

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perguruan tinggi swasta yang memiliki julukan *green campus* dikarenakan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri memiliki banyak sekali tumbuhan atau tanaman yang hijau sebagai bentuk peduli terhadap lingkungan. Tidak hanya itu, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga memiliki beberapa fakultas yang rata-rata akreditasi yang dimiliki sudah yang yang terbaik, menjadi salah satu kampus swasta *favorite* di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak membuat pihak kampus untuk berhenti berinovasi dan mengembangkan fasilitas dan potensi yang dimiliki dari karyawan maupun dosen yang ada. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terakreditasi “A” berdasarkan BAN-PT No. 5237/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didirikan pada tanggal 1 Maret 1981. Berlokasi di Jl. Brawijaya, Kasihan, Bantul, D.I.Yogyakarta. Peningkatan mutu dan kualitas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ditunjukkan dengan mengirimkan setiap tahunnya 20 hingga 30 tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut, S2 dan S3 baik di dalam maupun di luar negeri sehingga Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mampu menciptakan lulusan yang berkredibel, unggul dan Islami.

Dibuktikan dengan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mendapatkan akreditasi internasional dengan nilai yang memuaskan seperti memperoleh bintang 5 pada kategori *Social Responsibility* dan Inklusivitas kemudian memperoleh bintang 4 pada kategori Pengajaran serta memperoleh bintang 3 pada bidang Daya Serap Lulusan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki 32 karyawan kontrak, 264 karyawan tetap, dengan begitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak kesulitan dalam mengatur berbagai hal yang akan dikerjakan, dikarenakan pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri sudah memiliki karyawan yang cukup banyak untuk membantu menyelesaikan dan mewujudkan visi-misi yang unggul. Proses seleksi pegawai sendiri pihak kampus mewajibkan pada seluruh calon pegawai untuk mengikuti pelatihan pelayanan melalui media internet termasuk pemanfaatan media *electronic mail (e-mail)*, *mailing list*, blog dan upload berita situs resmi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Setelah diberi pelatihan selama 3 minggu, seluruh pegawai tersebut mengikuti tes seleksi meliputi praktek penggunaan internet serta tes potensi akademik (TPA). Dengan diangkatnya sebagai pegawai Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka mereka akan mendapatkan pengakuan resmi sebagai pegawai, mempunyai jenjang karier atau promosi kenaikan pangkat (regular, pilihan, istimewa, penyesuaian ijazah, dan pengabdian) kepastian kenaikan gaji berkala, diberikan tunjangan keluarga, jaminan kesehatan bagi pribadi dan keluarga serta jaminan pensiun di kemudian hari. Disamping fasilitas dan tunjangan Universitas

Muhamadiyah juga memberikan beberapa bentuk tindakan yang dilarang seperti

1. Melakukan hal-hal yang dapat merendahkan kehormatan dan martabat dirinya serta sivitas akademika Universitas.
2. Menyalahgunakan wewenangnya sebagai pegawai Universitas.
3. Memiliki, menjual, menggadaikan, menyewakan dan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik Universitas.
4. Menerima gratifikasi.
5. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi, kelompok, atau pihak lain.
6. Melakukan kegiatan politik praktis di lingkungan kampus.
7. Mendirikan/menjadi anggota aliran keagamaan sesat/ tidak sesuai dengan ajaran agama islam menurut faham Muhammadiyah.
8. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Universitas.
9. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan dirinya dan Universitas.
10. Bertindak sewenang-wenang terhadap pegawai dan mahasiswa
11. Melakukan sesuatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah

satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.

12. Menjadi anggota dan atau pengurus partai politik dan atau organisasi amal usahanya sama sebagian atau seluruhnya dengan persyarikatan.

Kemudian Universitas Muhammadiyah sendiri memiliki fakultas dan program studi yang cukup lengkap seperti :

a. Fakultas Kedokteran

- Pendidikan Dokter
- Pendidikan Dokter Gigi
- Ilmu Keperawatan
- Farmasi

b. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

- Ilmu Pemerintahan
- Ilmu Komunikasi
- Ilmu Hubungan Internasional

c. Fakultas Pendidikan Bahasa

- Pendidikan Bahasa Inggris
- Pendidikan Bahasa Arab
- Pendidikan Bahasa Jepang

d. Fakultas Pertanian

- Agribisnis
- Agroteknologi

e. Fakultas Teknik

- Teknik Sipil
- Teknik Elektro
- Teknik Mesin
- Teknologi Informasi

f. Fakultas Hukum

- Ilmu Hukum

g. Fakultas Agama Islam

- Komunikasi dan Penyiaran Islam(Komunikasi dan Konseling Islam)
- Pendidikan Agama Islam
- Muamalat

h. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- Manajemen
- Akuntansi
- Ilmu Ekonomi

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian**1. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatn serta Umum di Universitas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 22 Juli 2019. Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan tetap

maupun temporer yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada 120 orang karyawan.

Kuesioner yang telah dibagikan, kemudian dikumpulkan kembali oleh peneliti pada tanggal 25 September 2019 Peneliti memperoleh hasil kuisisioner yang kembali yaitu 87 kuisisioner dari 120.kuisisioner yang disebar. Kuesioner yang telah disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	120
2	Kuesioner yang terkumpul	87
3	Kuesioner yang tidak kembali	33
4	Kuesioner yang digunakan	87
5	Kuesioner yang tidak digunakan	0

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan dari tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa 120 kuesioner yang telah dibagikan dapat kembali dengan jumlah 87 dengan jawaban yang sudah sesuai dengan apa yang diisi responden, serta ada 33 kuesioner yang tidak dikembali dikarenakan tidak diisi dan tidak diisi sampai selesai, Sehingga kuesioner yang dapat diolah dan dikatakan layak adalah sebanyak 87.

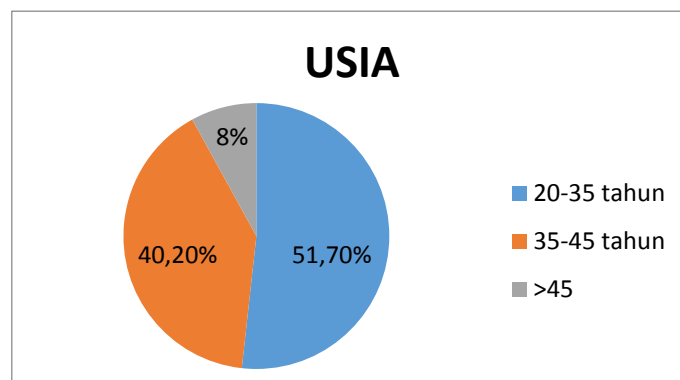
2. Deskripsi Responden

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan 87 orang responden sebagai sampel. Adapun karakteristik responden yang telah dipilih oleh peneliti untuk penelitian kali ini, yaitu status kepegawaian, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut merupakan hasil penelitian yang

telah diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan dan juga Biro Umum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

a. Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan usia dibagi kedalam 3 klasifikasi, yaitu responden yang berusia antara 20-35 tahun, lalu responden yang berusia 35-45 tahun, dan yang terakhir merupakan responden dengan usia di atas 45 tahun. Berikut data responden berdasarkan usia :



Gambar 4.1 Data Responden berdasarkan Usia

Sumber : Lampiran 4 Data Responden

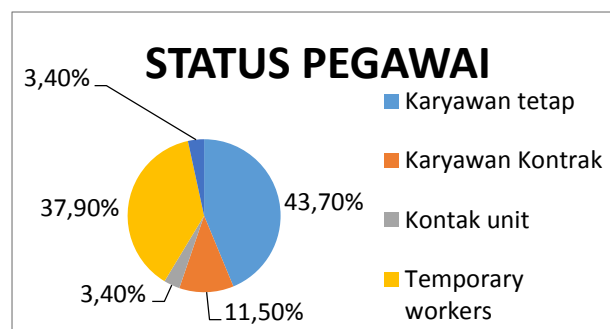
Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-35 tahun (51.7%). Berdasarkan dari pie chart di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berada direntang usia tersebut. Karyawan yang berada pada usia

20-35 tahun cenderung memiliki tenaga yang lebih dan waktu yang cukup dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai karyawan. Para karyawan yang berusia >35 tahun akan ditempatkan pada posisi yang tidak memerlukan tenaga lebih namun tetap sama porsi tanggungjawabnya dengan karyawan yang lain.

b. Deskripsi responden berdasarkan status kepegawaian

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi ke dalam 5 (lima) klasifikasi, yaitu responden yang bekerja sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak, kontrak unit, *temporary worker* dan bekerja

sebagai lain lain yang berhubungan dengan staff ataupun karyawan lainnya. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan :



Gambar 4.3 Data Responden berdasarkan Status Kepegawaian

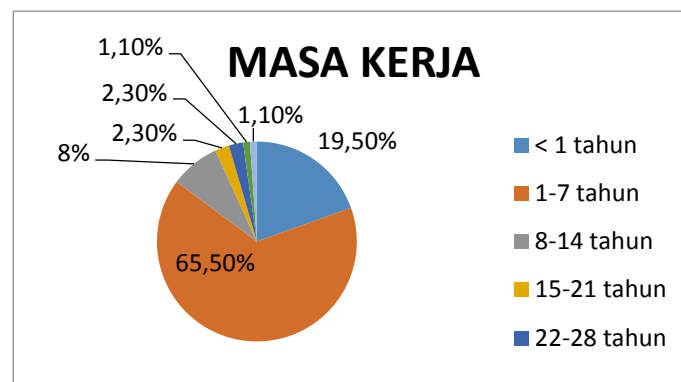
Sumber : Lampiran 4 Data Responden

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat status kepegawaian yang paling banyak dimiliki oleh responden yaitu tingkat karyawan tetap sebanyak 38 orang (43.7%) Berdasarkan dari

pie chart di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mayoritas karyawan berstatus sebagai karyawan tetap yang artinya karyawan sebagian besar sudah memiliki kejelasan tentang status kepegawaiannya.

c. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Pada penelitian ini, responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 7 golongan yaitu <1, 1-7, 8-14, 15-21, 22-28, 29-35, dan >35 tahun. Berikut data responden berdasarkan masa kerj



Gambar 4.4 Data Responden berdasarkan Masa Kerja

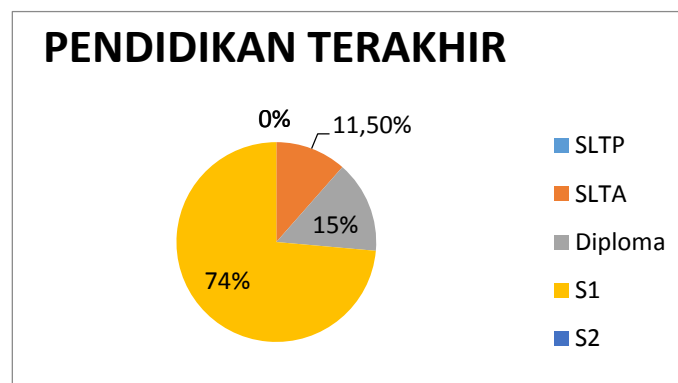
Sumber : Lampiran 4 Data Responden

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data tertinggi terdapat pada responden yang telah bekerja selama 1-7 tahun yaitu sebanyak 57 orang (65.50%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan masa kerja 1-7 tahun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar

karyawan yang bekerja di Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan karyawan yang sudah memiliki pengalaman yang lebih dalam bekerja sehingga diharapkan karyawan mampu konsisten dan berkembang dalam menjalankan tugasnya.

d. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pada penelitian ini, responden berdasarkan status karyawan dibagi menjadi 5 golongan yaitu SLTP/Sederajat, SLTA/Sederajat, Diploma, S1, S2. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan :



Gambar 4.5 Data Responden berdasarkan Status pendidikan terakhir

Sumber : Lampiran Data Responden

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang telah mengisi kuesioner sebagian besar memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu 64 orang (74%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan pendidikan

S1. Dengan demikian kesimpulan dari tingkat pendidikan terakhir yaitu karyawan di Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kualitas SDM yang baik dikarenakan karyawan suah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen

Dalam uji kualitas instrument yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrument yang digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan bahwa sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Jadi dapat memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran diulangi kembali. Dikatakan reliabel jika *Cronbach alpha* (α) $> 0,6$. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas instrumen :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan yang menunjukkan sikap atau rasa yang dimiliki seseorang berada di titik yang baik. Banyak faktor yang mampu membentuk adanya kepuasan

kerja seperti permasalahan gaji dan promosi di sebuah perusahaan yang mana jika faktor tersebut dipenuhi akan membuat karyawan memiliki perasaan puas dalam bekerja.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,555	0,000	Valid
2	0,765	0,000	Valid
3	0,778	0,000	Valid
4	0,581	0,000	Valid
5	0,561	0,000	Valid
6	0,566	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Kualitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja yang di uji dengan menggunakan *SPSS Statistic 21*. Dilihat dari tabel di atas semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dengan mengacu standar tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

2. Perilaku Kontra Produktif

Perilaku kontra produktif merupakan tindakan yang melanggar norma atau melanggar aturan yang semestinya berlaku dalam kehidupan sehari-hari maupun di dalam lingkungan kerja. Indikasi yang menyatakan terjadinya perilaku kontra produktif adalah adanya tindakan korupsi atau mencuri di dalam dunia pekerjaan di mana peristiwa tersebut mampu merugikan perusahaan dan hanya menurunkan efektifitas dan efisiensi tujuan perusahaan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Perilaku Kontra Produktif

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,709	0,000	Valid
2	0,858	0,000	Valid
3	0,562	0,000	Valid
4	0,547	0,000	Valid
5	0,691	0,000	Valid
6	0,485	0,000	Valid
7	0,570	0,000	Valid
8	0,440	0,000	Valid
9	0,469	0,000	Valid
10	0,415	0,000	Valid
11	0,786	0,000	Valid
12	0,573	0,000	Valid
13	0,574	0,000	Valid
14	0,553	0,000	Valid
15	0,729	0,000	Valid
16	0,446	0,000	Valid
17	0,714	0,000	Valid
18	0,816	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Kualitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel perilaku kontra produktif yang diuji dengan menggunakan *SPSS Statistic 21*. Dilihat dari tabel di atas semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dengan mengacu standar tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Merupakan bentuk sikap positif yang ditunjukkan oleh tiap karyawan dikarenakan perasaan yang sudah merasakan kepuasan dalam bekerja dan sudah memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Indikasi yang menunjukkan bahwa terjadinya perilaku *organizational citizenship behavior* seperti menolong rekan kerja dan berlaku sopan pada lingkungan dan rekan kerja yang menjadikan setiap pelaksanaan dalam menjalankan tugasnya mampu selesai secara cepat dan efisien.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	0,563	0,000	Valid
2	0,580	0,000	Valid
3	0,633	0,000	Valid
4	0,553	0,000	Valid
5	0,459	0,000	Valid
6	0,492	0,000	Valid
7	0,534	0,000	Valid
8	0,485	0,000	Valid
9	0,633	0,000	Valid
10	0,282	0,013	Valid
11	0,384	0,000	Valid
12	0,362	0,000	Valid
13	0,542	0,000	Valid
14	0,439	0,000	Valid
15	0,565	0,000	Valid
16	0,582	0,000	Valid
17	0,627	0,000	Valid
18	0,619	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Kualitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel 4.4 hasil uji validitas pada variabel *organizational citizenship behavior* yang diuji dengan menggunakan *SPSS Statistic 21*. Dilihat dari tabel diatas semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dengan mengacu standar tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS statistic 21*. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Perilaku Kontra Produktif	0,904	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,711	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,838	<i>Reliabel</i>

Sumber : Lampiran 3 Kualitas Instrumen

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui jika semua instrument pertanyaan dinyatakan reliabel, oleh karena itu dikatakan jika item pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner konsisten. Instrumen pernyataan tersebut dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Jadi instrument yang dinyatakan reliabel adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,711. Variabel perilaku kontra produktif dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,904 serta variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,838.

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil uji analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan berupa deskripsi data yang data dilihat dari nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasai. Hasil pengukuran Uji Deskripsi Statistik dapat ditentukan interval kelasnya sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum}-\text{nilai minimal}}{\text{kelas nterval}}$$

1. Interpretasi nilai variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Nilai kelas Interval Pada Setiap Variabel

Interval	Keterangan
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,80-2,60	Rendah
2,60-3,40	Sedang
3,40-4,20	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Tinggi

2. Interpretasi nilai variabel perilaku kontra produktif.

$$\text{Interval} = \frac{7-1}{7} = 0,8$$

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden adalah sebagai berikut :

Interval	Keterangan
1,00-1,790	Sangat-sangat Rendah
1,80-2,59	Sangat Rendah
2,60-3,39	Rendah
3,40-4,19	Sedang
4,20-5,00	Tinggi
5,80-6,59	Sangat Tinggi
7,00	Sangat-sangat Tinggi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuisisioner untuk melihat pengaruh dan kondisi pada karyawan di Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan dan Biro Umum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.. Tiga variabel yang dimaksud yaitu kepuasan kerja, perilaku kontra produktif dan *organizational citizenship behavior*.

1. Variabel Perilaku Kontra Produktif

Dari tanggapan responden terhadap perilaku kontra produktif dengan jumlah responden sebanyak 87 responden. Hasil akan dirangkum dalam

bentuk tabel. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden tentang variabel perilaku kontra produktif , sebagai berikut :

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Peilaku Kontra Produktif

No	Pernyataan	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
1	Mengejek seseorang di tempat kerja	1	7	3.73	2,509
2	Mengatakan sesuatu yang menyakitkan seseorang di tempat kerja.	1	7	2.66	2,284
3	Membuat ucapan yang mengandung unsur etnis, agama, atau rasial di tempat kerja.	1	7	2.07	1,824
4	Menyumpah serapahi seseorang di tempat kerja.	1	7	1.64	1,495
5	Melakukan kejahilan pada seseorang di tempat kerja.	1	7	3.76	2,354
6	Bertindak kasar terhadap seseorang di tempat kerja.	1	7	1.36	1,261
7	Secara terbuka mempermalukan seseorang di tempat kerja.	1	7	1.48	1,134
8	Mengambil property dari pekerjaan tanpa izin.	1	7	1.30	1,233
9	Menghabiskan terlalu banyak waktu untuk melamun atau berpikir hal lain daripada bekerja.	1	7	2.26	1,927
10	Memalsukan kwitansi untuk mendapat penggantian uang lebih dari yang anda keluarkan untuk pengeluaran bisnis.	1	7	1.36	1,279
11	Mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang seharusnya diterima di tempat kerja anda	1	7	2.62	1,900
12	Datang terlambat ke kantor tanpa izin.	1	7	3.11	1,962
13	Mengotori lingkungan kerja anda.	1	7	1.89	1,751
14	Tidak mengikuti instruksi atasan anda.	1	7	1.74	1,474
15	Secara sengaja bekerja lebih lambat daripada yang seharusnya anda lakukan.	1	7	2.22	1,866
16	Membahas informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak memiliki otoritas (wewenang).	1	7	1.72	1,611
17	Melibatkan sedikit usaha dalam melakukan pekerjaan anda.	1	7	2.61	2,108
18	Mempercepat pekerjaan untuk mendapat lemburan.	1	7	2.52	2,128
<i>Mean</i>				2,22	

Sumber : Lampiran 5 statistik deskriptif

Tabel 4.7 diketahui bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 2.22 , dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 7 (tujuh). Berdasarkan hasil

tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel perilaku kontra produktif adalah rendah

2. Variabel Kepuasan Kerja

Dari tanggapan responden terhadap variabel kepuasan dengan jumlah responden sebanyak 87 responden. Hasil dari tanggapan akan dirangkum dalam bentuk tabel berikut ini. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Anda puas dengan pekerjaan	2	5	4,24	0,587
2	Anda lebih menyukai pekerjaan daripada yang lainnya	2	5	3,91	0,811
3	Anda menghabiskan waktu untuk bekerja keras	1	5	3,86	0,973
4	Anda dihargai dalam pekerjaan	2	5	4,05	0,605
5	Anda proaktif dalam pekerjaan	3	5	4,11	0,596
6	Pekerjaan anda sangat penting	2	5	4,13	0,692
<i>Mean</i>				4,05	

Sumber : Lampiran 5 Statistik Deskriptif

Tabel 4.8 dikatakan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 4.05, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5 (lima). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah tinggi.

3. Variabel *Organization Citizenship Behavior*

Dari tanggapan responden terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* dengan jumlah responden sebanyak 87 responden.

Hasil akan dirangkum dalam bentuk tabel. Berikut adalah tabel hasil tanggapan responden tentang variabel *organizational citizenship behavior*, sebagai berikut :

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pertanyaan	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
1	Saya membantu pekerjaan karyawan lain yang memiliki beban kerja berat.	2	5	3,98	0,8
2	Saya selalu siap membantu tugas karyawan lain di tempat saya bekerja.	2	5	4,06	0,65
3	Saya membantu karyawan lain yang tidak hadir.	2	5	3,77	0,81
4	Saya dengan sukarela membantu karyawan lain yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan.	3	5	4,07	0,6
5	Saya membantu mengarahkan karyawan baru meskipun tidak diperlukan.	1	5	3,81	0,91
6	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi jam kerja pada umumnya.	2	5	3,78	0,93
7	Saya tidak mengambil jam istirahat tambahan.	2	5	3,85	0,8
8	Saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.	2	5	4,09	0,66
9	Saya merupakan salah satu karyawan yang paling teliti.	2	5	3,67	0,72
10	Saya selalu membutuhkan pembuktian yang terperinci atas apa yang terjadi di tempat saya bekerja.	1	5	3,58	0,78
11	Saya mempertimbangkan dampak dari pekerjaan saya terhadap rekan kerja.	2	5	3,95	0,66
12	Saya tidak pernah menyalahgunakan hak-hak orang lain.	2	5	4	0,66
13	Saya mengambil langkah untuk berusaha mencegah konflik dengan karyawan lain.	2	5	4,15	0,67
14	Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain.	1	5	3,92	0,75
15	Saya tetap mengikuti perubahan dalam organisasi.	3	5	3,9	0,7
16	Saya menghadiri pertemuan yang tidak diwajibkan, tetapi dianggap penting.	1	5	3,43	0,92
17	Saya menghadiri kegiatan yang dilakukan oleh luar pihak untuk meningkatkan pencitraan tempat kerja	1	5	3,31	0,93
18	Saya memantau berbagai perkembangan informasi di tempat kerja	2	5	3,67	0,78
<i>N</i> Mean				3,84	

Sumber : Lampiran 5 Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dikatakan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 3.84, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5 (lima). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah tinggi

E. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data. **Hipotesis 1 (satu)** adalah diduga terdapat pengaruh negatif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel perilaku kontra produktif, **hipotesis 2 (dua)** adalah diduga terdapat pengaruh negatif antara variabel perilaku kontra produktif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, **hipotesis 3 (tiga)** adalah diduga terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan untuk **hipotesis 4 (empat)** adalah diduga terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* melalui variabel perilaku kontra produktif sebagai variabel *intervening*.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis pertama yaitu apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel perilaku kontra produktif. Uji regresi linier berganda untuk menguji hipotesis kedua & ketiga yaitu apakah variabel kepuasan kerja dan perilaku kontra produktif

berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Setelah melakukan uji regresi, langkah yang selanjutnya adalah menguji hipotesis keempat di dalam penelitian dengan menggunakan *path analysis* dan uji sobel. Uji sobel memiliki tujuan untuk melihat signifikansi dari variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi, yaitu variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan perilaku kontra produktif sebagai variabel *intervening*.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontra Produktif

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pada variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif dengan menggunakan uji linier sederhana. Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah data yang digunakan terpenuhi untuk dapat melakukan regresi linier sederhana atau tidak. Dalam uji asumsi klasik terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1. Uji Normalitas .

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat dan menguji apakah pengamatan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau kebalikannya yaitu tidak berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistik

non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Uji Normalitas Tahap 1

N	87
Kolmogorov-smirnov Z	1.817
Asymp.Sig (2-tailed)	0,003

Sumber : Lampiran 6 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asymp. sig* yang dihasilkan yaitu 0,003. Nilai yang telah diperoleh tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan jika data dikatakan tidak normal. Menurut (Santoso,2017) mengatakan bahwa dalam pengujian normalitas apabila data tidak normal tidak perlu untuk dilakukan berbagai treatment, sehingga uji normalitas bukan merupakan syarat wajib dalam uji asumsi.

1) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier sederhana ini tidak terjadi ketidaksamaan variansi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi

yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Peneliti menggunakan uji *glejser* untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian kali ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut dan sebaliknya.

Hasil uji heteroskedastisitas tahap 1 yang dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	0,000	terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6 Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas tahap 1 yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif memiliki nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam model regresi kali ini timbul gejala heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan jika penelitian ini memiliki data yang lemah atau data tidak memiliki hasil yang baik untuk alat peramalan.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada dan tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka berarti terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas, serta jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka dapat dikatakan telah terjadi multikolinieritas. (Ghozali, 2017)

Selanjutnya, digunakan juga nilai tolerance untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinieritas selain melihat VIF. Apabila nilai tolerance yang dimiliki model regresi tersebut < 0.10 maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinieritas dan berlaku juga untuk sebaliknya. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tersebut tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2017). Hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan, telah dirangkum pada tabel seperti di bawah ini :

Tabel. 4.12 Uji Multikolinieritas Tahap 1

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	1.000	1.000

Sumber : Lampiran 6 Asumsi Klasik

Berdasarkan analisis uji multikolinearitas di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dan VIF yang dihasilkan pada hubungan kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif adalah sebesar 1.000 dan 1.000 memenuhi syarat data terbebas dari gejala multikolinearitas yaitu *Tolerance* bernilai $>0,1$ dan VIF bernilai < 10 . Maka berdasar hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi 1 tidak terjadi multikolinearitas.

Selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan regresi linier sederhana. Dalam pengujian hipotesis pada regresi linier sederhana ini menggunakan pengujian uji t dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut sebagai berikut :

1) Uji t

Pengujian uji parsial t dapat dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu perilaku kontra produktif. Pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 13 Hasil Regresi linier Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)		4,631	0,000	
Kepuasan Kerja	-0,260	-2,482	0,015	Signifikan
R Square	0,068			

Sumber : Lampiran 7 Analisis Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif sebesar 0,015. Nilai signifikansi tersebut $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien $\beta = -0,260$. Maka dapat diartikan bahwa **hipotesis 1 diterima**, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontra produktif

2) Koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Rsquare*) = 0,068. artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 6,8 % .

2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Perilaku Kontra Produktif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Setelah melakukan regresi linier sederhana, kemudian melakukan regresi linier berganda dalam penelitian ini. Sebelum melakukan regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data yang diolah dapat memenuhi syarat agar dapat berlanjut ke tahapan uji regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik dapat di lihat sebagai berikut :

Uji asumsi klasik yang digunakan dan dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas.

1) Uji normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak, dan uji normalitas ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji normalitas linier berganda

N	87
Kolmogorov-Smirnov Z	0.753
Asymp.Sig (2-tailed)	0.622

Sumber : Lampiran 6 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa model regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi atau intervening terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asymp. sig* yang dihasilkan yaitu 0,622. Nilai yang telah diperoleh tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

2) Uji Multikolonieritas.

Uji multikolonieritas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau

hubungan antar variabel bebas. Seharusnya model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas, maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* nya. Hasil uji multikolonieritasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 Uji Multikolonieritas Tahap 2

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,932	1,073
Perilaku Kontra Produktif	0,932	1,073

Sumber : Lampiran 6 Asumsi Klasik

Berdasarkan pada tabel 4. 15 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Jadi dapat dikatakan jika data di atas memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dalam uji multikolinieritas tahap 2.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah asumsi yang terpenting dari model regresi linier klasik adalah bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,851	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Perilaku Kontra Prodktif	0,588	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lamrpian 6 Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar 4. 16 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam model regresi tersebut menunjukkan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Selanjutnya, pada pengujian pengaruh kepuasan kerja dan perilaku kontra produktif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	36.891			
Kepuasan Kerja	1,490	7,264	0,000	Signifikan
Perilaku Kontra Produktif	-0,105	-3,630	0,000	Signifikan
F hitung	42.718			
Sig f	0,000			
Afdjusted R Square	0,492			

Sumber : Lampiran 7 Uji Hipotesis

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F), selanjutnya akan dilihat persamaannya, dan yang terakhir akan diuji koefisien determinasinya (Adjusted R²). Pembahasan dalam uji regresi linier berganda telah dijelaskan seperti di bawah ini :

1) Uji t

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dan perilaku kontra produktif terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$). Nilai tersebut dapat diketahui dan dibuktikan bahwa **Hipotesis 2 diterima**, yang memiliki arti bahwa perilaku kontra produktif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan hasil bahwa terdapat nilai probabilitas 0,000 ($0,000 > 0,05$). Nilai tersebut dapat menunjukkan dan membuktikan bahwa **Hipotesis 3 diterima**, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat secara langsung berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

2) Uji F.

Dari hasil uji F pada tabel di atas dapat dilihat dan diperoleh F hitung sebesar 42.718 dan probabilitas sebesar

0,000. Karena nilai sig F hitung $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan perilaku kontra produktif secara bersama sama dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

- 3) Berdasarkan tabel 4.17 di atas dalam perhitungan linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi *21 for windows* dapat dilihat hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,490 X_1 - 0,105 X_2 + e$$

$$b_1 = 1,490$$

Dapat diartikan ketika kepuasan kerja meningkat sebesar satu kesatuan maka komitmen organisasi akan menurun sebesar 1,490 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

$$b_2 = -0,105$$

Dapat diartikan ketika perilaku kontra produktif meningkat sebesar satu kesatuan maka *organizational citizenship behavior* akan menurun sebesar 0,105 dengan anggapan variabel bebas yang lain tetap.

- 4) Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).

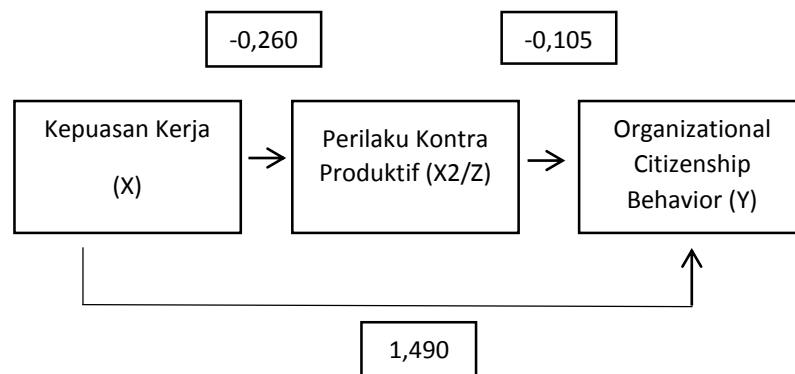
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R^2) = 0,492 yang artinya variabel bebas secara bersama sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 49,2 % sisanya sebesar 50,8 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan perilaku kontra produktif sebagai variabel *intervening*.

Analisis jalur digunakan untuk menguji persamaan regresi yang diikuti oleh beberapa variabel independen dan dependen sekaligus, sehingga memungkinkan adanya pengujian terhadap variabel mediasi atau *intervening*. Analisis jalur *path analysis* juga dapat mengukur hubungan langsung antar variabel di dalam model ataupun hubungan tidak langsung antar variabel yang ada di dalam model. (Ghozali, 2017)

Analisis jalur ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) melalui perilaku kontra produktif (Z) sebagai variabel *intervening*. Berdasar Tabel 4.18 dan 4.22 dapat dilihat bahwa β pada pengaruh X terhadap Z adalah sebesar -0.260 dan β pada pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 1,490 serta β pada pengaruh Z terhadap Y adalah sebesar -0.105. Maka dalam penelitian ini disajikan bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.6 Digram Jalur

Berikut merupakan tabel *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect*.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Jalur

Direct Effect	
X → Z	
(p ₁)	= - 0,260
Z → Y	
(p ₂)	= - 0,105
X → Y	
(p ₃)	= 1,490
Indirect Effect	
X → Z → Y	
(p ₂ x p ₃ = (-)0,260 x 1,490	= (-) 0,387
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect) = (1,490 + (-) 0,387)	= 1,103

Berdasar analisis jalur pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 1,490 dan pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui perilaku kontra produktif adalah sebesar -0,387. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku kontra produktif tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

citizenship behavior karena nilai hubungan langsung lebih besar daripada hubungan tidak langsung.

Peneliti juga menggunakan uji sobel dalam melakukan uji hipotesis 4 dalam penelitian. Uji sobel ini digunakan untuk melihat mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan uji sobel. Hasil tersebut dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 19 Uji Sobel

calculator returns the Sobel test statistic, and both one-tailed and two-tailed probability values.

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

Diagram of a mediation model showing an independent variable, a mediator variable, and a dependent variable. The path from independent to mediator is labeled A (SE_A) and the path from mediator to dependent is labeled B (SE_B).

Input values:

- A: -1.842
- B: -0.105
- SE_A: 0.742
- SE_B: 0.029

Calculate!

Sobel test statistic: 2.04744624
 One-tailed probability: 0.02030715
 Two-tailed probability: 0.04061429

Related Resources: [Formulas](#) [References](#) [Related Calculators](#) [Search](#)

Sumber : Lampiran

Berdasarkan gambar di atas nilai t hitung adalah 2.04744624 yang dimana itu adalah lebih besar (>) dari 1.96 (t tabel), berarti dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikansi 0.05. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis 4 (empat) diterima** atau

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi (*intervening*).

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis dapat diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada *organizational citizenship behavior* dengan perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi atau *intervening* (studi pada karyawan Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan serta Biro umum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Adapun pembahasan hasil pengujian berdasarkan tujuan dari penelitian, dan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Perilaku Kontra Produktif

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontra produktif, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima(signifikan)**. Karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang bekerja pada Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan serta Biro Umum memiliki tingkat kepuasan kerja (4,05) dan memiliki tingkat perilaku kontra produktif (2,22). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kepuasan

kerja yang tinggi maka akan berdampak pada perilaku kontra produktif yang rendah

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan senang atau kecewa yang dimiliki pada tiap karyawan ketika menjalankan tanggung jawabnya dalam dunia pekerjaan serta dalam menyelesaikan beban yang mereka harus selesaikan. Perilaku kontra produktif merupakan perilaku yang melanggar apa yang seharusnya tidak dilakukan dengan alasan yang merugikan lingkungan kerja maupun lingkungan karyawan. Karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat kepuasan yang tinggi karena mereka merasa nyaman dan merasakan diberi tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan mereka dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Tingginya tingkat kepuasan kerja akan menurunkan tingkat perilaku kontra produktif yang dimiliki karyawan sehingga karyawan akan lebih berlaku sesuai norma dan peraturan yang ada serta akan meminimalisir tindakan negatif yang ada pada diri karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari F. Omar, F.W. Halim, A.Z. Zainah, H. Faradi, R. Nasir dan R. Khairudin tahun 2011 dalam penelitiannya yang berjudul "*Stress and Job Satisfaction as Antecedents of Workplace Deviant Behavior*" penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif.

2. Pengaruh Perilaku Kontra Produktif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontra produktif, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 diterima(signifikan)**. Karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang bekerja pada Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan serta Biro Umum memiliki tingkat perilaku kontra produktif (2,22) serta memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (3,84) . Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki perilaku kontra produktif yang rendah maka akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Perilaku kontra produktif merupakan bentuk perilaku yang menunjukkan hal-hal yang mayoritas merugikan dalam dunia kerja, perilaku negatif atau menyimpang akan timbul dengan adanya indikasi seperti saling mengejek antar rekan kerja yang mana merupakan perilaku tersebut termasuk perilaku negatif . *Organizational Citizenship Behavior* adalah aktivitas sosial yang bercondong pada hal—hal positif yang terjadi pada rekan kerja maupun bagi perusahaan itu sendiri, *organizational citizenship behavior* akan mulai terlihat ketika seorang karyawan memiliki indikasi seperti bersikap sopan kepada rekan kerja dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas demi

kepentingan perusahaan supaya menjadi lebih unggul dan efisien. Karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak sedikit dijumpai masih sering mengejek rekan kerja dan menganggap itu seperti bercandaan biasa saja namun bagaimanapun itu termasuk dalam kategori perilaku negatif dan setiap karyawan memiliki perasaan yang berbeda-beda tentang bagaimana menerima sebuah bercandaan tersebut dimana jika karyawan tidak mampu menerima bercandaan tersebut akan menimbulkan penurunan tingkat *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Arfah tahun 2015 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Baitul Maal Wat Tamwi (BMT) di Provinsi Jawa timur” penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara perilaku kontra produkti terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship Behavior*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 diterima(signifikan)**. Karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang bekerja pada Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan serta Biro Umum memiliki tingkat kepuasan kerja (4,05) dan memiliki *organizational citizenship*

behavior (3,84). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang yang bisa ditunjukkan dengan melihat kondisi karyawan itu sendiri senang atau sedih bahkan kecewa. Kepuasan kerja memiliki peran yang cukup penting dalam dunia pekerjaan dikarenakan perasaan puas merupakan kunci terciptanya loyalitas karyawan dan efektifitas kinerja karyawan akan terlihat jika karyawan merasakan kepuasan pada dunia kerja mereka. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku fungsional, *extra role*, yang merupakan aktivitas sosial yang tidak secara langsung mendapatkan ataupun imbalan dari atasan bahkan rekan kerja. Karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mayoritas adalah karyawan tetap tentunya sudah memiliki kepuasan dalam bekerja dengan cara pandang masing-masing karyawan sehingga mayoritas karyawan saling memberikan *support* terhadap rekan kerja dan membantu rekan kerjanya yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya serta pengaruh dari kepuasan yang dimiliki karyawan akan menjadikan karyawan berperilaku sopan dan santun kepada karyawan lainnya atau lingkungan kerjanya

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Yoga Putrana Azis Fathoni dan Moh. Mukeri Warso tahun 2016 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang” penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh Kepuasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Perilaku Kontra Produktif sebagai variabel mediasi atau *intervening*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi atau *intervening* terhadap hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini peneliti memilih menggunakan hasil analisis dari uji sobel. Dikarenakan diketahui dari hasil uji sobel didapatkan nilai z atau nilai mediasi sebesar 2,047 yang mana dengan standar ketentuan adalah 1,98. Sehingga jika dilihat dari hasil tersebut, uji sobel memiliki nilai yang lebih dari nilai ketentuan sehingga dapat dikatakan jika variabel perilaku kontra produktif mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hipotesis 4 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif pada *organizational*

citizenship behavior melalui perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi atau *intervening* dapat diterima.

Ketika Karyawan Biro Umum, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki perasaan puas atau memiliki kepuasan dalam bekerja dapat dikatakan karyawan tersebut menikmati pekerjaannya sehingga akan menimbulkan peran *organizational citizenship behavior* atau peran kewargaan didalam dunia kerja, dengan begitu karyawan akan dengan suarela dan sopan membantu rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugasnya tanpa berharap mendapatkan *reward* atau imbalan sepeserpun dengan tujuan memajukan perusahaan. Namun ketika hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh perilaku kontra produktif yang tinggi tentunya akan menimbulkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menjadi rendah.