

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SAMPEL KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

ALDYA NOOR OKTAVIYANTO

20160410021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Email : aldinooro@gmail.com

ABSTRACT

This research is a quantitative study that had a purpose to analyse the effect of Job Stress on Workplace Deviant Behaviour with Job Satisfaction as a Intervening variable.

The subjects in this research are employees in Faculty of Economics and Business, Faculty of Social and Political Science, Faculty of Law, Faculty of English Education, Faculty of Islam, and Post-Graduate at Muhammadiyah University of Yogyakarta. The method of collecting data in this research is using census method by means of data obtained from the entire population. The method of collecting data using a questionnaire consisting of 34 statements. Respondents in this study were 88 employees. Data analysis in this study used Path Analysis with SPSS version 21.

This research, conclude that Job Stress affects Job Satisfaction in negative effect, Job Satisfaction affects Workplace Deviant Behaviour in negative effect, Job Stress affects Workplace Deviant Behaviour in positive effect, and Job Stress affects Workplace Deviant Behaviour with Job Satisfaction as a Mediator of Job Stress and Workplace Deviant behaviour relationship.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Workplace Deviant Behaviour.

PENDAHULUAN

Setiap orang pasti membutuhkan rasa nyaman, tenang, dan tentram saat di tempat kerja. Hal itu biasanya didapat orang melalui lingkungan eksternal melalui internal. Dari lingkungan eksternal ada banyak tindakan yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawannya merasa nyaman, tenang, dan tentram saat di tempat kerja. Diantaranya adalah menciptakan suasana lingkungan perusahaan yang baik, mewajibkan seluruh karyawan agar menghargai sesama, dan pimpinan khususnya senantiasa mencontohkan sikap taat pada aturan yang ada. Dari lingkungan internal, tindakan yang dapat dilakukan adalah memahami aturan yang ada, kemampuan dari diri sendiri atas suatu pekerjaan dalam perusahaan. Meskipun kedua faktor tersebut dianggap sebagian orang sebagai tindakan yang sederhana, namun keduanya dapat menciptakan perasaan orang merasa nyaman, tenang, dan tentram saat di tempat kerja baik secara langsung maupun tidak. Hal ini dapat berdampak pada kenaikan produktifitas karyawan pada perusahaan.

Di perusahaan, ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman, tenang, dan tentram di tempat kerjanya maka ia cenderung mengalami stres kerja. Hal yang sering terjadi adalah ketika stres kerja seorang karyawan meningkat maka kecenderungan untuk melakukan *workplace deviant behaviour* juga meningkat. *Workplace deviant behaviour* terjadi karena karyawan yang mengerjakan suatu hal yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, baik yang melakukannya secara sengaja maupun tidak sengaja karena ketidaktahuannya. Adanya *workplace deviant behaviour* berupa indisipliner atau yang lain dari diri karyawan akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan akan bermuara pada menurunnya produktifitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam Islam telah disebutkan anjuran untuk berperilaku santun dan tidak kasar kepada orang lain agar rahmat Allah SWT selalu tercurah kepada kita seperti yang telah difirmankan Allah SWT dalam QS. Ali Imron: 159, yang berisi anjuran agar umat manusia hendaknya berlaku lemah lembut untuk mendapatkan rahmat dari Allah SWT dan juga menghindari berlaku kasar karena dapat menjauhkan orang-orang dari sekeliling kita.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), merupakan salah satu universitas swasta yang ada di Yogyakarta yang menjadikan teladan Rasulullah SAW sebagai pedoman dalam membuat aturan dan berperilaku di lingkungan kampus. Tentunya ketika sudah menjadi aturan, maka hal itu dianjurkan bahkan wajib diikuti oleh seluruh warga kampus sehingga tercapai tujuan dari UMY sebagai kampus yang “Unggul dan Islami”.

UMY merupakan kampus ‘muda’ yang memiliki perkembangan pesat dalam kontribusinya mencerdaskan insan muda dari seluruh wilayah Indonesia. UMY baru berdiri tahun 1981 dan sekarang sudah termasuk universitas papan atas di Indonesia, khususnya di Yogyakarta yang terkenal dengan sebutan ‘kota pelajar’. Status dan citra yang baik dari UMY tersebut tentu menciptakan ekspektasi yang baik di benak masyarakat. Status dan citra yang baik ini tidak diperoleh UMY dengan cara yang mudah dan singkat, namun berasal dari perjuangan panjang dari para pendiri dan pendahulu yang mencurahkan segala kemampuannya untuk melakukan banyak program pelatihan kepada para dosen dan karyawan agar kompetensi para dosen dan karyawan dapat bersaing serta terbentuknya karakter kampus.

Namun demikian hal di atas tidak lantas menjadikan dosen dan karyawan di UMY terbebas dari *workplace deviant behaviour*. Di UMY banyak ditemui *workplace deviant behaviour* yang dilakukan para pegawai kampus, mulai dari hal kecil hingga yang cukup besar. Contoh pada karyawan adalah ada karyawan yang bertugas melayani kepentingan serta pusat informasi bagi mahasiswa namun sikapnya menunjukkan dia mempersulit mahasiswa, ditunjukkan dengan cara komunikasi yang ketus dan melempar-lemparkan tanggung jawab.

Ada dua faktor dari UMY yang mungkin mempengaruhi terjadinya *workplace deviant behaviour*, yaitu rendahnya kepuasan kerja dan tingginya stres kerja yang disebabkan berbagai macam alasan. Hal ini tentunya akan sedikit banyak menurunkan citra baik UMY yang selama ini susah payah dibangun dari nol. Jika hal ini dibiarkan, tentunya akan mencoreng nama baik UMY di mata masyarakat. Maka dari itu diperlukan pengawasan yang ketat mengenai peraturan di kampus dan perlunya pengelolaan kepuasan kerja dan stres kerja yang baik dari pihak berwenang di UMY agar *workplace deviant behaviour* dari karyawan dapat diminimalisir.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2008), stres kerja adalah perasaan psikologis seseorang yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kemudian menurut Luthans (2011) menerangkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan yang mereka jalani memberikan hal atau *feedback* yang dianggap baik dan penting.

Workplace Deviant Behaviour

Menurut Robinson & Bennett (1995), *workplace deviant behavior* merupakan sebuah perilaku warga organisasi baik atasan maupun bawahan yang melanggar aturan, serta budaya organisasi secara ringan maupun berat sehingga berpotensi mengancam kesejahteraan organisasi, anggota, atau keduanya.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan perasaan psikologis yang buruk dari seorang karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan. Stres kerja dapat dipicu dari kurangnya pengontrolan emosi diri sendiri, ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja, tekanan yang besar dari luar, dll. Sementara, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang maupun tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipicu dari pemberian gaji atau *reward*, sikap pimpinan terhadap bawahan, perubahan yang dilakukan perusahaan, dll. Ketika kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan rendah, maka dapat dipastikan bahwa ada hal yang salah dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, kekecewaan terhadap atasan, tidak cocok dengan lingkungan pekerjaan, serta rekan kerja yang tidak kooperatif maka akan menyebabkan seorang karyawan merasakan kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah di dalam diri karyawan ini akan ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak semangat, tidak melakukan kewajiban dengan maksimal, tidak ceria, dll. Kepuasan kerja yang rendah pada diri karyawan akan mengakibatkan berkurangnya produktifitas kerja karyawan dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Workplace Deviant Behaviour*

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang maupun tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipicu dari pemberian gaji atau *reward*, sikap pimpinan terhadap bawahan, perubahan yang dilakukan perusahaan, dll. Ketika kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan rendah, maka dapat dipastikan bahwa ada hal yang salah dalam lingkungan perusahaan tersebut. Sementara, *workplace deviant behavior* merupakan sebuah perilaku pelanggaran atau penyimpangan terhadap norma-norma dan budaya yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan. *Workplace deviant behavior* dapat dipicu dari kurangnya kepuasan kerja, stres kerja, dll.

Ketika seorang karyawan merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya maka karyawan memilih untuk taat pada aturan serta budaya perusahaan dan tidak akan melakukan *workplace deviant behaviour*. Kepuasan kerja yang tinggi terhadap karyawan akan berdampak terhadap rendahnya *workplace deviant behaviour* yang dilakukan karyawan dikarenakan ia merasa cocok dengan pekerjaannya, lingkungan pekerjaan yang baik, mendapatkan gaji yang sesuai, serta rekan kerja yang saling mendukung. Kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan ini akan mengurangi *workplace deviant behaviour* yang dilakukan karyawan dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Workplace Deviant Behavior*.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Workplace Deviant Behaviour*

Stres kerja merupakan perasaan psikologis yang buruk dari seorang karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan. Stres kerja dapat dipicu dari kurangnya pengontrolan emosi diri sendiri, ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja, tekanan yang besar dari luar, dll. Sementara, *workplace deviant behavior* merupakan sebuah perilaku pelanggaran atau penyimpangan terhadap norma-norma dan budaya yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan. *Workplace deviant behavior* dapat dipicu dari kurangnya kepuasan kerja, stres kerja, dll.

Ketika seorang karyawan merasa tertekan dengan tuntutan tugas, peran, tekanan antar karyawan, serta tidak cocok dengan kepemimpinan dalam perusahaan maka akan menyebabkan seorang karyawan melakukan *workplace deviant behaviour*. Stres kerja yang tinggi terhadap karyawan akan berdampak terhadap tingginya *workplace deviant behaviour* yang dilakukan karyawan dikarenakan ia merasa tertekan, kecewa, dan kurang kondusifnya lingkungan kerja. *Workplace deviant behaviour* yang tinggi ini akan mengurangi produktifitas kerja karyawan dan hal tersebut akan berdampak buruk terhadap perusahaan karena terdapat potensi untuk melakukan penghalalan segala cara, perilaku menyimpang sehari-hari seperti membolos hingga penyimpangan aset perusahaan.

H3: Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Workplace Deviant Behavior*

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Workplace Deviant Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

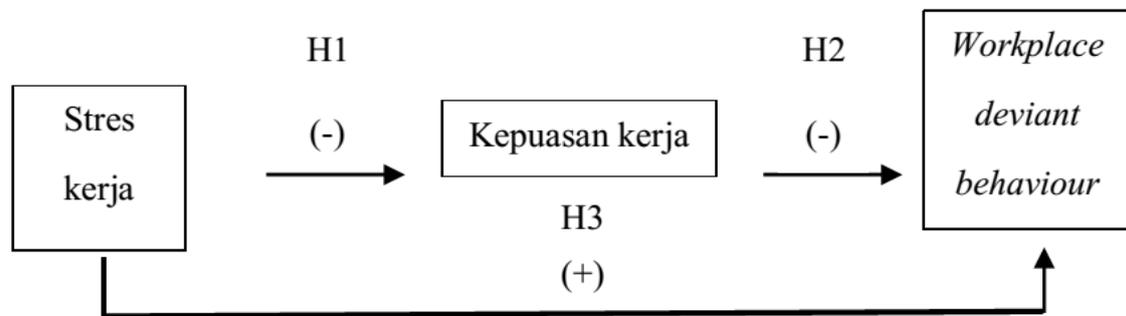
Stres kerja merupakan perasaan psikologis yang buruk dari seorang karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan. Stres kerja dapat dipicu dari kurangnya pengontrolan emosi diri sendiri, ketidaknyamanan

terhadap lingkungan kerja, tekanan yang besar dari luar, dll. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang maupun tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat terjadi karena tingginya stres kerja yang dipicu dari pemberian gaji atau *reward*, sikap pimpinan terhadap bawahan, perubahan yang dilakukan perusahaan, dll. Sementara, *workplace deviant behavior* merupakan sebuah perilaku pelanggaran atau penyimpangan terhadap norma-norma dan budaya yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan. *Workplace deviant behavior* dapat dipicu dari kurangnya kepuasan kerja, stres kerja, dll.

Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, kekecewaan terhadap atasan, tidak cocok dengan lingkungan pekerjaan, serta rekan kerja yang tidak kooperatif maka akan menyebabkan seorang karyawan merasakan stres kerja yang tinggi. Stres kerja yang tinggi terhadap karyawan akan berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja yang ada dalam diri seorang karyawan dikarenakan ia merasa tertekan, kecewa, dan kurang dukungan dari lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang rendah di dalam diri karyawan ini akan ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak semangat, tidak melakukan kewajiban dengan maksimal, tidak ceria, dll. Kepuasan kerja yang tinggi terhadap karyawan akan berdampak terhadap rendahnya *workplace deviant behaviour* yang dilakukan karyawan dikarenakan ia merasa cocok dengan pekerjaannya, lingkungan pekerjaan yang baik, mendapatkan gaji yang sesuai, serta rekan kerja yang saling mendukung. Kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan ini akan mengurangi *workplace deviant behaviour* yang dilakukan karyawan dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap perusahaan. ketika seorang karyawan memiliki stres kerja yang tinggi akan memiliki *workplace deviant behaviour* yang tinggi pula, namun ketika ditambahkan variabel kepuasan kerja yang tinggi maka hubungan stres kerja terhadap *workplace deviant behaviour* menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stres kerja dan *workplace deviant behaviour*, karena terdapat dua pengaruh yang berbeda pada hubungan langsung dan tidak langsung. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Deviant Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*.

MODEL PENELITIAN



Gambar 2.1 Model Penelitian

Objek dan Subjek Penelitian

Pada penelitian ini objek penelitiannya adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subjek penelitian adalah pihak yang dijadikan sebagai sumber informasi atau sumber data sebuah penelitian. Pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Pendidikan Bahasa, Fakultas Agama Islam, dan Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Jenis Data dan Analisis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Variabel	Butir	<i>Pearson Corellation</i>	Keterangan
Stres Kerja	X1	.387**	Valid
	X2	.587**	Valid
	X3	.513**	Valid
	X4	.535**	Valid
	X5	.489**	Valid
	X6	.480**	Valid
	X7	.466**	Valid
	X8	.401**	Valid
	X9	.507**	Valid
	X10	.524**	Valid
Kepuasan Kerja	Z1	.712**	Valid
	Z2	.583**	Valid
	Z3	.554**	Valid
	Z4	.481**	Valid
	Z5	.588**	Valid
	Z6	.587**	Valid
<i>Workplace Deviant Behaviour</i>	Y1	.477**	Valid
	Y2	.581**	Valid
	Y3	.510**	Valid
	Y4	.658**	Valid
	Y5	.378**	Valid
	Y6	.598**	Valid

Variabel	Butir	<i>Pearson Corellation</i>	Keterangan
	Y7	.499**	Valid
	Y8	.562**	Valid
	Y9	.509**	Valid
	Y10	.610**	Valid
	Y11	.528**	Valid
	Y12	.472**	Valid
	Y13	.525**	Valid
	Y14	.548**	Valid
	Y15	.431**	Valid
	Y16	.585**	Valid
	Y17	.573**	Valid
	Y18	.590**	Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan suatu alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct Reliability*), dimana memiliki kriteria jika nilai CR > 0,6 maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Variabel	CR	Batas	Keterangan
Stres Kerja	.710	> 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	.731		Reliabel
<i>Workplace Deviant Behaviour</i>	.738		Reliabel

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Variabel		Variabel	B	β	Sig.	Adj. R Square	Kesimpulan
Stres Kerja	→	Kepuasan Kerja	-.233	-.315	.003	.089	Negatif Signifikan
Kepuasan Kerja	→	<i>Workplace Deviant Behaviour</i>	.788	-.311	.003	.167	Negatif Signifikan
Stres Kerja	→	<i>Workplace Deviant Behaviour</i>	-1.520	.217	.038	.167	Positif Signifikan

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

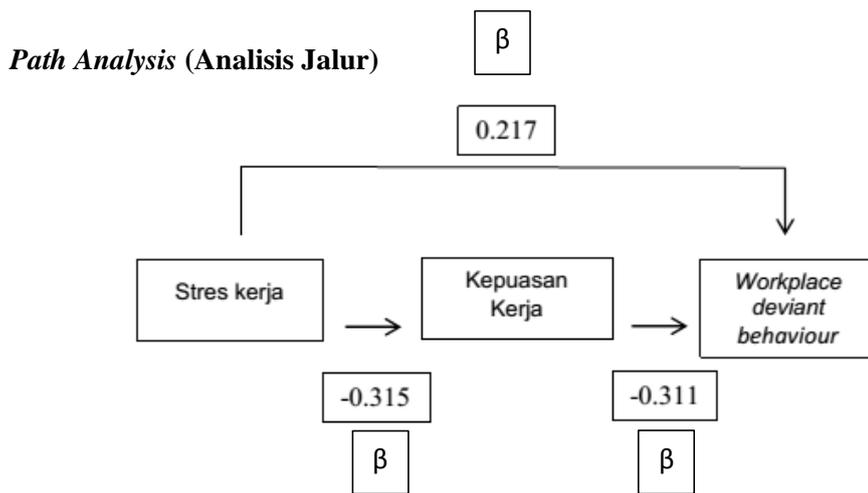
Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig.) hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai negatif, maka berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *workplace deviant behaviour*

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig. t) pada hubungan kepuasan kerja terhadap *workplace deviant behaviour* adalah sebesar 0.003, sedangkan nilai β adalah sebesar -0.311. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig. t) hubungan kepuasan kerja terhadap *workplace deviant behaviour* bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai negatif, maka berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *workplace deviant behaviour*. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *workplace deviant behaviour*, diterima.

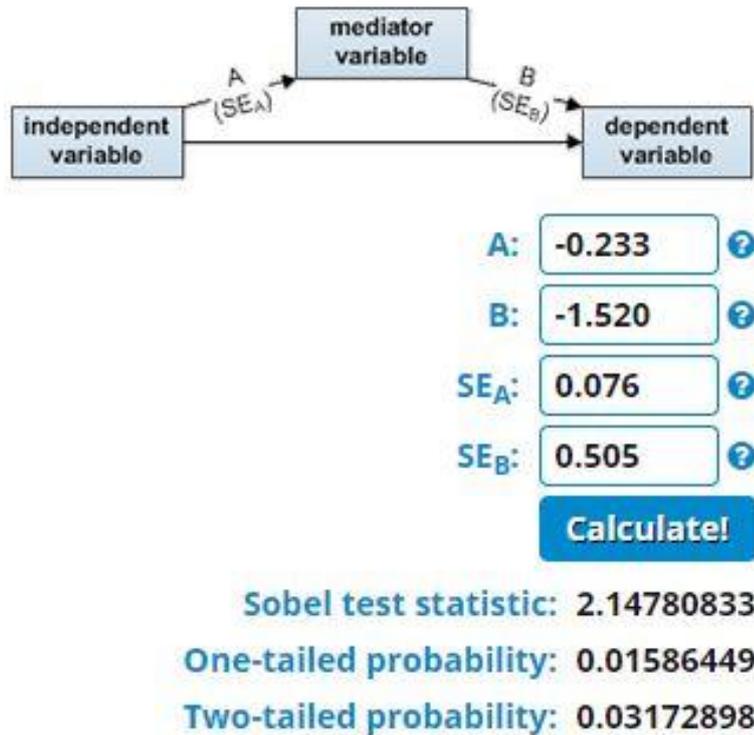
3. Pengaruh stres kerja terhadap *workplace deviant behaviour*

Pada hubungan stres kerja terhadap *workplace deviant behaviour*, didapatkan hasil bahwa nilai (Sig. t) adalah sebesar 0.038 atau lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai positif yaitu 0.217, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *workplace deviant behaviour*. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *workplace deviant behaviour*, diterima.



Direct Effect	
X→Z	
(p1)	= -0,315
Z→Y	
(p2)	= -0,311
X→Y	
(p3)	= 0.217
Indirect Effect	
X→Z→Y	
(p1 x p2 = (-)0.315 x (-)0.311	= 0.098
Total Effect	
Direct Effect + Indirect Effect =	= 0,315
0.217 + 0.098	

Hasil Uji Sobel



4. Pengaruh stres kerja terhadap *workplace deviant behaviour* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap hubungan stres kerja dengan *workplace deviant behaviour*. Dalam hal ini digunakan hasil analisis dari uji sobel. Dari uji tersebut, didapatkan bahwa nilai z atau nilai mediasi sebesar 2,14 > dari ketentuan yaitu 1,98. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan stres kerja terhadap *workplace deviant behaviour* dikarenakan nilai z > 1,98. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hipotesis 4 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *workplace deviant behaviour* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *tervening*, dapat diterima.

KESIMPULAN

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *workplace deviant behaviour*.
3. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *workplace deviant behaviour*.
4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *workplace deviant behaviour*.

SARAN

1. Bagi biro SDM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Berdasarkan hasil penelitian ini, didapat kesimpulan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Pendidikan Bahasa, Fakultas Agama Islam, dan Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah rendah, kepuasan kerja cukup tinggi, dan *workplace deviant behaviour* sangat rendah. Maka dari itu pihak biro SDM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta hendaknya dapat mempertahankan atau meningkatkan pada capaian pengelolaan yang baik tersebut di waktu mendatang.
2. Bagi peneliti mendatang:
 - a. Agar lebih mencocokkan pemilihan kata dan penyusunan kalimat dengan kondisi responden agar dapat lebih mudah dimengerti oleh responden, sehingga tidak terjadi mispersepsi atas jawaban dari pernyataan.
 - b. Dapat lebih memperhatikan pemilihan waktu penyebaran kuesioner yang tepat agar kuesioner dapat kembali sesuai jumlah yang dibagikan tanpa ada yang hilang.
 - c. Agar dapat lebih menjelaskan kepada calon responden dengan singkat beberapa poin pernyataan, teknis pengisian, dan waktu pengambilan kuesioner.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Pemilihan kata dan penyusunan kalimat dari peneliti yang jauh dari kata sempurna. Disarankan kepada pihak yang akan datang untuk memilih kata dan menyusun kalimat sesuai dengan kondisi responden yang akan dipilih agar responden dapat memahami apa yang kita inginkan dan tidak terjadi mispersepsi atas jawaban dari pernyataan.
2. Dalam pengumpulan data kuesioner, terdapat beberapa lembar jawaban yang tidak kembali dengan berbagai alasan, mulai dari hilang hingga calon responden tidak mau mengisi karena waktu penyebaran yang dianggap kurang tepat. Disarankan kepada pihak yang akan datang agar dapat lebih memperhatikan pemilihan waktu penyebaran kuesioner yang tepat agar kuesioner dapat kembali sesuai jumlah yang dibagikan.
3. Dalam pengumpulan data kuesioner, terdapat beberapa responden yang baru mengisi kuesioner saat hendak diambil. Disarankan kepada pihak yang akan datang agar dapat lebih menjelaskan kepada calon responden dengan singkat beberapa poin pernyataan, teknis pengisian, dan waktu pengambilan kuesioner.
4. Berdasar hasil analisis deskriptif responden, ditemukan bahwa sebagian besar responden adalah *temporary workers*. Dengan kategori *temporary workers* yang tinggi tersebut berpotensi membuat hasil menjadi bias.

DAFTAR PUSTAKA

Arfah. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Dan Organizational Citizenshipbehavior (Studi pada Baitul Maal wat Tamwi (BMT) di Provinsi Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.18 Mei 2015. Cahyani, I. D. N. (2016). *Penyebab Dan Akibat Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja*. Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 19, No. 3, November 2016 Hal. 175-189.

Emilisa, N., & Putra, D. P. (2018). *Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 11, No. 2 September 2018: 247-262.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multi Variete dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halim, F. W., & Khairudin, R., Omar, F. (2011). *Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behavior. World Applied Sciences Journal 12 (Special Issue of Social and Psychological Sciences for Human Development): 46-51, 2011*.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.

Kartikawati, D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach (12th ed.)*.

Malik, P., & Lenka, U. (2017). *Integrating antecedents of workplace deviance: utilizing AHP approach (Department of Management Studies, Indian Institute of Technology, Roorkee, India)*. *Journal of Indian Business Research, Vol. 10 Issue: 1, pp.101-122*.

Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hanim, M. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Oktaviani, T. (2016). *Pengaruh Deviant Behavior Work Environment Dan Emotional Intelligence Terhadap Job Insecurity Personil Pada Polres Pesisir Selatan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Padang.

Peterson, D. (2017). *Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate*. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17, No. 1, Fall 2002 (uploaded on 2017)

Rahmawati dkk. (2017). *STATISTIKA: Teori dan Praktek edisi IV*

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Rudiyanto, H., Yulianeu, Haryono, A. T., Fathoni, A. (2017). *Dampak Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi (Studi Kasus di PT. Bina Busana Internusa Semarang)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Semarang.

Rusdi (2015). Analisis Komparatif Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Instansi Pemerintah dan Instansi Swasta Di Bandar Lampung. *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 1 No. 1 Januari 2015. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Lampung

Sari, N. R., Hakam, M. S., Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.

Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.

Silva, M. V. (2017). *The Impact of Job Stres on Deviant Workplace Behaviour: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka*. *International Journal of Human Resource Studies* Vol. 7, No. 1 2017.

Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di PT Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Februari 2017.

Spector, P. E., & Fox, S. (2010). *Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior?*

Springer, G. J. (2011). *A Study of Job Motivation, Satisfaction, And Performance Among Bank Employees. Journal of Global Business Issues.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2015). *The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior the mediating role of job satisfaction. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 28 Issue: 2, pp: 366-396.*

Vardi & Wiener (1996). *Misbehavior in organization: A motivational framework. Journal Organization Science archive. Vol. 7 Issue 2, April 1996.*

Wardani, D., & Yousef. (2016). Pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Keadilan Interaksional terhadap Perilaku Penyimpangan Pegawai (Employee Deviance) Studi Kasus terhadap Divisi Marketing PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol. 2 No. 1 April 2016: 31 - 42.*

Wines, F. H. (1910). *Punishment and Reformation.* New York: Thomas Y. Crowell & Co.

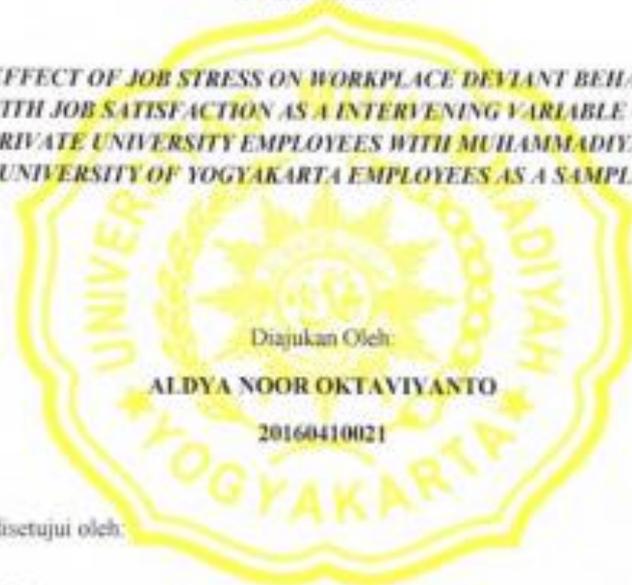
Scan Persetujuan DPS

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SAMPEL KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

THE EFFECT OF JOB STRESS ON WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR WITH JOB SATISFACTION AS A INTERVENING VARIABLE ON PRIVATE UNIVERSITY EMPLOYEES WITH MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF YOGYAKARTA EMPLOYEES AS A SAMPLE



Telah disetujui oleh:

Pembimbing,

Isthofaina Astuti, SE., M.Si.

NIDN. 0528047003

Tanggal 26 November 2019

Scan Pengesahan DPS, Penguji, dan Ka. Prodi

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SAMPEL KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

THE EFFECT OF JOB STRESS ON WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR WITH JOB SATISFACTION AS A INTERVENING VARIABLE ON PRIVATE UNIVERSITY EMPLOYEES WITH MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF YOGYAKARTA EMPLOYEES AS A SAMPLE

Diajukan Oleh

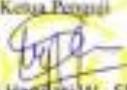
ALDYA NOOR OKTAVIYANTO

20160410021

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 13 Desember 2019

Yang terdiri dari

Ketua Penguji


(Dr. Rr. Sri Hartono W., SE., M.Si.)

NIK 19710410199409 143 038

Anggota Tim Penguji


(Gus Daruwanata, Des., MM)

NIK 19650812199202 143 015

Anggota Tim Penguji


(Istohina Azzati, SE., M.Si.)

NIK 19700428199603 143 051

Mengetahui Ka. Prodi Manajemen

Muhammadiyah Yogyakarta


(Istikomah Widayanti PA., M.Si., Ph.D)

NIK 196704071991032001

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SAMPEL KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

THE EFFECT OF JOB STRESS ON WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOUR WITH JOB SATISFACTION AS A INTERVENING VARIABLE ON PRIVATE UNIVERSITY EMPLOYEES WITH MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF YOGYAKARTA EMPLOYEES AS A SAMPLE

Diajukan Oleh:

ALDYA NOOR OKTAVIYANTO

20160410021

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Isthofaina Astuti, SE., M.Si.

NIDN. 0528047003

Tanggal 26 November 2019