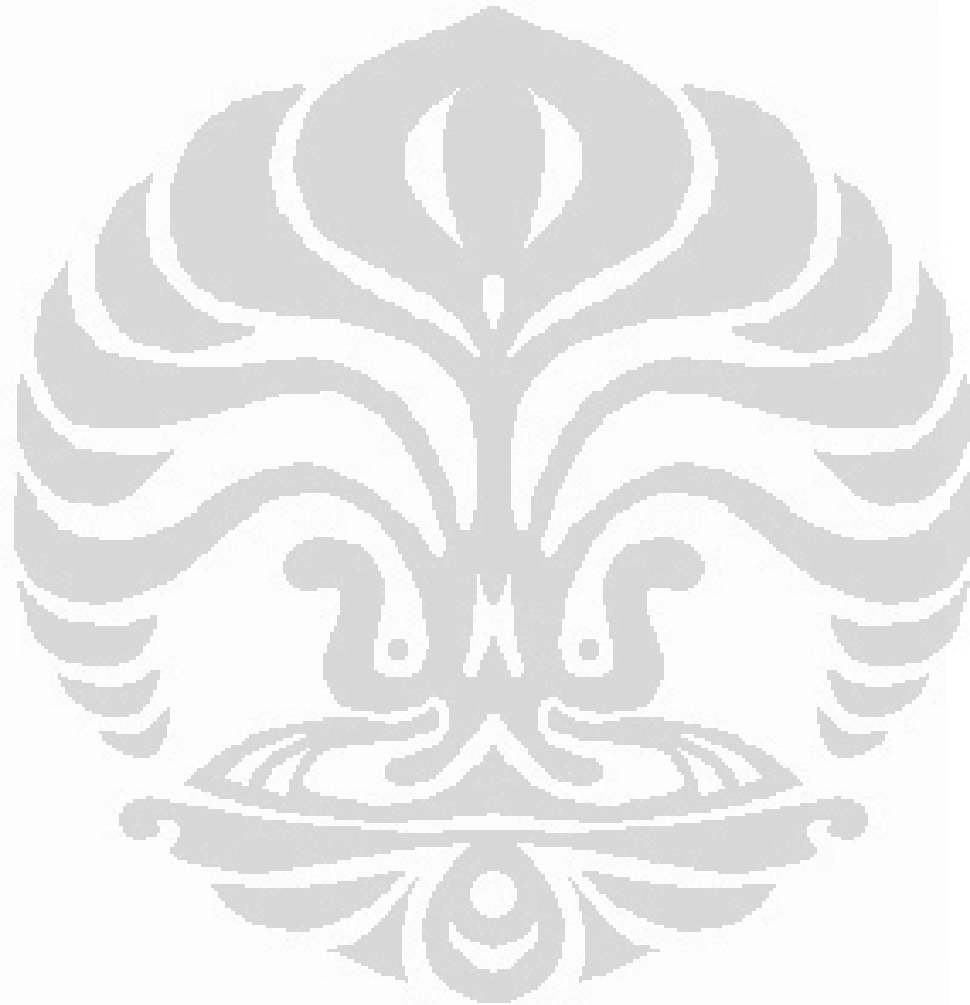
- Gambar 2.1 : Types Organizational Misbehaviour (OMB)
Gambar 2.2 : Tipe Organizations Misbehaviour Individu & Organizational
Instrumental – Normative Model



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 :	Tabel Statistik
Tabel 4.2 :	Data Responden Polri
Tabel 4.3 :	Data Responden Basarnas
Tabel 4.4 ;	Tabulasi Usia Polri
Tabel 4.5 :	Tabulasi Usia Basarnas
Tabel 4.6 :	Tabulasi Masa Kerja Polri
Tabel 4.7. :	Tabulasi Masa Kerja Basarnas
Tabel 4.8. :	Tabulasi Status Polri
Tabel 4.9 :	Tabulasi Status Basarnas
Tabel 4.10 :	Tabulasi Pendidikan Polri
Tabel 4.11 :	Tabulasi Pendidikan Basarnas
Tabel 4.12 :	Tabulasi Jumlah Tanggungan Polri
Tabel 4.13 :	Tabulasi Tanggungan Basarnas
Tabel 4.14 :	Reliabilitas Cronbach Alpha Polri dan Basarnas
Tabel 5.1 ;	<i>Mean Score</i> Per – Pernyataan Data Polri
Tabel 5.2 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Usia
Tabel 5.3 :	Tabel Anova Usia
Tabel 5.4 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Masa Kerja
Tabel 5.5 :	Tabel Anova Masa Kerja
Tabel 5.6 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Status
Tabel 5.7 :	Tabel Anova Status
Tabel 5.8 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Pendidikan
Tabel 5.9 :	Tabel Anova Pendidikan
Tabel 5.10 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Jumlah Tanggungan
Tabel 5.11 :	Tabel Anova Jumlah Tanggungan
Tabel 5.12 :	<i>Mean Score</i> Per – Pernyataan Data Basarnas
Tabel 5.13 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Usia
Tabel 5.14 :	Tabel Anova Usia
Tabel 5.15 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Pendidikan
Tabel 5.16 :	Tabel Anova Pendidikan
Tabel 5.17 :	Tabel Rata-Rata OMB Menurut Masa Kerja
Tabel 5.18 :	Tabel Anova Masa Kerja

- Tabel 5.19 : Tabel Rata-Rata OMB Menurut Status
Tabel 5.20 : Tabel Anova Status
Tabel 5.21 : Tabel Rata-Rata OMB Menurut Jumlah Tanggungan
Tabel 5.22: Tabel Anova Jumlah Tanggungan



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Arus globalisasi yang menjadi tren masyarakat dunia mendorong Indonesia mengikuti perkembangan globalisasi dan terkena imbas dan dampaknya. Dampak globalisasi yang paling dirasakan adanya reformasi hampir di segala industri dan organisasi. Seiring dengan reformasi yang terjadi, organisasi atau institusi pemerintahan juga mengalami perubahan birokrasi seiring dengan globalisasi yang terjadi. Reformasi birokrasi yang dilakukan organisasi pemerintah adalah adanya perubahan sistem dan tatanan organisasi dan sistem penilaian kinerja organisasi dan sumber daya manusia. Dari sekian organisasi atau institusi pemerintah yang mengalami reformasi yaitu Kepolisian Republik Indonesia atau POLRI dan Badan SAR Nasional (Basarnas).

Banyaknya studi yang mempelajari organisasi juga dipicu oleh globalisasi yang melanda masyarakat dunia. Studi tentang organisasi sendiri telah ada sejak puluhan tahun yang lalu. Dan ilmu tentang perilaku organisasi juga mengalami perubahan dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan waktu, tren dan kebutuhan yang diperlukan oleh setiap organisasi. Kebutuhan akan perubahan organisasi tidak hanya menjadi kepentingan beberapa sektor swasta atau perusahaan profit, tetapi juga sudah menjadi kebutuhan dari organisasi pemerintahan. Ini disebabkan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang prima dan maksimal.

Dan hampir di setiap organisasi pemerintahan mengalami perubahan akan organisasi karena tuntutan tersebut diantaranya adalah Kepolisian Republik Indonesia dan Basarnas. Selanjutnya 2 (dua) organisasi pemerintah ini sama – sama mempunyai tugas dalam melayani masyarakat langsung. Perubahan tidak hanya terjadi pada organisasi tetapi juga terhadap individu yang berada di dalam organisasi yang merupakan objek untuk menjalankan organisasi.

Seiring dengan perubahan birokrasi yang terjadi di Kepolisian Republik Indonesia dan Basarnas membuat dampak perubahan organisasi POLRI dan Basarnas.

Perubahan yang terjadi ternyata tidak selamanya membuat organisasi dan individu tersebut menjadi lebih baik, ternyata banyak ditemukan penyimpangan yang terjadi. Penyimpangan ini mengakibatkan berkurangnya kepuasan masyarakat akan kinerja institusi negara yang masuk ke dalam penilaian kepuasan masyarakat di Komisi Ombudsman pada akhir tahun 2008, dan ini dinyatakan bahwa Kepolisian Republik Indonesia merupakan peringkat tertinggi sebesar 30,73% dibandingkan dengan institusi yang lainnya. Dalam hal ini contoh penyimpangan yang terjadi di institusi POLRI adalah penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan banyaknya perwira POLRI pada saat ini. Ditemukan banyaknya kasus penyalahgunaan kekuasaan seperti korupsi berjamaah yang dilakukan banyaknya anggota POLRI pada saat ini. Penyimpangan perilaku individu di organisasi pemerintahan lainnya seperti keterlambatan tim *Rescue* Basarnas datang ke lokasi musibah/kecelakaan transportasi untuk melaksanakan pertolongan dan pencarian pada setiap musibah dan kecelakaan transportasi terjadi dan merupakan tugas pokok serta fungsi institusi pemerintah ini, Basarnas yang melaksanakan pelayanan publik di bidang Pencarian dan Penyelamatan jiwa manusia yang mengalami musibah atau kecelakaan di bidang transportasi.

Pelaksanaan tugas dan fungsi masing – masing organisasi yang dilakukan oleh POLRI dan Basarnas yang tidak maksimal mengakibatkan kerugian bagi negara. Karena dalam melaksanakan tugasnya semua pembiayaan yang dikeluarkan berdasarkan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Berdasarkan informasi APBN Tahun 2008 POLRI memperoleh sebesar Rp. 24,8 Triliun dan Basarnas Rp. 225,89 M (RKA Basarnas). Ketidakefektifan anggota organisasi menyebabkan kerugian materil bagi negara. Dan ini disebabkan adanya penyimpangan perilaku organisasional yang ditimbulkan oleh individu - individu yang ada di dalam organisasi.

Berbagai macam bentuk penyimpangan perilaku organisasional menyebabkan kerugian terutama secara finansial bagi organisasi. (Ackroyd & Thompson, 1999 ; Vardi & Wiener, 1992). Penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi di sebuah organisasi dan sering kita temui dalam keseharian antara lain : ketidakpuasan, pencurian, membocorkan rahasia organisasi dan mangkir dari pekerjaan (absensi).(Vardi & Wiener, 19996). Ini dilihat dari penyimpangan organisasional

faktor individu. Selain itu ada juga faktor organisasi sendiri seperti tujuan organisasi, iklim lingkungan internal organisasi dan sistem yang ada di dalam organisasi. (Vardi & Wiener, 1996), yaitu *Organizational Misbehaviour* type O yaitu Penyimpangan perilaku organisasional organisasi, yaitu penyimpangan perilaku dari individu disebabkan karena budaya dari organisasi tersebut yang menyebabkan ada penyimpangan di organisasi tersebut. Contohnya sebuah organisasi yang dalam mendapatkan sebuah pekerjaan menggunakan cara – cara yang merugikan organisasi lain, seperti mendapatkan bocoran tentang pekerjaan tersebut dengan cara menyuap atau memberikan sesuatu kepada organisasi yang akan memberikan pekerjaan tersebut.

Perkembangan pertumbuhan tentang penyimpangan yang terjadi di tempat kerja telah menyebabkan banyaknya terjadi kerugian di organisasi. Penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi di sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah karena kurangnya tanggung jawab antara pucuk pimpinan organisasi untuk berubah dan reaksi karyawan karena keterbatasan arah kebijakan (Ackroyd & Thompson, 1999). Itu merupakan salah satu alasannya, diantara lain ada juga faktor dari individu yang ada di dalam organisasi sendiri dan juga faktor eksternal yaitu faktor lingkungan dari organisasi yang mendorong adanya penyimpangan perilaku organisasional.

Penyimpangan perilaku organisasional yang banyak terjadi pada saat ini, berasal dari kekerasan sosial lingkungan. (Kotter 1973, Rousseau 1989). Beberapa penyimpangan perilaku muncul sebagai sebuah perilaku umum. Kebanyakan anggota dari sebuah organisasi yang melakukan penyimpangan perilaku, banyak berhubungan dengan pekerjaan yang mereka jalani, dan penyimpangan ini juga mempunyai tingkatan penyimpangan dan seberapa seringnya anggota dari organisasi tersebut melakukan penyimpangan dalam pekerjaannya. Penyimpangan perilaku yang terjadi di individu tidak tertutup kemungkinan hanya dilakukan oleh level manajerial, tetapi ada kemungkinan dilakukan oleh level staf atau level non manajerial.

Individu dari sebuah organisasi yang melakukan penyimpangan tidak selalu juga berasal dari organisasi nirlaba atau organisasi profit. Tidak tertutup kemungkinan penyimpangan perilaku juga terjadi di organisasi non profit atau

organisasi yang melakukan tugas pelayan publik atau melakukan tugas pelayanan masyarakat. Seperti contohnya : organisasi pemerintahan, organisasi lembaga swadaya masyarakat, dan organisasi sosial lainnya.

Penyimpangan perilaku organisasional atau selanjutnya dikenal dengan *Organizational Misbehaviour* (OMB) terjadi dipicu oleh adanya tindakan yang disengaja oleh individu. Individu disini merupakan bagian dari sebuah organisasi dan menjadikan sebuah organisasi berjalan atau beroperasi. Salah satu contoh dari sebuah penyimpangan perilaku organisasional (OMB) yang akan kita lihat dari sebuah organisasi pemerintahan di Indonesia, yaitu Basarnas dan POLRI. Indonesia yang merupakan bagian dari Organisasi Pelayaran Internasional (*International Maritime Organization, IMO*) dan Organisasi Penerbangan Sipil Internasional (*International Civil Aviation Organization, ICAO*) diwajibkan dalam salah satu bunyi *annex ICAO* dan *IMO* untuk membentuk unit organisasi pencarian dan pertolongan (*Search and Rescue, SAR*) untuk menangani musibah kecelakaan transportasi, baik pelayaran maupun penerbangan. Aspek-aspek ini yang membentuk adanya Badan *Search and Rescue* di Indonesia, yang selanjutnya dikenal dengan nama Badan SAR Nasional (BASARNAS). Selain itu adanya Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2007 tentang perubahan organisasi Basarnas yang dulunya merupakan di bawah Departemen Perhubungan selaku induk organisasinya dengan dikeluarkannya Perpres tersebut menjadikan Basarnas terpisah dengan Departemen Perhubungan, tetapi Basarnas masih berkoordinasi secara teknis dengan Menteri Perhubungan. Meskipun Basarnas berdiri sendiri dan Kepala Basarnas langsung ditunjuk oleh Presiden.

Kenyataan bahwa penyimpangan perilaku organisasional lebih banyak dipengaruhi oleh individu karena organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila tidak adanya individu. Dan seperti kita ketahui individu merupakan makhluk sosial yang unik karena mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Keunikan karakteristik individu ini dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu faktor demografis. Faktor demografis ini banyak macamnya yaitu : usia, jenis kelamin, suku dan ras, status pernikahan, jumlah keluarga dan pendidikan.

Penelitian tentang penyimpangan perilaku organisasional sangat dibutuhkan oleh Badan SAR Nasional dan POLRI, karena organisasi ini terdiri dari berbagai

macam individu-individu yang bergabung di dalamnya. Karena POLRI dan Basarnas merupakan institusi atau lembaga pemerintahan yang langsung melayani masyarakat atau publik. Dimana tugas pokok dan tanggungjawab organisasi adalah : POLRI, melindungi dan mengayomi masyarakat sehingga tercipta lingkungan yang sehat dan aman buat masyarakat, sedangkan Basarnas, mencari dan menyelamatkan korban maupun materil yang hilang dalam kecelakaan transportasi ataupun musibah dan bencana.

Disamping itu kedua organisasi ini merupakan juga sebuah *role model* akan penilaian kinerja pemerintahan. Karena dua organisasi ini langsung bersentuhan dengan masyarakat. Organisasi ini tidak hanya merupakan sebagai *regulator* tetapi juga sebagai *operator* yaitu secara langsung melayani masyarakat umum.

1.2. Perumusan Masalah

Kemandirian organisasi POLRI diawali dengan terpisahnya dengan TNI pada tanggal 1 April 1999, dimana dipandang perlu sebagai bagian proses reformasi. Selain itu dipandang juga sebagai tahapan dalam rangka mewujudkan POLRI yang profesional dan dekat dengan masyarakat sebagai pelayan publik dalam kehidupan bermasyarakat.

Ini didukung dengan Undang – undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dimana disebutkan bahwa POLRI berada di bawah Presiden dan dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

Seiring dengan tingginya musibah dan kecelakaan yang terjadi serta tuntutan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik, membuat Basarnas (Badan SAR Nasional) juga mengalami perubahan yang dilakukan POLRI. Hal ini dianggap perlu untuk melakukan perubahan untuk lebih meningkatkan *performance* Basarnas dalam menangani musibah dan kecelakan transportasi. Selain karena menyangkut faktor kemanusiaan, Basarnas dituntut untuk dapat cepat bertindak dalam melaksanakan operasi SAR, oleh sebab itulah dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2007 tentang Badan SAR Nasional, dimana Basarnas menjadi sebuah

Lembaga Pemerintah Non Departemen yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden.

Penelitian ini lebih ditujukan pada 2 (dua) organisasi pemerintahan, yaitu Basarnas dan POLRI, dimana sebagai sebuah institusi pemerintahan pemerintah kedua organisasi ini mempunyai tanggung jawab dan tugas melayani masyarakat dari segi pertolongan dan pencarian di setiap musibah dan kecelakaan sedangkan POLRI merupakan pelayan masyarakat untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai aparatur negara mereka dituntut untuk memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasinya, karena setiap individu yang bernaung di organisasi tersebut dituntut untuk bisa melayani masyarakat selama 24 jam. Oleh karena itu apabila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di institusi pemerintahan ini, perlu melihat faktor – faktor individu yang mempengaruhi penyimpangan terjadi di organisasi Basarnas dan POLRI.

Dalam penelitian ini ditekankan untuk melihat hubungan penyimpangan perilaku organisasional (OMB). Di dalam OMB terdapat ada tiga jenis OMB, diantara lain ada OMB type S, yaitu penyimpangan perilaku yang disengaja yang bertujuan untuk menguntungkan diri sendiri (*Self*). (Vardi & Wiener, 1996). Penyimpangan perilaku ini lebih banyak terjadi di internal organisasi dan biasanya yang menjadi korban adalah karyawan dari organisasi itu sendiri atau pelakunya sendiri berasal dari anggota organisasi itu sendiri.

Dan penelitian secara rinci, dilihat adalah :

- a. Apakah ada perbedaan Penyimpangan Organisasional dalam hal faktor demografi yaitu Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pernikahan, dan Jumlah Tanggungan yang terjadi di Kepolisian Republik Indonesia dengan Basarnas.
- b. Apakah faktor demografi yaitu : usia, masa kerja, pendidikan, status pernikahan dan jumlah tanggungan mempengaruhi OMB.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk memberikan kontribusi pemikiran kepada pimpinan organisasi POLRI dan Basarnas dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan dan konsepsi terhadap tata kelola Basarnas dan POLRI melalui perencanaan, pembangunan dan pembinaan organisasi secara komprehensif, lebih strategis dan profesional guna mewujudkan *good performance and good governance*.

Juga sebagai sumber Penyusunan Rencana Strategi Jangka Menengah Sumber Daya Manusia Badan SAR Nasional dan POLRI dalam mewujudkan pelayanan terhadap *stakeholder* yang akan memberikan kontribusi pemikiran, pada penyusunan konsep strategi SDM yang jelas dalam memberikan suatu tuntutan atau pedoman sebagai pelaksanaan program rencana induk (*master plan*) Basarnas dan POLRI, sehingga program tersebut akan memberikan arah yang jelas serta kegiatan yang nyata sesuai dengan Visi dan Misi Badan SAR Nasional dan POLRI sebagai organisasi baru.

1.4. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian tentang penyimpangan perilaku organisasional atau *Organizational Misbehaviour* yang selanjutnya disebut OMB, di POLRI dan Basarnas apakah ada perbedaannya di dua institusi pemerintah ini dilihat dari faktor demografi yaitu usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan jumlah tanggungan.

1.5. Sistematika Penulisan

Agar penulisan Karya Akhir dapat runtut, maka disusun dengan tata urutan sebagai berikut :

Bab 1 : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang Basarnas serta POLRI, perumusan masalah yang ada di POLRI dan Basarnas, serta tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, metode penelitian

yang dipergunakan dalam penulisan ini. Dan yang terakhir sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Menjelaskan tentang definisi serta teori dari *organizational misbehaviour* (OMB) yang juga meliputi dari *self organizational misbehaviour*, *interpersonal misbehaviour* dan *organizational misbehaviour*, faktor demografi. Juga ditambahkan telaah organisasi dari Institusi pemerintah yang dijadikan bahan penelitian yaitu POLRI dan Basarnas.

Bab 3 : Tinjauan Organisasi

Bab 3 menjelaskan tentang organisasi Badan SAR Nasional dan POLRI, dimulai dengan sejarah organisasi sampai bagaimana organisasi ini bertransformasi menjadi organisasi yang baru.

Bab 4 : Metode Penelitian

Di dalam bab 4 ini menjelaskan metode penelitian apa yang dipergunakan untuk meneliti perbedaan *Organizational Misbehaviour* Basarnas dan POLRI dengan melihat faktor demografi menggunakan *mean score* dan *Anova*.

Bab 5 : Pengujian Dan Interpretasi Hasil

Dari Bab 5, diperoleh hasil statistik pengujian dan diinterpretasikan dalam bentuk suatu analisa yang akan dipergunakan untuk membuat kesimpulan dan saran organisasi POLRI dan Basarnas.

Bab 6 : Kesimpulan dan Saran

Bab 6 menjelaskan kesimpulan dari analisa penelitian yang menjadi saran untuk pihak POLRI dan Basarnas tentang hasil penelitian tersebut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penyimpangan Perilaku Organisasional (*Organizational Misbehaviour*)

“Organizational Misbehaviour (OMB) is defined here as any intentional action by members of organizations that violates core organizational and/or societal norms” (Vardi & Wiener, 1996)

Untuk memperjelas defenisi di atas, beberapa penyimpangan perilaku negatif yang terjadi di dalam suatu organisasi, yang ditimbulkan oleh individu – individu yang berada di dalam organisasi itu sendiri. Dampak dari OMB ini sendiri bisa mengakibatkan kerugian terhadap diri sendiri, organisasi itu sendiri, nilai (*values*) dari organisasi, dan lingkungan eksternal dari organisasi yang berinteraksi dengan organisasi tersebut. Selain itu dampak dari penyimpangan perilaku organisasional juga mengakibatkan kerugian material bagi organisasi. Yaitu bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi apabila terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh anggota dari organisasi. Dan ini merupakan salah bentuk contoh penyimpangan perilaku organisasional yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Contoh dari penyimpangan perilaku organisasional adalah maraknya berita investigasi tentang penyimpangan (*fraud*) yang terjadi di berbagai institusi pemerintahan membuat kita menyadari ketidakberesan yang terjadi. Walaupun saat ini yang menjadi sorotan atas penyimpangan ini banyak terjadi di kalangan pimpinan institusi ataupun level puncak manajemen di berbagai perusahaan, tetapi kita perlu untuk mengkhawatirkan bahwa penyimpangan ini bisa terjadi di setiap lapisan dari organisasi yang ada.

Hasil dari beberapa definisi tentang OMB sebenarnya bisa diintegrasikan dengan berbagai jenis tipe penyimpangan perilaku yang terjadi, tetapi belum semua bisa melengkapi dasar pengembangan penjelasan model – model dari OMB sendiri.

OMB yang didefinisikan di atas merupakan perbuatan kesengajaan yang dilakukan oleh anggota dari suatu organisasi dimana terjadinya suatu perbuatan yang tercela mencemarkan norma dari organisasi dan juga misi dari organisasi tersebut. Disamping nilai – nilai sosial dan standar nilai perbuatan.

Seperti contoh dalam organisasi, individu yang terbiasa dengan mempergunakan fasilitas – fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi individu. Tetapi dalam hal ini tidak semua individu mempergunakan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi, mungkin masih ada beberapa individu yang mempunyai pemahaman bahwa fasilitas organisasi tidak seharusnya dipergunakan untuk kepentingan selain organisasi. Jadi bisa dikatakan bahwa adanya penolakan OMB tetapi tidak semua OMB merupakan penolakan.

Penolakan OMB adalah perilaku penyimpangan yang tidak disengaja. Kembali ke definisi OMB adalah segala perilaku yang memang disengaja oleh anggota atau individu yang berada di suatu organisasi. Dan kegiatan yang tidak disengaja jelas – jelas merupakan bukan *Organizational Misbehaviour* (OMB).

Jenis ini berdasarkan atas dua dimensi. Dimensi pertama berisikan daerah/ area dari sebuah pekerjaan, produk (bahan–bahan yang biasa dipergunakan dalam pekerjaan), waktu (lamanya pekerjaan), dan identitas (wewenang dari sebuah pekerjaan/ perusahaan yang dilakukan oleh pekerja). Bagian dari tingkatan ke dua atau keseriusan dari berasal dari komitmen dan integritas.

Di areal suatu pekerjaan, contohnya, penyimpangan perilaku yang merusak atau mensabotase untuk sementara ini di areal produksi adalah mencuri (mencuri produk atau bahan yang biasa dipergunakan dalam bekerja). Penyimpangan perilaku organisasional dalam teorinya sendiri terdapat tiga hal yang mempengaruhi terjadinya penyimpangan perilaku tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. *Self Organizational Misbehaviour (self – OMB)*, yaitu penyimpangan perilaku organisasional yang diakibatkan oleh individu yang ada dalam organisasi tersebut.
- b. *Organizations Organizational Misbehaviour (organizations – OMB)*, yaitu penyimpangan perilaku organisasional yang ditimbulkan oleh organisasi itu sendiri, maksudnya adalah penyimpangan perilaku yang terjadi memang dikarenakan oleh budaya organisasi itu sendiri.
- c. *Inter Organizational Misbehaviour (Inter – OMB)*, yaitu penyimpangan perilaku organisasional disebabkan karena hubungan antar individu yang terjadi di organisasi tersebut.

Dan ini dapat dilihat dalam bagan dibawah ini :

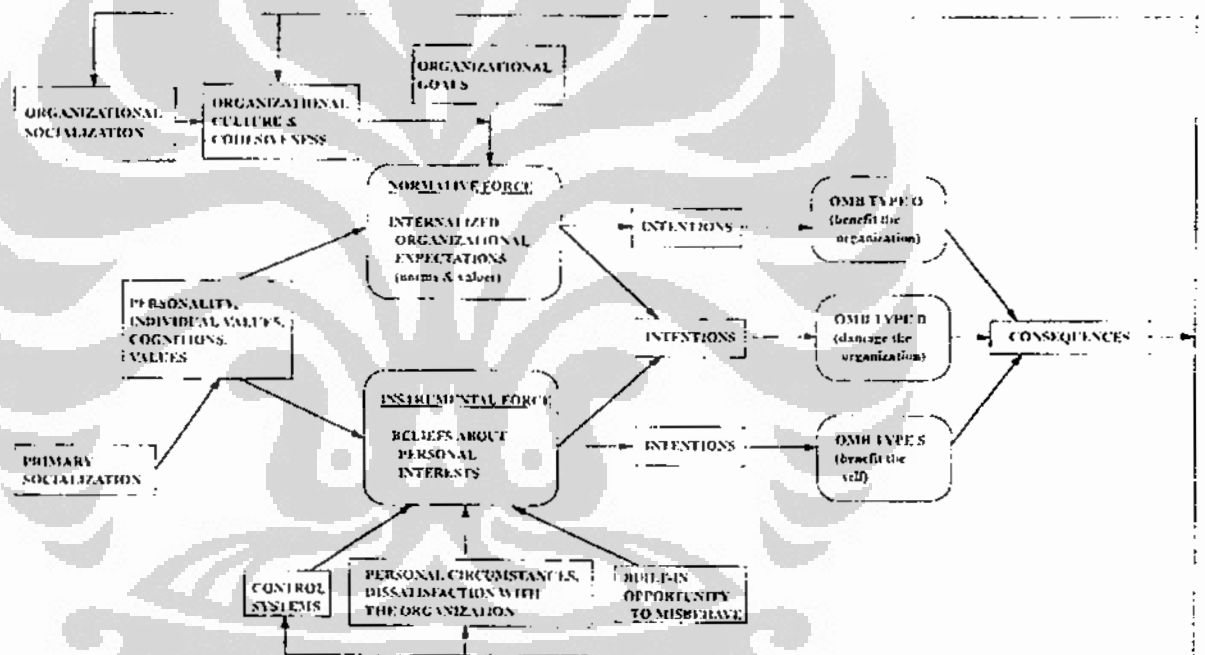
	3 Appropriation of Time	1 Appropriation of Work	2 Appropriation of Product	4 Appropriation of Identity
Commitment Engagement	Time Peaks	Work Absentee	Peaks	Goal Identification
Cooperation				Time Wasting
Compliance	Absence	Effort Bargaining	Fiddling	Sub-cultures
Withdrawal	Turnover	Solitening	Theft	Sex Games
Denial Hostility				Disanchreness And Sabotage

Gambar 2.1 : Types of Organizational Misbehaviour

Sumber : Readiness For Change : Its Determinant & Relation to Organization Misbehaviour an empirical study in an Indonesia plantation company Soetjipto Budi W. & Indra C. Uno

Di dalam OMB sendiri ada beberapa variable yang mempengaruhi diantaranya adalah (a). *Self – Organizational Misbehaviour (OMB type S)* (b). *Organizations - Organizational Misbehaviour (OMB type O)* dan yang terakhir (c) *Interpersonal – Organizational Misbehaviour (OMB type D)*.

Seperti yang diperlihatkan dalam gambar di bawah ini, adanya beberapa jenis tipe dari OMB yang terjadi di sebuah organisasi. Dalam gambar di bawah terlihat bahwa jenis – jenis OMB yang terjadi terbentuk karena adanya kekuatan normative dan instrumental yang mengakibatkan OMB terjadi.



Gambar 2.2 : Tipe OMB Individu dan Organisasi ; Instrumental – Normatif model

Sumber : The Fishbein and Ajzen Model, Yoav Vardi & Yoash Wiener, 1996

Self Organizational Misbehaviour atau yang disebut juga dengan *Interpersonal* adalah penyimpangan perilaku di dalam organisasi yang merugikan diri sendiri. Penyimpangan ini biasanya banyak terjadi di internal organisasi dan biasanya korban adalah anggota atau karyawan dari organisasi tersebut. Hingga kini, contoh – contoh perilaku terdiri dari tiga kategori dari target internalnya yaitu :

- a. Pekerjaan, contohnya penyimpangan data – data perusahaan
- b. Properti, sumbr, serta kebijakan organisasi, contohnya pencurian dan penjualan barang – barang perusahaan secara tidak sah
- c. Terhadap anggota/ karyawan lainnya, contohnya pelecehan seksual terhadap pekerja berlainan jenis

Teori ini lebih berbicara kepada penyimpangan yang dilakukan oleh masing - masing individu untuk kepentingan si individu itu sendiri, tidak ada sama sekali keterkaitan dengan keuntungan yang akan diperoleh organisasi dari penyimpangan prilaku yang dilakukannya.

Terlepas dari beberapa contoh perilaku tiga di atas, ada pengecualian apabila anggota organisasi yang melakukan penyimpangan tetapi membuat keuntungan bagi organisasi sehingga membuat individu tersebut mendapatkan promosi atau *reward* dari organisasi. (Vardi & Wiener, 1996)

Penyimpangan yang terjadi terutama bermaksud memberikan keuntungan terhadap organisasi secara keseluruhan. Contoh dari penyimpangan perilaku ini adalah pemalsuan catatan pemesanan kontrak untuk meningkatkan keuntungan organisasi., yang kebanyakan terjadi di lingkungan luar organisasi yang dalam hal ini menjadi objeknya adalah organisasi lain, institusi sosial, pemerintahan atau konsumen.

Dalam penjelasannya teori di atas menyatakan bahwa penyimpangan perilaku yang terjadi lebih banyak menguntungkan terhadap organisasi tetapi apabila dampak yang ditimbulkan berpengaruh terhadap individu yang melakukannya, seperti si individu mendapatkan promosi atas keberhasilannya mendapatkan sebuah kontrak dengan cara yang menyimpang seperti disebutkan di atas, maka penyimpangan perilaku yang terjadi dikategorikan type *Self – Organizational Misbehaviour*. Karena dalam teori ini hanya bersifat menguntungkan bagi organisasi itu sendiri.

2.2 Demografi

Klasifikasi terpenting di dalam faktor demografi selain jenis kelamin dan ras adalah usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan jumlah tanggungan.

2.2.1. Usia

Usia ternyata dalam kenyataannya turut mempengaruhi perilaku organisasional. Usia merupakan ukuran kematangan seseorang dalam bekerja dan ukuran kemampuan yang dimiliki oleh individu – individu dalam sebuah organisasi. Meskipun bukan jaminan jika individu yang berusia lebih mempunyai kemampuan yang lebih dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai usia jauh lebih muda. Intelengensi juga kadang – kadang ikut mempengaruhi kemampuan serta cara individu dalam bekerja.

Dengan alasan usia ikut mempengaruhi kemampuan individu dalam bekerja, maka usiapun dalam hal ini dikategorikan atau digolongkan dengan pengklasifikasian beberapa kategori. Seperti kategori usia > 30 tahun, 30 s/d 35 tahun dan sebagainya. Pembagian penggolongan ini dimaksudkan agar memudahkan dalam mendata responden yang menjawab kuesioner dalam penelitian ini.

Dan memudahkan untuk melihat golongan mana yang lebih banyak atau berpengaruh dalam penyimpangan perilaku organisasional di organisasi Kepolisian Republik Indonesia dan Badan SAR Nasional. Selain itu juga bisa memperbandingkan diantara dua organisasi ini kategori atau penggolongan usia yang mana lebih banyak mempengaruhi organisasi ini sehingga terjadi penyimpangan perilaku organisasional.

Selain itu dalam banyak kasus, secara empiris juga terbukti bahwa umur menentukan perilaku seseorang individu, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan oleh individu lain.

2.2.2. Pendidikan

Pendidikan merupakan tingkatan individu memperoleh kemampuan. Pendidikan yang diperoleh tidak hanya dari bangku formal tetapi juga dari

bangku informal seperti praktek kerja atau magang. Selain itu pendidikan juga merupakan salah satu alat ukur lainnya dalam melihat kemampuan dari seorang individu. Oleh sebab itulah pendidikan juga dibagi dalam penggolongan atau kategori untuk mengukur kemampuan individu tersebut.

Untuk penelitian ini penggolongan pendidikan dibagi berdasarkan tingkatan pendidikan formal, seperti pendidikan yang dimulai dari yang terendah yaitu tingkatan SLTA sampai tingkatan tertinggi strata tiga. Di samping adanya tingkatan spesialisasi atau pendidikan kekhususan.

Di sisi lain penelitian menunjukkan bahwa pendidikan sebenarnya bisa mengurangi atau menghilangkan perilaku penyimpangan organisasional. Dalam model perilaku yang buruk dari organisasi intervensi manajemen terhadap individu yang melakukan penyimpangan dapat dilakukan perekrutan yang tepat, pendidikan dan pelatihan terhadap individu dalam sebuah organisasi.

2.2.3. Masa Kerja

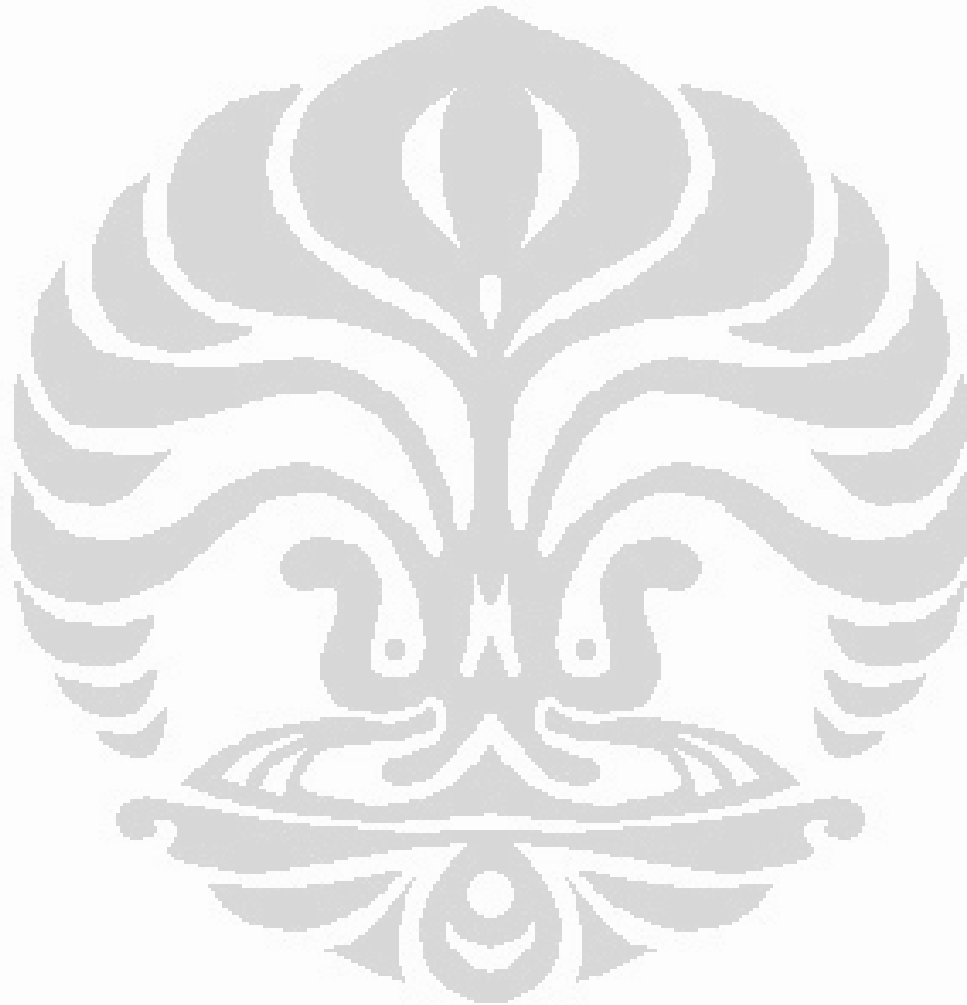
Sampai saat ini belum ada bukti yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka tingkat produktivitasnya akan meningkat. Namun demikian banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin lama seorang bekerja semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.2.4 Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah atau tidak menikah akan berbeda dalam memaknai pekerjaan. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang sudah menikah menilai pekerjaan sangat penting karena dia sudah memiliki sejumlah tanggung jawab sebagai kepala keluarga sehingga kadang-kadang menimbulkan dampak penyimpangan perilaku organisasional bagi organisasi, karena individu yang menikah mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga mengakibatkan segala pekerjaan akan dimaknai dengan berupa materi. Adanya tuntutan keluarga untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan.

2.2.5. Jumlah Tanggungan

Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan dalam keluarga seorang karyawan, maka tingkat absensi akan semakin tinggi. Ada sejumlah alasan untuk tidak hadir di tempat kerja bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki cukup banyak tanggungan juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja seseorang karyawan.



BAB 3

TINJAUAN ORGANISASI

3.1. Badan SAR Nasional (Basarnas)

Hakikat "*Search and Rescue (SAR)*" adalah suatu kegiatan kemanusiaan yang dijiwai oleh falsafah Pancasila dan merupakan kewajiban bagi setiap Warga Negara Indonesia. Kegiatan tersebut meliputi segala upaya dan usaha pencarian, pemberian pertolongan, dan penyelamatan jiwa manusia dan harta benda yang bernilai dari berbagai musibah baik dalam penerbangan, pelayaran, bencana alam maupun bencana lainnya.

Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa, anggota *International Civil Aviation Organization (ICAO)* dan anggota *International Maritime Organization (IMO)* diwajibkan untuk memberikan pelayanan SAR, serta mengadakan koordinasi di wilayah tanggung jawabnya, termasuk melaksanakan kerjasama nasional dan internasional, khususnya dengan negara tetangga. Oleh sebab itu kegiatan SAR harus dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengerahkan seluruh instansi / organisasi berpotensi SAR secara mantap agar segala macam musibah dapat segera ditanggulangi dengan tuntas.

Badan SAR Nasional (BASARNAS) adalah pelaksana tugas di bidang Search and Rescue yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Perhubungan. Tugas Basarnas membina, mengkoordinasikan dan mengendalikan potensi *Search and Rescue (SAR)* dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan atau penerbangan, serta memberikan bantuan SAR dalam bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional.

Perkembangan organisasi Basarnas sendiri telah banyak mengalami perubahan sejak didirikan pertama kali pada Tahun 1972 berdasarkan Keputusan

Presiden Nomor 11, di mana dibentuklah sebuah organisasi SAR Nasional yang diberi nama **BASARI (Badan SAR Indonesia)** yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Seiring dengan penataan organisasi **BASARI** yang dalam pelaksanaan SAR di lapangan dilaksanakan oleh **PUSARNAS (Pusat SAR Nasional)** dan dijabat oleh seorang pejabat dari Departemen Perhubungan. **PUSARNAS** pada tahun 1975 juga resmi terdaftar sebagai anggota **NASAR (National Association of SAR)** yang berkedudukan di Amerika Serikat. Untuk memaksimalkan kinerja dari organisasi **PUSARNAS** ini berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1979 berubah menjadi **BASARNAS (Badan SAR Nasional)** dan kedudukannya setingkat Direktorat Jenderal di lingkungan Departemen Perhubungan.

Basarnas adalah lembaga pemerintah pelaksana tingkat pusat yang melayani tugas penyelamatan dan pencarian. Tugas pokoknya yang lain juga membina dan mengkoordinasikan semua usaha dan kegiatan SAR sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam penerbangan, pelayaran, bencana alam, dan bencana lainnya.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, **Basarnas** mempunyai fungsi menyusun kebijaksanaan teknis, membina dan mengkoordinasikan pengendalian operasi, menilai, mengevaluasi, menyusun rencana dan program, serta melakukan hubungan dan kerjasama.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat tentang layanan jasa SAR, maka organisasi **Badan SAR Nasional (BASARNAS)** juga mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan teknologi dan globalisasi. Organisasi SAR pada saat ini dikukuhkan dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 43 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 79 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor *Search and Rescue*. Dalam rangka terus meningkatkan pelayanan SAR kepada masyarakat luas maka pemerintah juga menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2006 tentang Pencarian dan Pertolongan yang mengatur bahwa pelaksanaan pelayanan SAR dikoordinasikan oleh **Basarnas**.

Jumlah pegawai Badan SAR Nasional pada saat ini berjumlah 1.325 pegawai yang tersebar di Kantor Pusat Basarnas dan 24 Kantor SAR serta 48 Pos SAR. Peraturan Presiden Nomor 23 tentang Tunjangan Resiko Tinggi diterbitkan didasarkan atas resiko pekerjaan yang bakal dihadapi oleh pegawai Basarnas dalam rangka upaya pencarian dan penyelamatan korban manusia dan harta benda, yang selanjutnya diklasifikasi ke dalam komposisi beban pekerjaan, sebagai berikut :

- 1) Secara langsung melaksanakan operasi SAR dan yang memiliki tingkat resiko paling tinggi, yaitu tim penyelamat (rescueer);
- 2) Secara tidak langsung melaksanakan operasi SAR atau melaksanakan tindak awal operasi SAR, dan berada di wilayah atau lokasi musibah atau bencana, SMC dan Komandan SRU;
- 3) Pelaksanaan siaga SAR, pembinaan, pengerahan, dan pengendalian potensi SAR, Instruktur SAR;
- 4) Secara tidak langsung melaksanakan penyelenggaraan SAR, Pejabat Struktural dan Staf administrasi atau teknis.

Untuk saat ini komposisi dari di atas belum seimbang jumlah tenaga tim rescue yang ada saat ini masih berjumlah 40% dari jumlah keseluruhan pegawai Basarnas seharusnya jumlah tenaga tim rescue sekitar 60% dari jumlah keseluruhan pegawai mengingat tupoksinya lebih banyak kepada pelayanan teknis di lapangan. Meskipun pada tahun 2007 yang lalu telah dilaksanakan rekrutmen 540 orang tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan Basarnas akan tenaga tim rescue yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan operasi SAR saat ini.

3.2. POLRI (POLISI REPUBLIK INDONESIA)

Kemandirian Polri diawali sejak terpisahnya Polisi dari ABRI tanggal 1 April 1999 sebagai bagian dari proses reformasi, haruslah dipandang dan disikapi secara arif sebagai tahapan untuk mewujudkan Polri sebagai abdi negara yang profesional dan dekat dengan masyarakat, menuju perubahan tata kehidupan nasional kearah

masyarakat madani yang demokratis, aman, tertib, adil dan sejahtera. Kemandirian Polri dimaksud bukanlah untuk menjadikan institusi yang tertutup dan berjalan serta bekerja sendiri, namun tetap dalam kerangka ketata negaraan dan pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia yang utuh termasuk dalam mengantisipasi otonomi daerah sesuai dengan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan keuangan antara pusat dan daerah. Pengembangan kemampuan dan kekuatan serta penggunaan kekuatan Polri dikelola sedemikian rupa agar dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Polri sebagai pengemban fungsi keamanan dalam negeri. Tugas dan tanggung jawab tersebut adalah memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, harta benda dari tindakan kriminalitas dan bencana alam. Upaya melaksanakan kemandirian Polri dengan mengadakan perubahan-perubahan melalui tiga aspek yaitu:

- Aspek Struktural: Mencakup perubahan kelembagaan Kepolisian dalam Ketata negaraan, organisasi, susunan dan kedudukan.
- Aspek Instrumental: Mencakup filosofi (Visi, Misi dan tujuan), Doktrin, kewenangan, kompetensi, kemampuan fungsi dan Iptek.
- Aspek kultural: Adalah muara dari perubahan aspek struktural dan instrumental, karena semua harus terwujud dalam bentuk kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat, perubahan meliputi perubahan manajerial, sistem rekrutmen, sistem pendidikan, sistem material fasilitas dan jasa, sistem anggaran, system operasional

3.2.1 Sejarah POLRI

LAHIR, tumbuh dan berkembangnya Polri tidak lepas dari sejarah perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia sejak Proklamasi. Kemerdekaan Indonesia, Polri telah dihadapkan pada tugas-tugas yang unik dan kompleks. Selain menata keamanan dan ketertiban masyarakat di masa perang, Polri juga terlibat langsung dalam pertempuran melawan penjajah dan berbagai operasi militer bersama-sama satuan angkatan

bersenjata yang lain. Kondisi seperti ini dilakukan oleh Polri karena Polri lahir sebagai satu-satunya satuan bersenjata yang relatif lebih lengkap.

Hanya empat hari setelah kemerdekaan, tepatnya tanggal 21 Agustus 1945, secara tegas pasukan polisi segera memproklamkan diri sebagai Pasukan Polisi Republik Indonesia dipimpin oleh Inspektur Kelas I (Letnan Satu) Polisi Mochammad Jassin di Surabaya, langkah awal yang dilakukan selain mengadakan pembersihan dan pelucutan senjata terhadap tentara Jepang yang kalah perang, juga membangkitkan semangat moral dan patriotik seluruh rakyat maupun satuan-satuan bersenjata yang sedang dilanda depresi dan kekalahan perang yang panjang. Tanggal 29 September 1945 tentara Sekutu yang didalamnya juga terdapat ribuan tentara Belanda menyerbu Indonesia dengan dalih ingin melucuti tentara Jepang.

Pada kenyataannya pasukan sekutu tersebut justru ingin membantu Belanda menjajah kembali Indonesia. Oleh karena itu perang antara sekutu dengan pasukan Indonesiapun terjadi dimana-mana. Klimaksnya terjadi pada tanggal 10 Nopember 1945, yang dikenal sebagai "Pertempuran Surabaya". Tanggal itu kemudian dijadikan sebagai hari Pahlawan secara Nasional yang setiap tahun diperingati oleh bangsa Indonesia Pertempuran 10 Nopember 1945 di Surabaya menjadi sangat penting dalam sejarah Indonesia, bukan hanya karena ribuan rakyat Indonesia gugur, tetapi lebih dari itu karena semangat heroiknya mampu menggetarkan dunia dan PBB akan eksistensi bangsa dan negara Indonesia di mata dunia. Andil pasukan Polisi dalam mengobarkan semangat perlawanan rakyat ketika itupun sangat besar. Dalam menciptakan keamanan dan ketertiban didalam negeri, Polri juga sudah banyak disibukkan oleh berbagai operasi militer, penumpasan pemberontakan dari DI & TII, PRRI, PKI RMS RAM dan G 30 S/PKI serta berbagai penumpasan GPK. Dalam perkembangan paling akhir dalam kepolisian yang semakin modern dan global, Polri bukan hanya mengurus keamanan dan ketertiban di dalam negeri, akan tetapi juga terlibat dalam

masalah-masalah keamanan dan ketertiban regional maupun internasional, sebagaimana yang di tempuh oleh kebijakan PBB yang telah meminta pasukan-pasukan polisi, termasuk Indonesia, untuk ikut aktif dalam berbagai operasi kepolisian, misalnya di Namibia (Afrika Selatan) dan di Kamboja (Asia).

3.4. VISI DAN MISI POLRI

VISI POLRI : Polri yang mampu menjadi pelindung Pengayom dan Pelayan Masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia, Pemelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera.

MISI POLRI : Berdasarkan uraian Visi sebagaimana tersebut di atas, selanjutnya uraian tentang jabaran Misi Polri kedepan adalah sebagai berikut :

- Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi aspek security, surety, safety dan peace) sehingga masyarakat bebas dari gangguan fisik maupun psykis.
- Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya preemtif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat (Law abiding Citizenship).
- Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
- Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma - norma dan nilai - nilai yang berlaku

dalam bingkai integritas wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- Mengelola sumber daya manusia Polri secara profesional dalam mencapai tujuan Polri yaitu terwujudnya keamanan dalam negeri sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat
- Meningkatkan upaya konsolidasi kedalam (internal Polri) sebagai upaya menyamakan Visi dan Misi Polri kedepan.
- Memelihara soliditas institusi Polri dari berbagai pengaruh external yang sangat merugikan organisasi.
- Melanjutkan operasi pemulihan keamanan di beberapa wilayah konflik guna menjamin keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa dari masyarakat yang berbhineka tunggal ika.

Sasaran : Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Polri pada kurun waktu tahun 2000 - 2004 yang akan datang ditetapkan sasaran yang hendak dicapai adalah: Bidang Kamtibmas

- Tercapainya situasi Kamtibmas yang kondusif bagi penyelenggaraan pembangunan nasional.
- Terciptanya suatu proses penegakan hukum yang konsisten dan berkeadilan, bebas KKN dan menjunjung tinggi hak azasi manusia.
- Terwujudnya aparat penegak hukum yang memiliki integritas dan kemampuan profesional yang tinggi serta mampu bertindak tegas adil dan berwibawa.
- Kesadaran hukum dan kepatuhan hukum masyarakat yang meningkat yang terwujud dalam bentuk partisipasi aktif dan dinamis masyarakat terhadap upaya Binkamtibmas yang semakin tinggi.

- Kinerja Polri yang lebih profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi sehingga disegani dan mendapat dukungan kuat dari masyarakat untuk mewujudkan lingkungan kehidupan yang lebih aman dan tertib.

Bidang Keamanan Dalam Negeri

- Tercapainya kerukunan antar umat beragama dalam kerangka interaksi sosial yang intensif serta tumbuhnya kesadaran berbangsa guna menjamin keutuhan bangsa yang ber - Bhineka Tunggal Ika.
- Tetap tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Filosofi : Disimak dari kandungan nilai Pancasila dan Tribrata secara filosofi memuat nilai-nilai kepolisian sebagai abdi utama, sebagai warga negara teladan dan wajib menjaga ketertiban pribadi rakyat.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Model Statistik Penelitian dan Definisi Operasional

Model penelitian ini menggunakan lima variabel demografi sebagai pembanding penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi di institusi Polri dan Basarnas, faktor – faktor demografi tersebut adalah : Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pernikahan, dan Jumlah Tanggungan dan 1 (satu) variabel dependen yaitu *Organizational Misbehaviour* (OMB)..

Tabel 4.1. Model Statistik Penelitian

OMB POLRI	=	OMB Basarnas
Usia	=	Usia
Pendidikan	=	Pendidikan
Masa Kerja	=	Masa Kerja
Status Pernikahan	=	Status Pernikahan
Jumlah Tanggungan	=	Jumlah Tanggungan

Sumber : Peneliti

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa adanya penyimpangan perilaku organisasional di Polri dan Basarnas dengan asumsi dari faktor demografi seperti usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan jumlah tanggungan yang mana signifikan terhadap penyimpangan perilaku organisasional yang selanjutnya disebut OMB terjadi di dua organisasi Polri dan Basarnas.

Penyimpangan perilaku organisasional yang selanjutnya disebut dengan OMB didefinisikan suatu tindakan yang disengaja oleh anggota dari sebuah organisasi, dimana tindakan yang disengaja tersebut merupakan bentuk tindakan yang merugikan organisasi baik secara norma yang ada di masyarakat.

Selanjutnya untuk faktor demografi seperti usia merupakan alat ukur bagi individu untuk melihat kematangan atau kemampuan dari masing – masing individu. Karena setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

Pendidikan juga merupakan alat ukur untuk setiap individu dalam menilai kemampuan untuk bekerja. Dan pendidikan yang diperoleh individu tidak hanya didapatkan dari pendidikan formal saja, tetapi juga pendidikan informal juga bisa meningkatkan kemampuan masing-masing individu.

Masa kerja adalah jumlah atau lama waktu dari masing-masing individu bekerja atau mengabdikan dirinya di suatu organisasi. Untuk kasus ini karena merupakan organisasi pemerintahan maka individu dalam organisasi ini selanjutnya disebut sebagai abdi Negara. Masa kerja bagi seorang abdi negara mempunyai keragaman atau tidak sama satu dengan yang lainnya.

Kinsey (1965), mebagi status pernikahan ke dalam tiga kelompok yaitu *single*, *married*, *post married*. Kelompok *single* adalah kelompok yang tidak menikah atau belum menikah, sedangkan *married* adalah kelompok yang sedang berada dalam status pernikahan yang sah secara hukum dan agama. Kelompok lainnya adalah *post married* adalah kelompok yang sudah pernah menikah tetapi karena sesuatu hal berpisah karena perceraian atau kematian.

Jumlah tanggungan keluarga adalah beban dari individu untuk membiayai atau memenuhi kebutuhan dari anggota keluarga. Jumlah tanggungan juga mempunyai beberapa penggolongan atau kategori.

Dari data tabel di atas, hipotesa yang dapat digunakan adalah :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ (*mean* dari masing-masing kelompok metode adalah sama)

4.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah melakukan survei dengan pendekatan *cross sectional* dengan mengambil data – data primer berupa penyebaran kuesioner kepada para profesional di Basarnas, dalam hal ini adalah para *Rescuer* yang berada di seluruh Kantor SAR di Indonesia sebagai Unit Pelaksana Teknis Basarnas serta kepada para jajaran pimpinan di Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan perilaku yang terjadi berhubungan dengan perilaku individual *self esteem*, *self efficacy* dan *Self sufficiency* di organisasi POLRI dan Basarnas.

Alasan pengambilan dua organisasi pemerintahan di atas karena kita akan mencoba melihat perbedaan antara karyawan profesional, yang disini adalah *rescuer* dengan beberapa pimpinan di instansi POLRI . Basarnas dengan *rescuer* yang merupakan jabatan fungsional khusus kalau dikategorikan dalam nomenklatur pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, sedangkan POLRI mengambil tingkatan struktural, level Perwira Menengah ke atas yang ada di jajaran POLRI.

Rescuer dengan latar belakang pekerjaan lapangan, dimana bertujuan untuk mencari dan menyelamatkan baik manusia maupun lainnya setiap kecelakaan ataupun musibah lainnya. Hampir dalam setiap pekerjaannya setiap *rescuer* membutuhkan satu dengan yang lain yaitu membutuhkan satu tim dalam melaksanakan pekerjaannya, di samping memerlukan kemampuan yang spesifik untuk melaksanakan tugasnya. Dalam satu tim *rescuer* yang melaksanakan operasi SAR membutuhkan kemampuan yang berbeda- beda dari setiap individu. Dan kemampuan individu memang sangat dibutuhkan karena menyangkut nyawa setiap manusia lain yang akan ditolong dan diselamatkan.

Sedangkan dari sisi POLRI, level pimpinan yang yang menjadi pemilihan untuk sampel dalam penelitian karena beberapa dari responden nantinya akan menjadi pembuat kebijakan dan rencana strategis dari institusi POLRI. Karena keberhasilan dari sebuah organisasi nantinya akan berpengaruh dengan orang – orang yang membuat rencana strategis dari organisasi tersebut. Oleh sebab itulah pengambilan sampel POLRI sebagai penyimpangan perilaku organisasi yang terjadi apa ada hubungannya dengan *Self esteem* dari setiap pimpinan atau jajaran level atas POLRI.

Skala yang digunakan adalah Skala Likert, yang juga disebut *summated – rating scale* yang merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset sumber daya manusia. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka. Pilihan dibuat berjenjang, mulai dari intensitas yang paling rendah sampai paling tinggi, jumlah yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak enam jenjang.

Berikut pembagian 6 jenjang pada Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini :

- 1 = Sangat Tak Setuju
- 2 = Tak Setuju
- 3 = Cenderung Tak Setuju
- 4 = Cenderung Setuju
- 5 = Setuju
- 6 = Sangat Setuju

Pemilihan 6 jenjang dalam Skala Likert ini adalah untuk menghindari munculnya kecenderungan pemilihan nilai tengah (*central tendency*) oleh para responden yang tentunya akan cukup menyulitkan dalam pengolahan dan interpretasi hasil yang akan digunakan.

4.3. Pengumpulan Data

Metode pengambilan data adalah sistem *convenience*, dimana untuk Basarnas pengambilan data dilaksanakan pada saat pelatihan *SAR Equipment* yang dilaksanakan di Jakarta dengan peserta berasal dari seluruh *rescuer* dari Unit Pelaksana Teknis Badan SAR Nasional. Untuk POLRI dilaksanakan pada saat pelaksanaan SUSPIM POLRI di Bandung.

Jumlah kuesioner yang disebar di Basarnas sebanyak 115 buah, kembali 110 buah dan yang dapat diolah sebanyak 106 kuesioner. Sedangkan di Polri, dari 139 kuesioner yang disebar kepada responden, kembali 136 buah, dan sebanyak 131 kuesioner dapat diolah.

Pengisian kuesioner ini diawasi langsung oleh beberapa *surveyor*. Diklat Suspim POLRI tempat pengambilan data ini dibagi dalam 4 kelas masing-masing berisi antara 30 – 35 orang pejabat. Masing – masing kelas diawasi oleh 2 orang *surveyor*. Sedangkan di Basarnas pengambilan data dilakukan saat diklat *SAR Equipment* yang dilakukan di Jakarta, diikuti oleh perwakilan *rescuer* dari 33 *rescue unit* di seluruh Indonesia. Para responden berada dalam sebuah kelas besar, yang diawasi oleh 4 orang *surveyor*.

Adapun jumlah keseluruhan *rescuer* di Basarnas adalah 676 orang, dan jumlah pejabat struktural di Polri adalah 1074 orang.

4.4. Alat Pengukuran

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode penyebaran kuesioner kepada para responden. Untuk

penelitian ini jenis data yang dibutuhkan hanya terdiri dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ingin dituju. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan memungkinkan responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya yang dialami oleh responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas tiga bagian. Bagian I adalah bagian kuesioner yang berisikan pertanyaan mengenai data responden. Bagian II – III adalah bagian kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai *organizational misbehavior* (OMB) dan *Individual* dari anggota Basarnas dan POLRI.

4.4.1. Kuesioner Data Responden.

Pada bagian I dari kuesioner, data yang dikumpulkan adalah data mengenai responden. Data tersebut terdiri dari :

1. Usia
2. Masa Kerja
3. Status
4. Pendidikan
5. Jabatan / Peran dalam tim
6. Jumlah Tanggungan

Pada bagian I ini terdapat perbedaan antara POLRI dan Basarnas, dimana kalau di POLRI pada poin lima diisi dengan jabatan, sedangkan untuk Basarnas diganti dengan posisi atau peran si *rescuer* dalam tim tersebut.

4.4.2. Kuesioner *Organizations Misbehaviour* (OMB)

Kuesioner bagian ini terdiri dari 23 pertanyaan yang dikembangkan oleh Vardi & Weitz (2004). Kuesioner ini mengukur adanya penyimpangan perilaku organisasi yang terjadi di sebuah organisasi. Pernyataan ini dapat dilihat pada lampiran 2 Pilihan jawaban menggunakan 6 level Skala Likert seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

4.5. Data Deskriptif Hasil Pengumpulan

Data deskriptif yang didapat dari kuesioner ini dapat dilihat pada tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel 4.2. Statistik – Data Responden POLRI

		Usia	Masa Kerja	Status	Pendidikan	Pangkat	Jumlah Tanggungan
N	Valid	131	131	131	131	131	131
	Tidak	0	0	0	0	0	0
	Lengkap	0	0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Tabel 4.3. Statistik – Data Responden Basarnas

		Usia	Masa Kerja	Status	Pendidikan	Peran dalam Tim	Jumlah Tanggungan
N	Valid	106	106	106	106	106	106
	Tidak	0	0	0	0	0	0
	Lengkap	0	0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Tabel di atas menggambarkan statistik dari data responden Basarnas secara keseluruhan dimana variabelnya terdiri dari : usia, masa kerja, status, pendidikan, peran dalam tim dan jumlah tanggungan. Dari tabel di atas juga menggambarkan data POLRI dan Basarnas yang diperoleh dapat diproses dengan menggunakan SPSS ver. 12. Kemudian penghitungan frekuensi atas data usia responden menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4. Tabulasi Usia – Data Responden POLRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 - 35 tahun	3	2.3	2.3	2.3
	36 - 40 tahun	78	59.5	59.5	61.8
	41 - 45 tahun	27	20.6	20.6	82.4
	46 - 50 tahun	21	16.0	16.0	98.5
	> 50 tahun	2	1.5	1.5	100.0
Total		131	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Hasil tabulasi tabel usia responden POLRI menunjukkan usia 36 s/d 40 tahun menunjukkan frekuensi yang terbesar yaitu sebesar 59,5% diantara usia yang lainnya. Diperkirakan responden POLRI yang melakukan pengisian kuesioner memang

merupakan rata – rata perwira menengah POLRI yang sedang melaksanakan sekolah kepemimpinan. Dengan asumsi rata – rata para perwira tersebut memasuki kesatuan POLRI pada usia 20-an dengan pendidikan sarjana ataupun dari Akademi Kepolisian. Sedangkan Basarnas frekuensi terbesar berada di usia < 30 tahun. Alasan terbesarnya frekuensi responden Basarnas di usia < 30 sebesar 62,2% dikarenakan tuntutan pekerjaan sebagai seorang *rescuer* dengan tuntutan fisik yang lebih kuat dan hanya dimiliki oleh yang berusia lebih muda.

Tabel 4.5. Tabulasi Usia – Data Responden Basarnas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	66	62.3	62.3	62.3
	30 - 35 tahun	21	19.8	19.8	82.1
	36 - 40 tahun	8	7.5	7.5	89.6
	41 - 45 tahun	7	6.6	6.6	96.2
	46 - 50 tahun	3	2.8	2.8	99.1
	> 50 tahun	1	.9	.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Hitung frekuensi terhadap masa kerja responden dapat dilihat dalam table berikut ini :

Tabel 4.6. Tabulasi Masa Kerja – Data Responden POLRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 tahun	1	.8	.8	.8
	11 - 15 tahun	32	24.4	24.4	25.2
	16 - 20 tahun	58	44.3	44.3	69.5
	21 - 25 tahun	38	29.0	29.0	98.5
	26 - 30 tahun	2	1.5	1.5	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Tabel 4.7. Tabulasi Masa Kerja – Data Responden Basarnas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	68	64.2	64.2	64.2
	5 - 10 Tahun	17	16.0	16.0	80.2
	11 - 15 Tahun	8	7.5	7.5	87.7
	16 - 20 Tahun	6	5.7	5.7	93.4
	21- 25 Tahun	6	5.7	5.7	99.1
	26 - 30 Tahun	1	.9	.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Pada organisasi POLRI, rentang masa kerja terbesar ditunjukkan oleh rentang masa kerja 16 – 20 tahun (44,3%) sedangkan pada organisasi Basarnas rentang masa kerja terbesar ditunjukkan oleh kelompok rentang masa kerja < 5 tahun sebesar 64,2 % seperti yang dapat dilihat dalam tabel 4.5 dan 4.6 diatas.

Tabel 4.8. Tabulasi Status – Data Responden POLRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	2	1.5	1.5	1.5
	Menikah	119	90.8	90.8	92.4
	pernah menikah	10	7.6	7.6	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Tabel 4.9. Tabulasi Status – Data Responden Basarnas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	48	45.3	45.3	45.3
	Menikah	58	54.7	54.7	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Penghitungan selanjutnya adalah terhadap status pernikahan responden, yang tampaknya tidak terlalu dipengaruhi oleh data sebelumnya (usia dan

masa kerja), karena kedua kelompok sampel menunjukkan frekuensi maksimum pada status yang sama, yaitu pada status menikah yaitu sebesar 90,8% (organisasi POLRI) dan 54,7% (organisasi Basarnas) walaupun dengan tingkat usia yang lebih tinggi pada organisasi POLRI menyebabkan prosentase responden dengan status menikah menjadi lebih besar daripada dalam organisasi Basarnas.

Tabel 4.10. Tabulasi Pendidikan – Data Responden POLRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA atau sederajat	10	7.6	7.6	7.6
	D3 atau sederajat	14	10.7	10.7	18.3
	S1 atau sederajat	71	54.2	54.2	72.5
	S2	36	27.5	27.5	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Tabel 4.11. Tabulasi Pendidikan – Data Responden Basarnas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA atau Sederajat	78	73.6	73.6	73.6
	D3 atau Sederajat	13	12.3	12.3	85.8
	S1 atau sederajat	15	14.2	14.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Dari kedua tabel (tabel 4.10 dan table 4.11) dapat dilihat bahwa dalam organisasi POLRI frekuensi tingkat pendidikan terbesar ditunjukkan oleh tingkat pendidikan setingkat atau di atas S1 (81,7%) berbeda dengan porsi terbesar pada pendidikan terbanyak diberikan oleh tingkat pendidikan setingkat SLTA pada Basarnas yaitu sebesar 73,6%. Hal ini dapat dijelaskan karena dalam kelompok jabatan struktural (organisasi POLRI) lebih diperlukan keahlian interpersonal dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sedangkan dalam kelompok jabatan fungsional penyelamat atau *rescuer* (organisasi Basarnas) lebih diperlukan faktor keterampilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sehingga dalam kelompok sampel Basarnas,

responden dengan tingkat pendidikan setingkat SLTA lebih dominan sedangkan kelompok sampel POLRI menunjukkan tingkat pendidikan setara S1 yang lebih dominan.

Tabel 4.12. Tabulasi Jumlah Tanggungan – Data Responden POLRI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak ada	3	2.3	2.3	2.3
1 orang	3	2.3	2.3	4.6
2 orang	16	12.2	12.2	16.8
3 orang	62	47.3	47.3	64.1
4 orang	47	35.9	35.9	100.0
Total	131	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Tabel 4.13. Tabulasi Jumlah Tanggungan – Data Responden Basarnas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak ada	44	41.5	41.5	41.5
1 orang	13	12.3	12.3	53.8
2 orang	28	26.4	26.4	80.2
3 orang	14	13.2	13.2	93.4
4 orang	5	4.7	4.7	98.1
> 4 orang	2	1.9	1.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Hasil data Kuesioner dari Responden

Dari kedua tabel di atas dapat dilihat bahwa organisasi POLRI, responden dengan jumlah tanggungan tiga orang menduduki tempat tertinggi (47,3%) disusul kemudian oleh responden dengan jumlah tanggungan empat orang dengan frekuensi sebesar 35,9%. Dalam organisasi Basarnas yang menunjukkan frekuensi terbesar adalah responden yang belum memiliki tanggungan sebesar 41,5% lalu responden dengan jumlah tanggungan dua orang 26,4%. Yang dimaksud dengan tanggungan disini adalah termasuk istri (atau suami) dan anak, jadi jika disebutkan jumlah tanggungan dua orang berarti responden tersebut telah menikah dan memiliki satu orang anak.

4.6. Variabel Uji

Variabel uji adalah *Organizational Misbehaviour* dengan faktor – faktor seperti usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan jumlah tanggungan. Atau dengan kata lain membandingkan OMB di Polri dan Basarnas dengan melihat faktor demografi di atas.

4.7. Validitas dan Reliabilitas Pengujian

Validitas dan reliabilitas dari setiap pernyataan ternyata diperlukan pengujian dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan menggunakan salah satu solusi faktor. Dari 49 pernyataan yang terdiri dari 23 pernyataan dari penyimpangan perilaku organisasi (OMB) Setiap pernyataan dengan *factor loading* yang $< 0,5$ tidak dapat dipergunakan (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006). Dengan demikian hanya beberapa pernyataan yang 40% atau lebih yang dapat dipergunakan atau bisa digunakan.

Dalam statistic *confirmatory factor analysis* (CFA) adalah bentuk istimewa dari menganalisa faktor. Dan biasanya dipergunakan untuk menguji sejumlah faktor dan isi dari variabel – variabel. Berlawanan dengan *explanatory factor analysis*, dimana semua pernyataan adalah bebas untuk diverifikasi, CFA dimungkinkan untuk secara jelas konstrain berbanding 0. CFA dikembangkan selanjutnya dan berguna menggantikan metode lama untuk menganalisa validitas pernyataan

Sedangkan yang dimaksud dengan reliabilitas adalah kehandalan stabilitas, prediktabilitas, akurasi dan konsistensi dari skor pengujian jika dilakukan pada kondisi yang berbeda. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan metode Cronbach Alpha, yaitu metode yang digunakan apabila pengukuran dilakukan dalam satu kali. Metode ini mengukur konsistensi respons seseorang terhadap semua item dalam tes dari setiap pernyataan kuesioner.

Semakin konsisten respon seseorang dalam semua bagian atau pernyataan dalam alat ukur, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut semakin homogen. Uji reliabilitas Cronbach Alpha dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Yang terjadi di Basarnas untuk OMB (*Organizations misbehavior*) dengan 6 item pernyataan menghasilkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,873.

Untuk POLRI dimensi *self organizational misbehaviour* pernyataan 8 dengan nilai Cronbach alpha 0,890, selanjutnya *organizations organizational misbehavior* 5 pernyataan dengan nilai 0,933, *interpersonal organizational misbehavior* dengan 9 pernyataan dengan nilai 0,947. Dan nilai Cronbach Alpha keseluruhan dari OMB POLRI adalah 97,0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan alat ukur yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik, karena sesuai dengan literatur, alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik pada nilai Cronbach Alpha minimal 0,6 – 0,7 (Hair, et, al, 2006).

Reliabilitas yang cukup menonjol adalah pada OMB POLRI (97,0%) jauh melebihi OMB Basarnas (87,3%). Hal ini dapat disebabkan kemungkinan karena pada POLRI sudah lebih jelas dan tegas pemisahan antara hal apa yang disebut dengan penyimpangan dan mana yang bukan, sehingga dapat diukur dengan baik.

Hasil uji reliabilitas terhadap alat ukur dengan Cronbach Alpha yang dilakukan dengan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.14. Reliabilitas - Cronbach Alpha POLRI Dan Basarnas

Sampel	Variabel	Sumber Data	Alpha	Jumlah Pernyataan
Polri	<i>Self OMB</i>	Bagian II	0,890	8
	<i>Organizations OMB</i>	Bagian II	0,933	5
	<i>Inter OMB</i>	Bagian II	0,947	9
	<i>OMB</i>		0,970	22
Basarnas	<i>Self OMB</i>	Bagian II	0,866	5
	<i>Organizations OMB</i>	Bagian II	0,769	3
	<i>Inter OMB</i>	Bagian II	0,822	4
	<i>OMB</i>		0,873	6

Sumber : data diolah peneliti

Dari serangkaian pengujian validitas dan reliabilitas ditemui hanya sebagian saja dari keseluruhan alat ukur yang valid dan reliabel. Hal tersebut dapat disebabkan karena tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum pengisian kuesioner oleh responden. Sebagian alat ukur yang tidak valid dapat disebabkan oleh kurang atau tidak mengertinya responden akan pernyataan yang diberikan, atau terdapat ambiguitas dalam pernyataan tersebut. Namun demikian sebagian alat ukur yang dinyatakan valid dan reliabel masih dapat dipergunakan untuk penelitian ini. Pernyataan yang secara valid mewakili variabel setelah dilakukan perhitungan, maupun pernyataan yang tidak valid dapat dilihat dalam lampiran- 2 dan lampiran- 3.

4.8. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan atribut – atribut dalam suatu variabel di tiap objek penelitian akan digunakan analisis deskriptif dengan menggunakan *mean score* per indikator atau pernyataan. Dari deskripsi tersebut dapat dilihat pernyataan – pernyataan yang mewakili kondisi dalam organisasi serta kecenderungan kesetujuan responden terhadap hal yang dinyatakan dalam masing –masing pernyataan. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Anova. Penelitian yang dilakukan dengan percobaan dapat digolongkan atau dikelompokkan berdasarkan rancangan dasar/lingkungan dengan kombinasi pola percobaan, yaitu keseimbangan jumlah ulangan, jumlah faktor yang diuji dan pengacakan di lapangan. *Organizational Misbehaviour* atau penyimpangan perilaku organisasional merupakan variabel dependen dengan usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan, dan jumlah tanggungan sebagai faktor pembanding.

BAB 5
PENGUJIAN DAN INTERPRETASI HASIL

5.1. Pengolahan dan Analisis Data.

5.1.1. POLRI

Untuk melakukan analisis *mean score* diperlukan data statistik deskriptif dari pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel, sebagai berikut :

Tabel 5.1 Mean score per Pernyataan – Data POLRI

Item	Pernyataan	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Variabel OMB (<i>Organizational Misbehaviour</i>)		1,3009			
Dimensi <i>Self- OMB</i>		1,3789			
SOMB1	Menclepon untuk urusan pribadi menggunakan telepon kantor selama jam kerja atau jam istirahat	1,5238	0,9692	1	6
SOMB2	Datang terlambat atau pulang lebih cepat tanpa izin	1,2381	0,6862	1	6
SOMB3	Menerima sogokan/uang suap atau hadiah dari rekanan, atau sumber –sumber lainnya	1,2857	0,6912	1	6
SOMB4	Menggunakan mesin fotocopy untuk urusan pribadi	1,4365	0,7429	1	6
SOMB5	Menggunakan waktu istirahat siang lebih lama dari yang diizinkan	1,3810	0,6795	1	6
SOMB7	Mengambil resiko yang tidak diperlukan dengan mengabaikan peraturan keselamatan kerja	1,5079	0,9529	1	6
SOMB8	Menggunakan biaya pengeluaran yang tidak sesuai dengan prosedur resmi	1,2698	0,6377	1	5
SOMB8	Menghadiri acara – acara pribadi atau politik selama jam kerja	1,3889	0,7691	1	5
Dimensi <i>Organizations – OMB</i>		1,2666			
OOMB1	Menyabotase pelaksanaan kegiatan satuan kerja saya	1,2222	0,6436	1	5
OOMB2	Dengan sengaja melakukan pekerjaan secara lambat	1,3095	0,6507	1	5
OOMB3	Melakukan pemborosan dengan peralatan atau uang milik unit kerja	1,2222	0,6310	1	5
OOMB4	Mengambil peralatan atau barang – barang kantor ke rumah tanpa izin	1,2143	0,6014	1	5
OOMB5	Ketinggalan pekerjaan tanpa alasan yang masuk akal	1,3651	0,7653	1	6
Dimensi <i>Interpersonal – OMB</i>		1,2571			
IOMB1	Pimpinan berpihak pada pegawai tertentu	1,3016	0,7186	1	6
IOMB2	Mengadukan rekan kerja tanpa bukti konkrit	1,2460	0,6775	1	6
IOMB3	Menyalahkan rekan kerja untuk kesalahan yang dibuat sendiri	1,2063	0,6611	1	6
IOMB4	Pelecchan seksual terhadap rekan kerja	1,1190	0,6014	1	6
IOMB5	Berkata tidak sopan/memaki rekan kerja	1,2520	0,7234	1	6
IOMB6	Mencuri dari rekan kerja	1,1496	0,6182	1	6
IOMB7	Membahayakan rekan kerja	1,1339	0,6090	1	6
IOMB8	Mengusulkan pemecatan pegawai tanpa dasar	1,1890	0,7097	1	6
IOMB9	Menentang keputusan atasan	1,7165	1,0683	1	6

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, pilihan jawaban pernyataan yang disediakan adalah 6 jenjang skala Likert mulai dari 1 hingga 6, yang mana 1 adalah sangat tak setuju, 2 berarti tak setuju, 3 berarti agak tak setuju, 4 berarti agak setuju, 5 berarti setuju dan 6 adalah sangat setuju.

- **Variabel Penyimpangan Perilaku Organisasi (OMB)**

Seluruh pernyataan yang bertujuan untuk mengukur OMB memiliki *mean score* < 2. Hal ini berarti sebagian besar responden tidak meyetujui kegiatan menelepon untuk urusan pribadi, menggunakan telepon kantor selama jam kerja atau jam istirahat, datang terlambat atau pulang lebih cepat tanpa izin, menerima sogokan/uang suap atau hadiah dari rekanan, atau sumber – sumber lainnya, menggunakan mesin fotokopi untuk urusan pribadi, menggunakan waktu istirahat siang lebih lama dari yang diizinkan, mengambil resiko yang tidak diperlukan dengan mengabaikan peraturan keselamatan kerja, menggunakan biaya pengeluaran yang tidak sesuai dengan prosedur resmi. Menghadiri acara – acara pribadi / politik selama jam kerja, menyabotase pelaksanaan kegiatan di unit kerja, dengan sengaja melakukan pekerjaan secara lambat, melakukan pemborosan dengan peralatan atau uang milik unit kerja, mengambil peralatan atau barang – barang kantor ke rumah tanpa izin, ketinggalan pekerjaan tanpa alasan yang masuk akal; tidak merasa bahwa pimpinan berpihak pada pegawai tertentu; tidak merasa mengadukan rekan kerja tanpa bukti konkrit; tidak merasa menyalahkan rekan kerja untuk kesalahan yang dibuat sendiri; tidak menyetujui pelecehan seksual terhadap rekan kerja; tidak menyetujui berkata tidak sopan/memaki rekan kerja; tidak menyetujui mencuri dari rekan kerja; tidak merasa membahayakan rekan kerja, tidak merasa mengusulkan pemecatan pegawai tanpa dasar dan tidak menentang keputusan atasan.

- **Anova OMB di Polri dengan Faktor Demografi (Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status, dan Jumlah Tanggungan)**

Selanjutnya untuk melihat hasil perbedaan OMB Polri dengan faktor usia adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2. Rata – Rata OMB Menurut USIA

Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
30 - 35 tahun	3	1.1580	.18597	.10737
36 - 40 tahun	78	1.3415	.68404	.07745
41 - 45 tahun	26	1.2148	.26488	.05195
46 - 50 tahun	22	1.3259	.29557	.06302
> 50 tahun	2	1.5185	.36665	.25926
Total	131	1.3122	.55675	.04864

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.3. ANOVA Usia

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.474	4	.119	.375	.826
Within Groups	39.822	126	.316		
Total	40.296	130			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa nilai *mean score* tertinggi berada pada kategori atau golongan usia > 50 tahun sebesar 1,3929 selanjutnya tabel Anova bertujuan untuk menguji perbedaan kategori usia berpengaruh pada kecenderungan OMB. Hasil uji menunjukkan faktor usia tidak signifikan berpengaruh terhadap OMB dimana nilai sig menunjukkan $0,882 > 0,05$. Tabel Anova menunjukkan kecenderungan OMB rata-rata tertinggi pada usia > 50 tahun, ini diduga sebagai "bekal" untuk pensiun.

Tabel 5.4 Rata – Rata OMB Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
5 - 10 tahun	1	1.0000		
11 - 15 tahun	32	1.3921	.85028	.15031
16 - 20 tahun	58	1.2858	.50867	.06679
21 - 25 tahun	38	1.3060	.26849	.04355
26 - 30 tahun	2	1.0741	.10476	.07407
Total	131	1.3122	.55675	.04864

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.5 ANOVA Masa Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.457	4	.114	.361	.836
Within Groups	39.839	126	.316		
Total	40.296	130			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa nilai *mean score* tertinggi berada pada kategori atau masa kerja 11s/d 15 tahun sebesar 1,3170, dengan nilai signifikan $0,821 > 0,05$, hasil ini menunjukkan nilai yang tidak signifikan tetapi rata-rata tertinggi menunjukkan masa kerja 11 s/d 15 tahun-cenderung melakukan penyimpangan perilaku organisasional dan ini diasumsikan para perwira polisi dengan masa kerja di kategori ini sudah bisa mengetahui celah atau kelemahan dari sistem yang ada di institusi Kepolisian Republik Indonesia. Selain itu dengan masa kerja kategori di atas diasumsikan para perwira sudah merasa jenuh dengan pekerjaan selain itu diasumsikan sudah memiliki posisi atau jabatan yang mempunyai kewenangan serta kekuasaan untuk melakukan penyimpangan perilaku organisasional di institusi atau organisasinya.

Tabel 5.6 Rata – Rata OMB Menurut Status

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
belum menikah	2	1.1444	.09952	.07037
Menikah	119	1.3312	.57775	.05296
pernah menikah	10	1.1207	.21935	.06937
Total	131	1.3122	.55675	.04864

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.7 ANOVA Status

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.466	2	.233	.748	.475
Within Groups	39.830	128	.311		
Total	40.296	130			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.6 dan 5.7 menunjukkan anova tidak signifikan dengan status pernikahan dengan nilai $0,656 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi terjadinya penyimpangan perilaku organisasional terlihat pada status individu yang sudah menikah. Hal ini diasumsikan

bahwa individu yang telah memiliki status menikah sudah pasti mempunyai tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan kehidupan bukan hanya untuk individu itu sendiri. Dengan sendirinya kebutuhan yang diperlukan lebih banyak dibandingkan dengan perwira atau pegawai yang memiliki status belum menikah ataupun yang sudah pernah menikah.

Tabel 5.8. Rata – Rata OMB Menurut Pendidikan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
SLTA atau sederajat	10	1.2904	.34821	.11011
D3 atau sederajat	14	1.1778	.27862	.07446
S1 atau sederajat	71	1.2906	.58871	.06987
S2	36	1.4134	.61587	.10265
Total	131	1.3122	.55675	.04864

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.9. ANOVA Pendidikan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.659	3	.220	.704	.551
Within Groups	39.636	127	.312		
Total	40.296	130			

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel 5.8 dan 5.9 memperlihatkan faktor pendidikan juga tidak bernilai signifikan dengan OMB terbukti dengan memberikan nilai sebesar $0,636 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi faktor kategori pendidikan menunjukkan kecederungan individu yang pendidikan strata 2 melakukan penyimpangan perilaku organisasional dan ini juga diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan individu semakin besar terjadinya peluang untuk melakukan penyimpangan perilaku organisasional di institusi Kepolisian Republik Indonesia.

Tabel 5.10 Rata – Rata OMB Menurut Jumlah Tanggungan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
tidak ada	3	1.1210	.15005	.08663
1 orang	3	1.1926	.30207	.17440
2 orang	16	1.4310	1.15153	.28788
3 orang	62	1.2600	.28627	.03636
4 orang	47	1.3606	.56186	.08196
Total	131	1.3122	.55675	.04864

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.11 ANOVA Jumlah Tanggungan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.658	4	.164	.523	.719
Within Groups	39.638	126	.315		
Total	40.296	130			

Sumber : data diolah peneliti

Interpretasi untuk tabel 5.10 dan 5.11 adalah masih sama dengan tabel-tabel yang diatas bahwa jumlah tanggungan juga tidak menunjukkan nilai yang signifikan yaitu $0,740 > 0,05$. Tetapi nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh individu yang mempunyai jumlah tanggungan berjumlah dua orang dengan nilai sebesar 1,3393. Nilai tabel yang diperoleh diasumsikan bahwa perwira yang memiliki jumlah tanggungan hanya dua orang mempunyai kecenderungan kebutuhan yang lebih banyak dibandingkan dengan perwira yang memiliki jumlah tanggungan lebih dari dua. Selain itu juga dimungkinkan karena banyak keinginan dari perwira yang memiliki jumlah tanggungan hanya dua orang untuk memaksimalkan kebutuhan kehidupan sehari-hari.

5.1.2. Basarnas

Untuk melakukan analisis *mean score* diperlukan data statistik deskriptif dari pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel, sebagai berikut :

Tabel 5.12 Mean Score per Pernyataan – Data Basarnas

Item	Pernyataan	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Variabel organizational Misbehaviour (OMB)		1,6898			
Dimensi self – OMB		1,8137			
SOMB1	Menelepon untuk urusan pribadi menggunakan telepon kantor selama jam kerja atau jam istirahat	2,1604	1,0703	1	6
SOMB2	Datang terlambat atau pulang lebih cepat tanpa izin	1,6415	0,9070	1	6
SOMB3	Menerima sogokan/uang suap atau hadiah dari rekanan, atau sumber – sumber lainnya	1,7075	0,8615	1	5
SOMB8	Menggunakan biaya pengeluaran yang tidak sesuai dengan prosedur resmi	1,7453	0,7936	1	5
Dimensi Organizational – OMB		1,5660			
OOMB3	Melakukan pemborosan dengan peralatan atau uang milik unit kerja	1,5660	0,7040	1	5
Dimensi Interpersonal – OMB		1,2571			
IOMB1	Pimpinan berpihak pada pegawai tertentu	1,3016	0,7186	1	6
IOMB2	Mengadukan rekan kerja tanpa bukti konkrit	1,2460	0,6775	1	6
IOMB3	Menyalahkan rekan kerja untuk kesalahan yang dibuat sendiri	1,2063	0,6611	1	6
IOMB4	Pelecehan seksual terhadap rekan kerja	1,1190	0,6014	1	6
IOMB5	Berkata tidak sopan/memaki rekan kerja	1,2520	0,7234	1	6
IOMB6	Mencuri dari rekan kerja	1,1496	0,6182	1	6
IOMB7	Membahayakan rekan kerja	1,1339	0,6090	1	6
IOMB8	Mengusulkan pemecatan pegawai tanpa dasar	1,1890	0,7097	1	6
IOMB9	Mencentang keputusan atasan	1,7165	1,0683	1	6

Sumber : data diolah peneliti

Pilihan jawaban pernyataan yang disediakan adalah 6 jenjang skala Likert dari 1 hingga 6, yang mana 1 adalah sangat tidak setuju, 2 berarti tak setuju, 3 berarti agak tidak setuju, 4 berarti agak setuju, 5 berarti setuju dan 6 adalah sangat setuju.

- **Variabel Penyimpangan Perilaku Organisasional (OMB)**

Seluruh pernyataan yang bertujuan untuk mengukur OMB memiliki *mean score* < 2. SOMB01 memiliki *mean score* 2,1604. Hal ini berarti sebagian besar responden tidak menyetujui kegiatan menelepon untuk urusan pribadi menggunakan telepon kantor selama jam kerja atau jam istirahat. SOMB02 memiliki *mean score* 1,6415. Hal ini berarti sebagian besar responden tidak menyetujui datang terlambat atau pulang lebih cepat tanpa izin. SOMB03 memiliki *mean score* 1,7075. Hal ini berarti sebagian besar responden tidak menyetujui menerima sogokan/uang suap atau hadiah dari rekanan, atau sumber –sumber lainnya. SOMB08 memiliki *mean score* 1.7453. Hal ini berarti sebagian besar responden tidak menyetujui penggunaan biaya pengeluaran yang tidak sesuai dengan prosedur resmi. OOMB03 memiliki *mean*

score 1,5660. Hal ini berarti sebagian besar responden tidak menyetujui kegiatan melakukan pemborosan dengan peralatan atau uang milik unit kerja.

Tabel 5.13 Rata – Rata OMB Menurut Usia

Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
< 30 tahun	66	1.6943	.41361	.05091
30 - 35 tahun	21	1.6462	.40496	.08837
36 - 40 tahun	8	1.5528	.35843	.12672
41 -45 tahun	7	1.5323	.34640	.13093
46 - 50 tahun	3	2.0741	.61695	.35620
> 50 tahun	1	2.0000	-	-
Total	106	1.6770	.41019	.03984

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.14 ANOVA Usia

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.887	5	.177	1.057	.389
Within Groups	16.780	100	.168		
Total	17.667	105			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.13 dan 5.14 menunjukkan anova tidak signifikan dengan usia dengan nilai $0,389 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi terjadinya penyimpangan perilaku organisasional terlihat pada status individu yang berusia 46 s/d 50. Asumsi penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi dikalangan *rescuer* diasumsikan juga sebagai bekal bagi para *rescuer* yang akan memasuki masa purnabakti atau masa pensiun. Selain itu juga diasumsikan bahwa tugas pokok dan tanggung jawab *rescuer* adalah mencari dan menyelamatkan korban musibah, dan itu membutuhkan kekuatan fisik. Dengan asumsi untuk usia diatas 40 tahun kekuatan fisik *Rescuer* tidak lagi maksimal.

Tabel 5.15 Rata – Rata OMB Menurut Pendidikan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
SLTA atau Sederajat	78	1.6538	.39205	.04439
D3 atau Sederajat	13	1.6598	.44909	.12455
S1 atau sederajat	15	1.8132	.46988	.12132
Total	106	1.6770	.41019	.03984

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.16 ANOVA Pendidikan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.320	2	.160	.951	.390
Within Groups	17.346	103	.168		
Total	17.667	105			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.15 dan 5.16 menunjukkan anova tidak signifikan dengan usia dengan nilai $0,390 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi terjadinya penyimpangan perilaku organisasional terlihat pada status individu yang memiliki strata pendidikan S1. Hal ini diasumsikan individu yang memiliki pendidikan tertinggi mempunyai banyak peluang untuk melakukan penyimpangan perilaku organisasional karena mengetahui kelemahan sistem untuk melakukan penyelewengan dan penyalahgunaan kekuasaan.

Tabel 5.17 Rata – Rata OMB Menurut Masa Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
< 5 Tahun	68	1.6478	.38384	.04655
5 - 10 Tahun	17	1.8113	.48986	.11881
11 - 15 Tahun	8	1.6963	.37710	.13333
16 - 20 Tahun	6	1.4889	.28152	.11493
21- 25 Tahun	6	1.8420	.58699	.23964
26 - 30 Tahun	1	1.3630	-	-
Total	106	1,6770	.41019	.03984

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.18 ANOVA Masa Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.842	5	.168	1.001	.421
Within Groups	16.825	100	.168		
Total	17.667	105			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.17 dan 5.18 menunjukkan anova tidak signifikan dengan masa kerja dengan nilai $0,421 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi terjadinya penyimpangan perilaku organisasional terlihat pada status individu yang mempunyai masa kerja 21 s/d 25 tahun. Asumsi ini juga terkait dengan faktor usia, karena individu yang mempunyai masa kerja 21 s/d 25 tahun rata-rata telah berusia antara 45 s/d 50 tahun.

Dan ini terkait dengan penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi rata-rata kecederungan terjadi di usia yang berusia 45 s/d 50 tahun.

Tabel 5. 19 Rata – Rata OMB Menurut Status

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Belum Menikah	48	1,7142	.38985	.05627
Menikah	58	1,6462	.42719	.05609
Total	106	1,6770	.41019	.03989

Sumber : data diolah peneliti

Table 5.20 ANOVA Status

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.121	1	.121	.719	.398
Within Groups	17.546	104	.169		
Total	17.667	105			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.19 dan 5.20 menunjukkan anova tidak signifikan dengan masa kerja dengan nilai $0,398 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi terjadinya penyimpangan perilaku organisasional terlihat pada status *rescuer* yang belum menikah, asumsi penyimpangan perilaku organisasional dilakukan adanya tuntutan kebutuhan yang diinginkan.

Tabel 5.21 Rata – Rata OMB Menurut Jumlah Tanggungan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Tidak ada	44	1.6921	.39920	.06018
1 orang	13	1.6632	.32484	.09009
2 orang	28	1.6079	.39328	.07432
3 orang	14	1.7942	.58613	.15665
4 orang	5	1.7156	.34864	.15592
> 4 orang	2	1.4852	.01571	.01111
Total	106	1.6770	.41019	.03984

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.22 ANOVA Jumlah Tanggungan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.419	5	.084	.486	.786
Within Groups	17.248	100	.172		
Total	17.667	105			

Sumber : data diolah peneliti

Tabel 5.21 dan 5.22 menunjukkan anova tidak signifikan dengan masa kerja dengan nilai $0,786 > 0,05$, tetapi nilai rata-rata tertinggi terjadinya penyimpangan perilaku organisasional terlihat pada status *rescuer* yang mempunyai tanggungan tiga orang, asumsi penyimpangan perilaku organisasional karena kebutuhan akan keperluan sehari-hari lebih banyak dibutuhkan oleh *rescuer* yang memiliki tanggungan tiga orang.

5.2. Pengolahan Data Dalam Bentuk Tabel

Dari hasil pengolahan data, dapat dibuatkan satu tabel perbandingan antara OMB POLRI dan Basarnas di mana faktor demografi menjadi pembandingnya ;

Tabel 5.23. Tabel Perbandingan Nilai Anova OMB POLRI DAN BASARNAS

Faktor Demografi	OMB POLRI	OMB BASARNAS
Usia :		
< 30 th	-	1,6943
30 s/d 35 th	1.1580	1,6462
36 s/d 40 th	1.3415	1,5528
41 s/d 45 th	1.2148	1,5323
46 s/d 50 th	1.3259	2,0741
>50 th	1.5185	2,0000
Pendidikan :		
SLTA / Sederajat	1.2904	1,6538
D3/ Sederajat	1.1778	1,6598
S1/Sederajata	1.2906	1,8123
S2	1.4134	1,6770
Masa Kerja :		
<5 th		1,6478
5 s/d 10 th	1.0000	1,8113
11 s/d 15 th	1.3921	1,6963
16 s/d 20 th	1.2858	1,4889
21 s/d 25 th	1.3060	1,8420
26 s/d 30 th	1.0741	1,3630

Faktor Demografi	OMB POLRI	OMB BASARNAS
Status Pernikahan :		
Belum Menikah	1.1444	1,7142
Menikah	1.3312	1,6462
Pernah Menikah	1.1207	-
Jumlah Tanggungan :		
Tidak ada	1.1210	1,6921
1 org	1.1926	1,6632
2 org	1.4310	1,6079
3 org	1.2600	1,7942
4 org	1.3606	1,7156
>4 org	-	1,4852

Sumber : Data diolah peneliti

Tabel 5.23, merupakan rangkuman dari hasil pengolahan tabel diatas, di mana kita bisa melihat perbandingan OMB yang terjadi di POLRI dan Basarnas dilihat dari faktor demografi yaitu : usia, masa kerja, pendidikan, status pernikahan, dan jumlah tanggungan. Dari rangkuman tabel pengolahan *mean score* juga tidak ditemui perbandingan yang sama untuk nilai rata-rata tertinggi faktor demografi.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan :

- Tidak ada hubungan antara OMB dengan faktor demografi yaitu ; usia, pendidikan, masa kerja, status dan jumlah tanggungan keluarga di dua institusi pemerintahan yaitu Kepolisian Republik Indonesia dan Badan SAR Nasional
- Ada perbedaan nilai rata-rata kecenderungan terjadinya *Organizational Misbehaviour* dari faktor demografi yaitu usia, pendidikan, masa kerja, status dan jumlah tanggungan keluarga di institusi Kepolisian Republik Indonesia dan Badan SAR Nasional, yaitu untuk faktor demografi usia cenderung rata-rata tertinggi berada di kategori usia > 50 tahun di Kepolisian Republik Indonesia sedangkan di Basarnas berada di usia 45 s/d 50 tahun. Sedangkan untuk pendidikan juga terjadi perbedaan antara Polri dan Basarnas, untuk Polri kecenderungan nilai rata-rata tertinggi berada pada pendidikan strata dua, sedangkan untuk Basarnas kecenderungan nilai rata-rata tertinggi berada di pendidikan D3 atau sederajatnya. Untuk masa kerja juga terjadi perbedaan, Polri nilai rata-rata tertinggi berada di masa kerja 11 s/d 15 tahun, sedangkan Basarnas berada pada masa kerja 21 s/d 25 tahun..Begitu juga dengan status pernikahan perbedaan juga terjadi, untuk kasus Polri kecenderungan nilai rata-rata tertinggi berada di golongan individu yang sudah menikah dan sebaliknya di Basarnas penyimpangan perilaku organisasional terjadi untuk para *rescuer* yang belum menikah atau masih lajang. Untuk faktor demografi jumlah tanggungan atau keluarga, Polri nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh perwira yang mempunyai tanggungan dua orang, Basarnas nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh *rescuer* yang mempunyai tanggungan berjumlah tiga orang..

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di Polri dan Basarnas ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- Adanya simplifikasi dari model acuan penelitian (Vardi & Weitz, 2004) untuk kepentingan efisiensi dan pertimbangan waktu penelitian yaitu tidak memunculkan peran mediator dalam analisis perlu menjadi catatan bagi penelitian selanjutnya.

- Pemilihan objek penelitian. Objek penelitian yang berbeda akan menghasilkan temuan yang berbeda.
- Waktu penelitian. Penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional* karena keterbatasan waktu penelitian sehingga data yang diambil merupakan potret kondisi sesaat dari objek penelitian. Pendekatan *longitudinal* yang merupakan pendekatan yang lebih baik karena data yang diambil dapat menggambarkan kondisi objek penelitian dalam periode waktu yang lebih panjang sehingga dapat lebih mendekati gambaran kondisi yang sebenarnya

6.3 Saran

Organisasi dapat meminimalisasi timbulnya penyimpangan perilaku organisasional dan menekan dampak negatif yang ditimbulkannya terhadap organisasi. Usaha tersebut hendaknya didahului oleh penelitian dan / atau survei terhadap faktor apa yang memiliki pengaruh dalam timbulnya penyimpangan perilaku organisasional karena dari hasil penelitian ditemukan bahwa untuk organisasi yang berbeda, penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi dapat dipengaruhi oleh hal yang berbeda pula.

6.3.1 Polri

Polri dan Basarnas perlu mewaspadaai adanya penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi di masing – masing organisasi. Untuk itu dapat dimanfaatkan *employee counseling* bagi anggota Polri untuk mengurangi rasa percaya diri yang terlalu tinggi. Karena pekerjaan Polri sendiri menuntut adanya *teamwork* dalam bekerja. Meskipun dalam pelaksanaan kursus atau sekolah kepemimpinan di kalangan perwira menengah Polri dituntut untuk dapat bekerja sama dengan sesama anggota tim lainnya, tetapi perlu juga dilaksanakan konseling bagi setiap individu karyawan Polri.

Selain itu juga perlu diadakan siraman rohani bagi individu sendiri, karena selain berhubungan dengan horizontal dengan individu, setiap individu perlu diingatkan juga akan adanya hubungan vertical. Hubungan vertikal kadang – kadang bisa membuat individu sadar bahwa setiap individu mempunyai keterbatasan dan tidak mempunyai kesempurnaan.

Perlu juga diadakan kajian tersendiri mengenai faktor individual lain yang terkait dengan penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi di Polri.

Selain itu juga perlu diadakan kajian sejauh mana pengaruh dari faktor individual mempengaruhi penyimpangan perilaku organisasional di Polri. Karena mungkin saja ada faktor lain yang mempengaruhi penyimpangan perilaku organisasional yang terjadi di organisasi Polri.

6.3.2. Basarnas

Sepertinya dengan temuan yang ada di Polri, konseling untuk para *rescuer* sangat diperlukan, karena *rescuer* sangat membutuhkan kerja sama tim yang solid. Selain juga dibutuhkan doktrin yang kuat kepada setiap *rescuer* bahwa tanpa tim *rescuer* bukanlah segalanya. Dan ini perlu dilakukan setiap saat pada tim *rescue*.

Dan sama halnya dengan Polri, juga dibutuhkan *emotional counseling* dan bimbingan rohani yang harus diberikan kepada setiap *rescuer*. Ini sangat dibutuhkan dan diperlukan dalam melaksanakan operasi SAR dimana medan yang akan ditempuh tidak hanya membutuhkan fisik, tetapi mental yang stabil dan emosi yang bisa dikendalikan oleh *rescuer* sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A.A.H, Stanley G.H. and Kevin W. M. (1993). *Creating Readiness for Organizational Change Human Relation* (vol.46 No.6). Department of Management, College of Business, Auburn University, Alabama 36849-6126.
- Baruno, Y. H. (2008) . Polri, Antara Penyimpangan Perilaku dan Diskresi Fungsional. Unpublished Journal.
- Cameron, K.S. dan Robert E.Q. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on The Competing Values Framework* (Revised Edition) San Fransisco, Josey Bass.
- Cameron, K. (2004). *A Process for Changing Organizational Culture In Michael Driver* (Ed.), *The Handbook of Organizational Development*, Michigan. University of Michigan Business School.
- Gibson,D. & Ivancevich,K.(2006). *Organizations Behaviour Structure Processes* (12th ed.) New York : McGraw-Hill.
- Hair, J.F.Jr., Black,W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Thatam, R.L. (2006). *Multivariate Analysis(6th ed)*. Englewood Cliffs. New Jersey, Prentice Hall.
- Husein,U.(2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Istijanto. (2008). Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ivancevich,J.M, Konopaske,R. & Matteson, M.T. (2007). *Organizational Behavior and Management (7th ed)*. McGraw-Hill.
- Ivancevich,J.M, Konopaske,R. & Metteson,M.T. (2007). Perilaku dan manajemen organisasi (Terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Kinerja Kepolisian Menduduki Peringkat Pertama Yang Paling Dikeluhkan Masyarakat Berdasarkan Laporan Akhir Tahun Yang Dirilis Ombudsmen. (3 Januari 2008). Seputar Indonesia Online.
- Marihot, T.E.H. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Palmer, Ian, Dunford, Richard & Akin, G. (2006). *Managing Organizational Change : A Multiple Perspectives Approach*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Pratisto, A. (2009). "Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17: Panduan Menguasai SPSS Terlengkap Disertai Contoh Aplikasi dan Pembahasan Mendalam". PT. Elex Media Komputindo.
- Prasetyo, B. & Miftah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT.Rajagrafihdo Persada.
- Soetjipto, B. W. & Uno, I.C. (2007). *Readiness for Change: Its Determinant and Relation to Organizational Misbehavior, An Empirical Study in an Indonesian Plantation Firm*. Institute of Management, University of Indonesia.
- Soetjipto, B. W. (8 Januari 2008). Mengkritisi Pemberantasan Korupsi di Indonesia. *Bisnis Indonesia Online*.
- Sugiyono, Prof. Dr., 2007, "Statistik non Parametris untuk Penelitian", CV.Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, Dr. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996). *Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework*. *Organization Science* Vol 7 No. 2 (Mar – Apr 1996): 151 – 165.
- Vardi, Y. & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in Organization*. Mahwah, NY: Lawrence Erlbaum.
- Wagner, J.A & Hollenbeck, J.R. (1987). *Management of Organizational Behaviour* (2nd ed). Prentice Hall, New Jersey.
- <http://www.polri.go.id>, 14 Maret 2009 17:41

Lampiran 1 Daftar Kuisioner

KUESIONER PENELITIAN LEMBAGA MANAGEMENT FEUI

BAGIAN I : DATA PRIBADI ANDA

- Usia anda
- a. Kurang dari 30 tahun
 - b. 30 – 35 tahun
 - c. 36 – 40 tahun
 - d. 41 – 45 tahun
 - e. 46 – 50 tahun
 - f. Di atas 50 tahun
- Pendidikan anda
- a. SLTA atau sederajat
 - b. D3 atau sederajat
 - c. S1 atau sederajat
 - d. S2 atau sederajat
 - e. S3 atau sederajat
- Lama bekerja di Polri
- a. 5 – 10 tahun
 - b. 11 – 15 tahun
 - c. 16 – 20 tahun
 - d. 21 – 25 tahun
 - e. 26 – 30 tahun
 - f. Diatas 30 tahun
- Pangkat
- a. Ajun Komisaris
 - b. Komisaris
 - c. Ajun Kombes
 - d. Komisaris Besar
- Status pernikahan
- a. Belum menikah
 - b. menikah
 - c. Pernah menikah
- Jumlah tanggungan
(termasuk istri dan anak)
- a. Tidak ada
 - b. 1 orang
 - c. 2 orang
 - d. 3 orang
 - e. 4 orang
 - f. Lebih dari 4 orang

Satuan kerja (sebelum pendidikan) :

Lampiran 2 Daftar Pernyataan Kuisioner *Organizational misbehavior* (OMB)

Bagian II

Petunjuk Pengisian :

Tentukan pilihan anda berdasarkan kesetujuan anda pada pernyataan-pernyataan di bawah ini. Pilih:

- angka 6 (enam) bila anda sangat setuju,
- angka 5 (lima) bila anda setuju,
- angka 4 (empat) bila anda cenderung setuju,
- angka 3 (tiga) bila anda cenderung tak setuju,
- angka 2 (dua) bila tak setuju, dan
- angka 1 (satu) bila anda sangat tak setuju.

Tidak ada pilihan yang benar atau salah.

	1	2	3	4	5	6
	Pernyataan					
1						
	Menelepon untuk urusan pribadi menggunakan telepon kantor selama jam kerja atau jam istirahat					
2						
	Datang terlambat atau pulang lebih cepat tanpa izin					
3						
	Menerima sogokan/uang suap atau hadiah dari rekanan, atau sumber – sumber lainnya					
4						
	Menggunakan mesin fotokopi di satuan kerja untuk urusan pribadi					
5						
	Menggunakan waktu istirahat siang lebih lama dari yang diizinkan					
6						
	Merokok sebelum, selama jam kerja atau selama jam istirahat					
7						
	Mengambil resiko yang tidak diperlukan dengan mengabaikan peraturan keselamatan kerja					

Pernyataan		1	2	3	4	5	6
8	Menggunakan biaya pengeluaran yang tidak sesuai dengan prosedur resmi						
9	Menghadiri acara – acara pribadi atau politik selama jam kerja						
10	Menyabotase pelaksanaan kegiatan satuan kerja saya						
11	Dengan sengaja melakukan pekerjaan secara lambat						
12	Melakukan pemborosan dengan peralatan atau uang milik satuan kerja						
13	Membawa peralatan atau barang – barang kantor ke rumah tanpa izin						
14	Ketinggalan pekerjaan tanpa alasan yang masuk akal						
15	Kepala satuan kerja berpihak pada anggota tertentu						
16	Mengadakan rekan kerja tanpa bukti konkrit						
17	Menyalahkan rekan kerja untuk kesalahan yang saya buat sendiri						
18	Pelecehan seksual terhadap rekan kerja						
19	Berkata tidak sopan/memaki rekan kerja						
20	Mencuri dari rekan kerja						
21	Membahayakan rekan kerja						
22	Mengusulkan pemecatan anggota tanpa dasar						
23	Menentang keputusan atasan						

Mean score Usia POLRI

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
30 - 35 tahun	3	1.1580	.18597	.10737	.6960	1.6200	1.00	1.36
36 - 40 tahun	78	1.3415	.68404	.07745	1.1873	1.4957	1.00	5.66
41 - 45 tahun	26	1.2148	.26488	.05195	1.1078	1.3218	1.00	2.00
46 - 50 tahun	22	1.3259	.29557	.06302	1.1949	1.4570	1.00	1.93
> 50 tahun	2	1.5185	.36665	.25928	-1.7757	4.8127	1.28	1.78
Total	131	1.3122	.55675	.04864	1.2160	1.4085	1.00	5.66

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.781	4	126	.539

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.474	4	.119	.375	.828
Within Groups	39.822	126	.316		
Total	40.296	130			

Oneway Masa Kerja POLRI

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
5 - 10 tahun	1	1.0000	1.00	1.00
11 - 15 tahun	32	1.3921	.85028	.15031	1.0856	1.6987	1.00	5.66
16 - 20 tahun	58	1.2858	.50867	.06679	1.1521	1.4196	1.00	4.56
21 - 25 tahun	38	1.3060	.26849	.04355	1.2178	1.3943	1.00	1.93
26 - 30 tahun	2	1.0741	.10476	.07407	.1329	2.0153	1.00	1.15
Total	131	1.3122	.55675	.04864	1.2160	1.4085	1.00	5.66

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.793(a)	3	126	.152

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for OMB.

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.457	4	.114	.361	.836
Within Groups	39.839	126	.316		
Total	40.296	130			

Oneway Status Pernikahan

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
belum menikah	2	1.1444	.09952	.07037	.2503	2.0386	1.07	1.21
menikah	119	1.3312	.57775	.05296	1.2263	1.4360	1.00	5.66
pemah menikah	10	1.1207	.21935	.06937	.9638	1.2777	1.00	1.61
Total	131	1.3122	.55675	.04864	1.2160	1.4085	1.00	5.66

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.657	2	128	.520

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.466	2	.233	.748	.475
Within Groups	39.830	128	.311		
Total	40.296	130			

Oneway Pendidikan

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SLTA atau sederajat	10	1.2904	.34821	.11011	1.0413	1.5395	1.00	1.85
D3 atau sederajat	14	1.1778	.27862	.07446	1.0169	1.3386	1.00	2.00
S1 atau sederajat	71	1.2906	.58871	.06987	1.1512	1.4299	1.00	5.66
S2	36	1.4134	.61587	.10265	1.2050	1.6218	1.00	4.56
Total	131	1.3122	.55875	.04864	1.2160	1.4085	1.00	5.66

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.384	3	127	.765

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.659	3	.220	.704	.551
Within Groups	39.636	127	.312		
Total	40.296	130			

Oneway Jumlah Tanggungan

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
tidak ada	3	1.1210	.15005	.08663	.7482	1.4937	1.00	1.29
1 orang	3	1.1926	.30207	.17440	.4422	1.9430	1.00	1.54
2 orang	16	1.4310	1.15153	.28788	.8174	2.0446	1.00	5.66
3 orang	62	1.2600	.28627	.03636	1.1873	1.3327	1.00	2.02
4 orang	47	1.3606	.56186	.08196	1.1956	1.5256	1.00	4.56
Total	131	1.3122	.55675	.04864	1.2160	1.4085	1.00	5.66

Test of Homogeneity of Variances

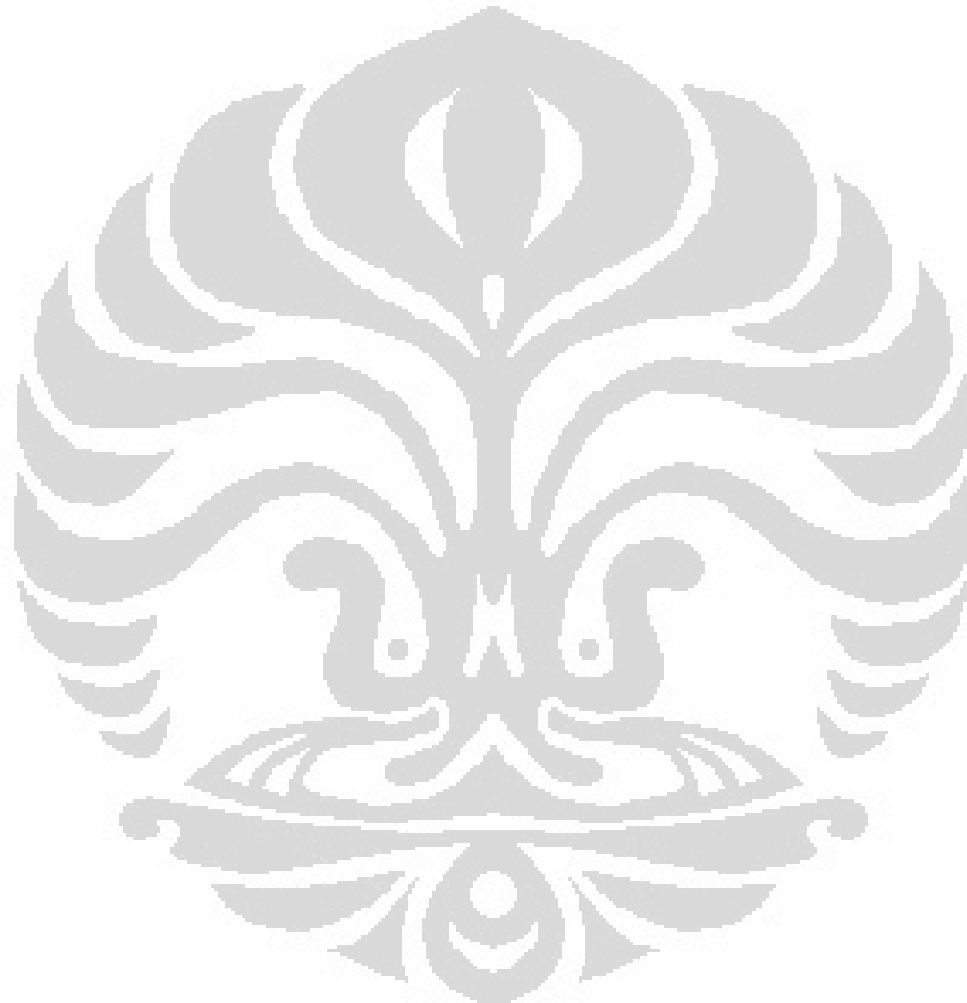
OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.194	4	126	.073

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.658	4	.164	.523	.719
Within Groups	39.638	126	.315		
Total	40.296	130			



Oneway Usia Basarnas

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
< 30 tahun	66	1.6943	.41361	.05091	1.5926	1.7960	1.00	3.07
30 - 35 tahun	21	1.6462	.40496	.08837	1.4619	1.8305	1.00	2.48
36 - 40 tahun	8	1.5528	.35843	.12672	1.2531	1.8524	1.00	2.00
41 -45 tahun	7	1.5323	.34640	.13093	1.2119	1.8526	1.15	2.26
46 - 50 tahun	3	2.0741	.61695	.35620	.5415	3.6067	1.36	2.47
> 50 tahun	1	2.0000					2.00	2.00
Total	106	1.6770	.41019	.03984	1.5980	1.7560	1.00	3.07

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.723(a)	4	100	.578

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for OMB.

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.887	5	.177	1.057	.389
Within Groups	16.780	100	.168		
Total	17.667	105			

Oneway Pendidikan Basarnas

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SLTA atau Sederajat	78	1.6538	.39205	.04439	1.5655	1.7422	1.00	3.07
D3 atau Sederajat	13	1.6598	.44909	.12455	1.3884	1.9312	1.00	2.35
S1 atau sederajat	15	1.8123	.46988	.12132	1.5521	2.0726	1.14	2.48
Total	106	1.6770	.41019	.03984	1.5980	1.7560	1.00	3.07

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.634	2	103	.532

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.320	2	.160	.951	.390
Within Groups	17.346	103	.168		
Total	17.667	105			

Oneway Masa Kerja

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
< 5 Tahun	68	1.6478	.38384	.04655	1.5549	1.7407	1.00	2.35
5 - 10 Tahun	17	1.8113	.48986	.11881	1.5595	2.0632	1.14	3.07
11 - 15 Tahun	8	1.6963	.37710	.13333	1.3810	2.0116	1.26	2.48
16 - 20 Tahun	6	1.4889	.28152	.11493	1.1935	1.7843	1.15	2.00
21 - 25 Tahun	6	1.8420	.58699	.23964	1.2260	2.4580	1.00	2.47
26 - 30 Tahun	1	1.3630					1.36	1.36
Total	106	1.6770	.41019	.03984	1.5980	1.7560	1.00	3.07

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.594(a)	4	100	.182

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for OMB.

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.842	5	.168	1.001	.421
Within Groups	16.825	100	.168		
Total	17.667	105			

Oneway Status Pernikahan

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Belum Menikah	48	1.7142	.38985	.05627	1.6010	1.8274	1.00	2.35
Menikah	58	1.6462	.42719	.05609	1.5339	1.7586	1.00	3.07
Total	106	1.6770	.41019	.03984	1.5980	1.7560	1.00	3.07

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.084	1	104	.772

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.121	1	.121	.719	.398
Within Groups	17.546	104	.169		
Total	17.667	105			

Oneway Jumlah Tanggungan Basarnas

Descriptives

OMB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Tidak ada	44	1.6921	.39920	.06018	1.5707	1.8135	1.00	2.35
1 orang	13	1.6632	.32484	.09009	1.4669	1.8595	1.11	2.16
2 orang	28	1.6079	.39328	.07432	1.4554	1.7604	1.00	2.48
3 orang	14	1.7842	.58613	.15665	1.4558	2.1326	1.15	3.07
4 orang	5	1.7156	.34864	.15592	1.2827	2.1485	1.36	2.16
> 4 orang	2	1.4852	.01571	.01111	1.3440	1.6264	1.47	1.50
Total	106	1.6770	.41019	.03984	1.5980	1.7560	1.00	3.07

Test of Homogeneity of Variances

OMB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.928	5	100	.096

ANOVA

OMB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.419	5	.084	.486	.786
Within Groups	17.248	100	.172		
Total	17.667	105			