

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor Kota**

Mohammad Rizal<sup>1,2</sup>; Khasmir<sup>2</sup>

<sup>1</sup>BPJS Ketenagakerjaan

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia

*email : Mohammad.rizal@bpjsketenagakerjaan.go.id*

**Abstract :** *The purpose of this study is to find out and analyze organizational culture, work discipline, work environment towards Counterproductive Work Behavior employees at Indonesian Sosial Security Agency Of Bogor City Branch Office. This type of research is quantitative causality. In this study the total population of all employees in the Bogor Kota BPJS Employment Office numbered 95 employees. The number of samples is determined by using the Saturation sampling technique, namely the number of samples sam with the number of population or also called saturated samples or census. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS program, Version 23.0. The results showed (1) there was a negative and significant influence on counter-productive work behavior with strong correlation/ relationship value, (2) There was a negative and significant effect of work discipline on counterproductive work behavior with strong correlation/ relationship values (3) negative influence and insignificant work environment on counterproductive work behavior with strong correlation / relationship values. (4) There is a negative and insignificant influence of organizational culture ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) together on counterproductive work with very strong correlation / relationship value behavior.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Counterproductive Work Behavior.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap *Counterproductive Work Behavior* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor Kota. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Dalam penelitian ini jumlah populasinya seluruh karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 95 karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *Saturation sampling* yaitu jumlah sampel sam dengan jumlah populasi atau disebut juga sampel jenuh atau sensus. Analisa data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, Versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat, (2) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat (3) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/hubungan yang kuat. (4) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang sangat kuat.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Counterproductive Work Behaviour.*

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kemampuan untuk menciptakan korporasi yang lebih baik diperlukan personal value yang baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang semakin tinggi adalah tantangan utama yang harus dijawab korporasi di masa depan. Tantangan tersebut timbul sebagai akibat dinamika manusia yang terus berubah yang pada gilirannya membawa berbagai jenis perubahan, baik yang terjadi secara internal ataupun eksternal bagi suatu korporasi.

Perilaku kerja *counterproductive work behavior* berdampak negatif bagi karyawan dan korporasi yang dapat terjadi diseluruh sektor korporasi, namun beberapa peneliti berpendapat bahwa perilaku kerja *counterproductive work behavior* lebih sering terjadi pada organisasi sektor publik dibandingkan dengan organisasi sektor swasta (Alias et al., 2012). Pendapat ini kemudian didukung oleh hasil penelitian Dick dan Rayner (2013), Knott dan Hayday (2010) menunjukkan bahwa adanya indikasi perilaku kerja *counterproductive work behavior* (misalnya, ketidakhadiran karyawan tanpa izin, intimidasi di tempat kerja, dan lain sebagainya) cenderung lebih tinggi terjadi pada karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di organisasi sektor swasta. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor Kota masalah atau fenomena yang terjadi yang diketahui yaitu masih terjadinya perilaku kerja *counterproductive work behavior*. Hal ini dapat dilihat dari Aspek Kinerja Karyawan Sebagai Berikut :

1. Dilihat pada saat melakukan pekerjaan karyawan masih sering menumpuknya pekerjaan yang belum terselesaikan.
2. Waktu kerja, masih banyaknya Karyawan memperpanjang waktu istirahat, hingga berselancar di dunia maya untuk mencari

informasi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta menyalahgunakan izin pemakaian perlengkapan dan peralatan milik organisasi.

3. Penyimpangan interpersonal berupa Agresi pribadi yang dilakukan karyawan terhadap tenaga kerja kontrak.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### A. Pengertian *Counterproductive Work Behaviour*

Indikator perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini adalah sifat kepribadian, kontrol diri, faktor pekerjaan, dan faktor sumber daya manusia.

### B. Pengertian Budaya Organisasi

Indikator dari budaya organisasi dalam penelitian ini adalah *innovation and risk talking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability*.

### C. Pengertian Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: (1) disiplin waktu, (2) Tujuan dan Kemampuan, (3) Teladan Pimpinan, (4) Balas Jasa, (5) Keadilan, (6) Waskat, (7) Sanksi Hukuman dan (8) Ketegasan.

### D. Pengertian Lingkungan Kerja

Indikator dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

### E. Kerangka Pemikiran

1. *Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Y)*

*Counterproductive Work Behaviour* merupakan suatu bentuk ketidaksesuaian kerja yang berkepanjangan dan tidak dapat dikendalikan baik secara individu maupun organisasi dan

menebarkan sistem otoriter di dalam pelaksanaan tugas sehingga kedudukan pimpinan tidak dihormati dan rekan sekerja menjadi bagian dari konflik kepentingan pada masing-masing individu yang berdampak negatif pada tugas dan tanggung jawab.

2. *Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Y)*

Kontraproduktif adalah tingkah laku yang aktif mengganggu atau merusak keselamatan organisasi. Salah satu tindakan atau perilaku kerja kontraproduktif adalah ketidak disiplin karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya dalam pekerjaan, ketika seorang karyawan tidak disiplin dalam bekerja, maka cenderung akan mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

3. *Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Y)*

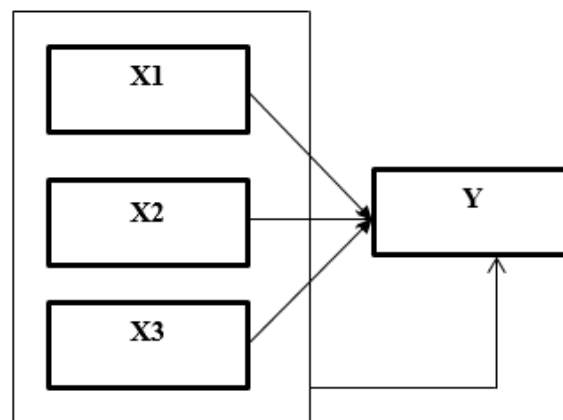
Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berdampak pada munculnya perilaku kerja karyawan diluar ketentuan atau perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan uraian di atas maka diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

4. *Pengaruh Budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Y).*

Ruang lingkup dari perilaku kerja kontraproduktif adalah segala bentuk perilaku kerja yang beresiko merugikan organisasi/perusahaan apabila dilihat dari sudut pandang organisasi/perusahaan.

perilaku ini terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja oleh karyawan yang bersangkutan sebagai hasil dari rendahnya motivasi bekerja individu. Berdasarkan uraian di atas maka diduga terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Untuk dapat memahami konsep pemikiran dari penulis berikut adalah Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini :



Keterangan :  
 X1 = Budaya organisasi  
 X2 = Disiplin Kerja  
 X3 = Lingkungan Kerja  
 Y = *Counterproductive Work Behaviour*

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

**A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Sesuatu akan menyebabkan sesuatu yang lain jika ada rangkaian peristiwa antara hal pertama dan hal kedua, masing-masing akan menyebabkan hal berikutnya terjadi secara berantai. Kausalitas melibatkan waktu hal pertama terjadi, dan kemudian hal yang kedua terjadi sebagai akibatnya (Sugiyono, 2008).

**B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Dalam suatu penelitian, variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu bauran pemasaran yang terdiri dari budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku kerja kontraproduktif/*Counterproductive work behavior* (Y).

### C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2005: 72): keseluruhan objek psikologis yang memiliki kesamaan ciri berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasinya seluruh karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota yang berjumlah 95 karyawan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel, dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan didalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili populasi. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *Saturation sampling* yaitu jumlah sampel sam dengan jumlah populasi atau disebut juga sampel jenuh atau sensus. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 95 sampel.

### D. Metode Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

Berdasarkan indikator tersebut dibuatlah kisi-kisi yang selanjutnya sebagai acuan pembuatan butir-butir instrumen menggunakan skala likert.

### E. Metode Analisa Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginteprestasikan dan

menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 23.0*

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005 : 45). Nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah sampel yang diambil dengan rumus nilai  $df=n-2$ , pada signifikansi 5%.

#### 2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005)

### F. Uji Asumsi Dasar

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini di ambil kasus regresi X1, X2, terhadap Y. Uji multikolinieritas dengan SPSS di lakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

a. Dengan melihat nilai tolerance:

1) Apabila nilai toleranceny

sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

- 2) Sedangkan bila nilai tolerancinya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.
- b. Dengan melihat nilai VIF:
- 1) Jika nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi multikolinieritas
  - 2) Sedangkan jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas di maksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel di ambil dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik P-Plot. Menurut Santoso (2012;195) metode P-Plot yang digunakan untuk menguji normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas. Jika data menyebar disekitargaris diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas di lakukan menggunakan *scatter plot*. Dengan melihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y.

## G. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu Faktor – faktor pembelian mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu keputusan konsumen/pengunjung (Y). Bentuk matematisnya secara umum adalah sebagai berikut (Supranto,2003:236)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana :

Y= *Counterproductive Work Behaviour*

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1= Budaya Organisasi

X2= Disiplin Kerja

X3= Lingkungan Kerja

E = Variabel yang tidak diteliti

## H. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satuvariabel penjelas/bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005 : 84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

H<sub>0</sub> : Variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Ha1 : Variabe bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005 : 85) :

a. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

- 1) Apabila t tabel > t hitung, maka H<sub>0</sub> diterima dan Ha1 ditolak.

- 2) Apabila t tabel < t hitung, maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha1 diterima

Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dengan nilai df (degree of freedom)

b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan Ha1 ditolak.

- 2) Apabila angka probabilitas

signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *counterproductive work behaviour*.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *counterproductive work behaviour*.

Pada uji ini berlaku ketentuan sebagai berikut :

- a. Membandingkan nilai F hitung dengan F table
  - 1) Apabila F tabel > t hitung, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - 2) Apabila F tabel < t hitung, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dengan nilai df (*degree of freedom*),
  - 1) Apabila nilai signifikan > 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
  - 2) Apabila nilai signifikan < 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## I. Hubungan Antar Dimensi Variabel

**Tabel 1.** Matriks Korelasi Antar Dimensi

Variabel	Dimensi	<i>Counterproductive Work Behaviour(Y)</i>			
		Y1	Y2	Y3	Y4
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.1</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.2</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.3</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.4</sub>
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.5</sub>
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.6</sub>
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.7</sub>
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
<b>Disiplin (X2)</b>	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.1</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.2</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.3</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.4</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.5</sub>	
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.6</sub>	
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2.7</sub>	
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.8</sub>	X <sub>2.8</sub>	
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.1</sub>
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.2</sub>
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	

Sumber : Sugiyono, 2015

Keterangan :

- Y : Perilaku kerja kontraproduktif
- Y<sub>1</sub> : Sifat kepribadian
- Y<sub>2</sub> : Kontrol diri
- Y<sub>3</sub> : Faktor pekerjaan
- Y<sub>4</sub> : Faktor sumber daya manusia
- X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi
- X<sub>1.1</sub> : *Innovation and Risk Talking*
- X<sub>1.2</sub> : *Attention to Detail*
- X<sub>1.3</sub> : *Outcome Orientation*
- X<sub>1.4</sub> : *People Orientation*
- X<sub>1.5</sub> : *Team Orientation*

- X<sub>1.6</sub> : Aggresiveness
- X<sub>1.7</sub> : Stability
- X<sub>2</sub> : Disiplin
- X<sub>2.1</sub> : disiplin waktu
- X<sub>2.2</sub> : Tujuan dan Kemampuan
- X<sub>2.3</sub> : Teladan Pimpinan
- X<sub>2.4</sub> : Balas Jasa
- X<sub>2.5</sub> : Keadilan
- X<sub>2.6</sub> : Waskat
- X<sub>2.7</sub> : Sanksi Hukuman
- X<sub>2.8</sub> : Ketegasan

Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Berikut ini adalah kriteria intepretasi koefisien korelasi:

**Tabel 2.** Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,50 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2015

#### J. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang merupakan jawaban dari responden sebanyak 95 responden yang menjadi sampel penelitian. Butir instrument variabel-variabel yang diteliti, terdiri dari rata-rata skor (*mean*), nilai tengah (*median*), skor atau nilai yang paling sering muncul (*modus*), simpangan baku (standar deviasi), nilai maksimum dan minimum, rentang antar skor (*range*), varians sampel, banyak kelas, dan jarak kelas interval.

#### A. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Berikut ini adalah analisis hasil pengukuran data variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

**Tabel 3.** Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

X <sub>1</sub>	
Mean	72,90526316
Standard Error	1,097903294
Median	72
Mode	72
Standard Deviation	10,70103762
Sample Variance	114,512206
Kurtosis	-0,243102359
Skewness	0,59303703
Range	44
Minimum	56
Maximum	100
Sum	6926
Count	95

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Interval Kelas	Frekuensi	Batas Atas
56-61	14	61
62-67	18	67
68-73	25	73
74-79	15	79
80-85	11	85
86-91	6	91
92-97	3	97
98-103	3	103

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

#### B. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini adalah analisis hasil pengukuran data variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>).

**Tabel 5.** Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

$X_2$	
Standard Error	1,057416894
Median	73
Mode	75
Standard Deviation	10,30642501
Sample Variance	106,2223964
Kurtosis	-0,119474588
Skewness	0,709404365
Range	42
Minimum	58
Maximum	100
Sum	7027
Count	95

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Interval Kelas	Frekuensi	Batas Atas
58-63	17	63
64-69	18	69
70-75	26	75
76-81	14	81
82-87	8	87
88-93	5	93
94-99	5	99
100-105	2	105

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

### C. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berikut ini adalah analisis hasil pengukuran data variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

**Tabel 7.** Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

$X_3$	
Mean	76,53684211
Standard Error	0,881031988
Median	75
Mode	77
Standard Deviation	8,587237594
Sample Variance	73,7406495
Kurtosis	0,307879798
Skewness	0,650497947
Range	40
Minimum	60
Maximum	100
Sum	7271
Count	95

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 8.** Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Interval Kelas	Frekuensi	Batas Atas
60-65	5	65
66-71	26	71
72-77	27	77
78-83	19	83
84-89	8	89
90-95	8	95
96-101	2	101

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

### D. Deskripsi Data Variabel Counterproductive Work Behaviour (Y)

Berikut ini adalah analisis hasil pengukuran data variabel Counterproductive Work Behaviour (Y)

**Tabel 9.** Deskripsi Data Variabel Counterproductive Work Behaviour (Y)

Y	
Mean	81
Standard Error	0,832567771
Median	81
Mode	83
Standard Deviation	8,11486684
Sample Variance	65,85106383
Kurtosis	0,527234616
Skewness	-0,235370531
Range	42
Minimum	58
Maximum	100
Sum	7695
Count	95

Sumber; Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 10.** Distribusi Frekuensi Variabel Counterproductive Work Behaviour (Y)

Interval Kelas	Frekuensi	Batas Atas
58-63	3	63
64-69	5	69
70-75	14	75
76-81	26	81
82-87	30	87
88-93	12	93
94-99	3	99
100-105	2	105

Sumber: Data primer yang diolah, 2018



## E. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan kriteria pengujianya adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, dan
2. jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program *Aplikasi SPSS versi 23.0* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut. :

**Tabel 11.** Hasil Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	72,9053
	SD	10,70104
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,071
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,216 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 12.** Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	73,9684
	SD	10,30643
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,077
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 13.** Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	76,5368
	Std. Deviation	8,58724
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,081
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,117 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

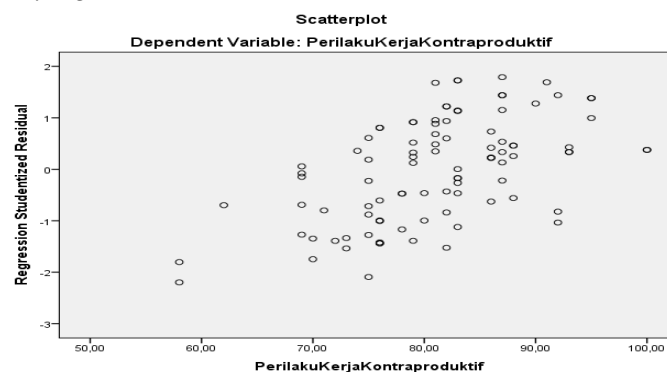
**Tabel 14.** Hasil Uji Normalitas Variabel *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	81,0000
	Std. Deviation	8,11487
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,072
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,174 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

### 2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas di lakukan menggunakan *scatter plot*. dari *scatterplots* di bawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk di gunakan dalam melakukan pengujian. untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

3. Uji Multikoloniaritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa di lihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

**Tabel 15.** Hasil Uji Multikoloniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,038	6,151
Disiplin	,039	5,402
Lingkungan Kerja	,159	6,270

a. Dependent Variable: *counterproductive work behaviour*

Sumber; Data primer yang diolah, 2018

**F. Pengujian Hipotesis**

1. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

**Tabel 16.** Hasil Koefisien Korelasi Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,175 <sup>a</sup>	,131	,020

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 17.** Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	93,308			12,045	,000
X1	-,171	,100	-,175	-1,712	,009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji regresi seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 93.308 - 0,171X_1$  Interpretasi dari persamaan yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai intercept/konstanta sebesar 93.308 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai budaya organisasi maka nilai *counterproductive work behaviour* akan konstan/tetap sebesar 93.308.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar -0.171 menunjukkan bahwa setiap ada satu peningkatan nilai budaya organisasi walaupun hanya satuan angka maka akan menurunkan nilai *counterproductive work behaviour* sebesar -0.171.
- Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel budaya organisasi terhadap *counterproductive work behaviour* dilakukan dengan uji signifikansi korelasi dengan ketentuan jika nilai t hitung lebih besar (>) t tabel dengan signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t tabel dalam penelitian ini untuk sampel yang berjumlah 95 adalah sebesar 1,985. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi = -1.712 yang artinya lebih kecil dari t tabel 1.985, dengan nilai signifikansi 0,009 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behaviour*

**Tabel 18.** Keberartian Model Persamaan Regresi Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,304	1	198,304	1,930	,009 <sup>b</sup>
	Residual	6294,181	93	67,679		
	Total	6492,484	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

2. Analisis Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

**Tabel 19.** Koefisien Korelasi Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,168 <sup>a</sup>	,105	-,006	8,33575

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

**Tabel 20.** Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	85,912	8,787		9,777	,000
X2	-,075	,113	-,068	-,662	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji regresi seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 85.912 - 0,075X_2$ . Interpretasi dari persamaan yang diperoleh di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai intercept/konstanta sebesar 85.912 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai disiplin kerja maka nilai *counterproductive work behaviour* akan konstan/tetap sebesar 85.912
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0.075 menunjukkan bahwa setiap ada satu peningkatan nilai disiplin kerja walaupun hanya satuan angka maka akan menurunkan nilai *counterproductive work behaviour* sebesar -0.075.
- Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap *counterproductive work behaviour* dilakukan dengan uji signifikansi korelasi dengan ketentuan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t tabel dalam penelitian ini untuk sampel yang berjumlah 95 adalah sebesar 1,985. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja = -0.662 yang artinya lebih kecil dari t tabel 1.985 dengan nilai signifikansi  $0,001 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behaviour*.

**Tabel 21.** Keberartian Model Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,406	1	30,406	,438	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6462,078	93	69,485		
	Total	6492,484	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

**Tabel 22.** Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,109 <sup>a</sup>	,112	,001	8,30599

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 23.** Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	88,472	7,973		11,097	,000
X3	-,109	,103	-,109	-1,053	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji regresi seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 88.472 - 0,109X_3$ . Interpretasi dari persamaan yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai intercept/konstanta sebesar 88.472 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai lingkungan kerja maka nilai *counterproductive work behaviour* akan konstan/tetap sebesar 88.472
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.109 menunjukkan bahwa setiap ada satu peningkatan nilai lingkungan kerja walaupun hanya satuan angka maka akan menurunkan nilai *counterproductive work behaviour* sebesar 0,109.

- Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap *counterproductive work behaviour* dilakukan dengan uji signifikansi korelasi dengan ketentuan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t tabel dalam penelitian ini untuk sampel yang berjumlah 95 adalah sebesar 1,985. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja = -1.503 yang artinya lebih kecil dari t tabel 1.985 dengan nilai signifikansi  $0,005 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behaviour*.

**Tabel 24.** Keberartian Model Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,464	1	76,464	1,108	,005 <sup>b</sup>
	Residual	6416,020	93	68,989		
	Total	6492,484	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

4. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Secara Bersama-sama Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

**Tabel 25.** Koefisien Korelasi Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Secara Bersama-sama Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,180 <sup>a</sup>	,133	,201	8,30803

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 26.** Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Secara Bersama-sama Terhadap *Counterproductive Work Behaviour*(Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	95,967	10,898		8,806	,000
	X1	-,152	,111	-,155	-1,372	,004
	X2	-,008	,124	-,008	-,068	,006
	X3	-,045	,118	-,045	-,384	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda seperti tampak pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 95.967 - 0,152X_1 - 0.008X_2 - 0.045 X_3$ . Nilai koefisien regresi dari variabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai pada koefisien variabel bebas (X), maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y) atau sebaliknya. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 95.967 artinya apabila tidak ada peningkatan nilai budaya organisasi ( $X_1$ ) disiplin kerja

( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka *counterproductive work behaviour* konstan sebesar 95.967

b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar -0.152 menunjukkan bahwa apabila nilai budaya organisasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka *counterproductive work behaviour* (Y) akan menurun sebesar -0.152

c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar - 0,008 menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) menurun sebesar satu satuan maka *counterproductive work behaviour*(Y)

- akan menurun -0.008.
- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0.045 menunjukkan bahwa apabila nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka *counterproductive work behaviour*(Y) akan menurun sebesar -0.045
- e. Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap *counterproductive work behaviour* dilakukan dengan uji signifikansi korelasi dengan ketentuan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi  $< 0,05$  maka

terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t tabel dalam penelitian ini untuk sampel yang berjumlah 95 adalah sebesar 1,985. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) = -1.372 nilai t hitung disiplin kerja ( $X_2$ ) = -0.068 dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) = -0.384 yang artinya lebih kecil dari t tabel =1.985 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *counterproductive work behaviour*.

**Tabel 27.** Hasil Uji Hipotesis Keberartian Model Persamaan Regresi ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,359	3	70,453	1,021	,387 <sup>b</sup>
	Residual	6281,125	91	69,023		
	Total	6492,484	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 28.** Matrik Hubungan Antar Dimensi Variabel Penelitian

Dimensi variabel	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
X <sub>1-1</sub>	0,043	0,696	0,471	0,097	0,186
X <sub>1-2</sub>	0,023	0,425	0,718	0,173	0,186
X <sub>1-3</sub>	0,185	0,216	0,372	0,017	0,210
X <sub>1-4</sub>	0,155	0,377	0,516	0,147	0,054
X <sub>1-5</sub>	0,043	0,696	0,471	0,097	0,317
X <sub>1-6</sub>	0,023	0,425	0,731	0,173	0,510
X <sub>1-7</sub>	0,185	0,216	0,317	0,010	0,471
X <sub>2-1</sub>	0,155	0,377	0,510	0,147	0,348
X <sub>2-2</sub>	0,101	0,382	0,370	0,021	0,317
X <sub>2-3</sub>	0,003	0,604	0,408	0,141	0,510
X <sub>2-4</sub>	0,225	0,155	0,198	0,007	0,340
X <sub>2-5</sub>	0,117	0,038	0,253	0,076	0,094
X <sub>2-6</sub>	0,023	0,203	0,472	0,317	0,016
X <sub>2-7</sub>	0,225	0,510	0,377	0,510	0,147
X <sub>2-8</sub>	0,186	0,471	0,382	0,471	0,097
X <sub>3-1</sub>	0,768	0,744	0,604	0,793	0,473
X <sub>3-2</sub>	0,854	0,517	0,755	0,517	0,310

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil matrik antar dimensi di atas diketahui bahwa nilai korelasi terbesar adalah dimensi X<sub>3-2</sub> dengan Y<sub>1</sub> sebesar 0,854 yang berarti keeratan hubungan antar dua dimensi tersebut sangat kuat. Berikutnya adalah nilai hubungan dimensi X<sub>3-1</sub> dengan Y<sub>1</sub> sebesar 0,768 X<sub>3-1</sub> dengan Y<sub>2</sub> sebesar 0,744 X<sub>3-1</sub> dengan Y<sub>4</sub> sebesar 0,784 dan X<sub>3-2</sub> dengan Y<sub>3</sub> sebesar 0,755 yang berarti bahwa tingkat keerataan antar dimensi tersebut tergolong kuat. Kemudian nilai hubungan terkecil adalah dimensi X<sub>2-4</sub> dengan Y<sub>4</sub> sebesar 0,007 yang berarti keeratan atau hubungan antar dimensi tersebut juga tergolong sangat lemah.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa data dan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka beberapa hal yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana variabel bebasnya adalah budaya organisasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat adalah *counterproductive work behaviour* (Y)
2. Variabel diukur melalui instrument penelitian yang sebelumnya telah dilakukan uji kalibrasi yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, dimana pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.
3. Hasil uji hipotesis pertama di peroleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,175, hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan *counterproductive work behaviour* berada pada kriteria hubungan yang rendah sebesar 0,175. Kontribusi budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap *counterproductive work behaviour* (Y) dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasi atau nilai *R Square* ( $R^2$ ) x 100%. Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui nilai *R Square* = 0,131, Hal ini berarti bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) membentuk kontribusi atau pengaruh sebesar 13.1% terhadap *counterproductive work behaviour* (Y).
4. Hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,168, hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan *counterproductive work behaviour* berada pada kriteria hubungan sangat rendah sebesar 0,168. Kontribusi disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap *counterproductive work behaviour* (Y) dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasi atau nilai *R Square* ( $R^2$ ) x 100%. Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui nilai *R Square* = 0,105, Hal ini berarti bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) membentuk kontribusi atau pengaruh sebesar 10.5% terhadap *counterproductive work behaviour* (Y).
5. Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,109, hal ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan *counterproductive work behaviour* berada pada kriteria hubungan sangat rendah sebesar 0,109. Kontribusi lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap *counterproductive work behaviour* (Y) dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasi atau nilai *R Square* ( $R^2$ ) x 100%. Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui nilai *R Square* = 0,112, Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) membentuk kontribusi atau pengaruh sebesar 11.2% terhadap *counterproductive work behaviour* (Y).
6. Hasil uji hipotesis keempat diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,180, hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap *counterproductive work behaviour* berada pada kriteria hubungan yang sangat kuat sebesar 0,180. Kontribusi budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap *counterproductive work behaviour* dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) x 100%. Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) = 0,201, Hal ini menunjukkan bahwa 20,1% *counterproductive work behaviour* secara bersama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 79.9%, *counterproductive work behaviour* dipengaruhi oleh faktor

lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang kuat
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap *counterproductive work behaviour* dengan nilai korelasi/ hubungan yang sangat kuat

### B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *counterproductive work behaviour*, Maknanya adalah bahwa budaya organisasi perusahaan meskipun dinilai baik selama ini namun memberikan dampak kepada karyawan atas perilaku kerja yang kontraproduktif, sehingga sebaiknya pihak manajemen dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, mengevaluasi kembali aspek-aspek budaya organisasi yang masih perlu diperbaiki misalnya nilai kejujuran, dedikasi dan

inovasi. Sosialisasi nilai-nilai perlu diintensifkan melalui kegiatan briefing harian dan disertai dengan program penghargaan berupa publikasi karyawan terbaik yang mampu menunjukkan perilaku kejujuran, berdedikasi dan mampu menawarkan gagasan-gagasan yang inovatif.

2. Disiplin kerja yang terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Oleh karena itu diharapkan pada pihak manajemen untuk dapat memperhatikan hal yang terkait dengan kedisiplinan karyawan sehingga perilaku kerja yang bertentangan dan cenderung bertentangan dengan aturan perusahaan dapat diminimalkan
3. Lingkungan kerja yang terbukti paling dominan terhadap *counterproductive work behaviour*, Dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan. Menerapkan rasa keterbukaan antar karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai perilaku kerja kontraproduktif. Selain itu di sarankan bagi para akademisi untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.



## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2010. *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Cengage Learning
- Ackermann, Ewe, Kuifer dan Schroder.2014. Modeling Profit Sharing In Combinatorial Exchanges By Netwok Flows. *Annals of Operations Research*
- Aldea-Capotescu Roxana. *Antecedents and Mediator Of Employees Counterproductive Work Behavior and Intentions to Quit 3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance (WCPCG-2012 Procedia - Social and Behavioral Sciences 84 ( 2013 ) 219 – 224*
- Alex S. Nitisemito, 2011,Manajemen Personalia (ManajemenSumber. DayaManusia, Edisi Kelima,Cetakan KeempatBelas, Ghalia.
- Anderson, N. dan Schalk, R. (1998). The Psychological Contract inRestrospect and Prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19(s1): 637-64
- Anoraga, Panji. (2016). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Bennet, R. J., & Robinson, S. L. 2013. Development of a Measure of WorkplaceDeviance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 349-360.
- Diah Putri Utami,Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto
- Dick, G. P. M., dan Rayner, C. (2013). Negative Interpersonal Behavior at Work: An Evidenve Based Classification of Workplace Bullying. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 3 (4), 95-108.
- DhimanP., J.Chand,A.Kumar, R.K. Kotnala, K.M.Batoo, M. Singh.2013. Synthesis and characterization of novel Fe@ZnO nanosystem.*Journal of Alloys and Compounds*.578: pp 235–241
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Estes, B., dan Wang, J. (2008). Integrative Literature Review: Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance. *Human Resource Development Review*, 7 (2), 218-240.
- Fox, S. dan Spector, P. E. (2005). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. American Psychological Association, Washington, DC.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in Organization 7th ed*. New Jersey:Prentince Hall, Inc.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2015. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan Malayu, S.P,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jones, Gareth R. 2009. *Organizational Theory, Design, and Change*. New Jersey:Pearson Education, Inc.
- Luthans, Fred. 2012. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maclane, Charles N., dan Walmsley, Philip T. 2010. Reducing counterproductive workbehavior through employee selection. *Human Resource Management Review*,20(1): 62-72.

- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2013. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Revika Aditama, Bandung.
- Mullen, J. Kevin Kelloway, & Michael Teed. (2011). Inconsistent style of leadership as a predictor of safety behaviour. *Journal of Work & Stress*. Vol 25 No 1. 41-54.
- Muchdarsyah Sinungan. 2015. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nanda Dio Satria, 2-017. Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keamanan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Pns Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- P. Siagian, Sondang. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta.
- Robbins, P, 2015, perilaku organisasi, jilid 1, alih bahasa, Hadiyana Pujaatmaja, Jakarta, Prenhallindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 2012. Psychology anda Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.). New York: MacMillan Publishing Company.
- Sonya Venesianila Fatoni, 2013 Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang. Fakultas Psikologi universitas Diponegoro
- Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Personalia. Jakarta: Dian Pustaka
- Milna Ayu Lestari, 2016. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda , [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id) © Copyright 2016
- Bimo Edi Tri Putranto, 2016 Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif studi kasus pt dgi = Analysis of the effect of work environment on the emergence of counterproductive work behavior casestudy pt dgi /Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis (Membership)
- UU. 24 Tahun 2011, Maka Sejak 1 Januari 2014 Jamsostek Bertransformasi Menuju Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Bpjs Ketenagakerjaan).