

*Jurnal*

# **BISNIS & MANAJEMEN**

Jurnal Ilmiah Berkala Empat Bulanan, ISSN 1411 - 9366

Volume 10 No. 2, Januari 2014

**BERBAGI PENGETAHUAN DAN PENGARUHNYA  
PADA KEMAMPUAN INOVASI INDUSTRI RUMAH TANGGA  
DI SULAWESI UTARA: SEBUAH STUDI LONGITUDINAL**

Ventje A. Senduk, Nikolas F. Wuryaningrat

**ANALISIS PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PADA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI BANDAR LAMPUNG**

Zainnur M. Rusdi

**ANALISIS KINERJA PORTOFOLIO SAHAM LQ45  
DENGAN MENGGUNAKAN MODEL 4 FAKTOR  
(CARHAT'S FOUR FACTOR MODEL)**

Prakarsa Panjinegara

**ANALISA PENGARUH PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA  
PERUSAHAAN PERBANKAN DAN KEUANGAN NON PEMERINTAH  
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2007-2012**

Ahmad Faisol

**ANALISIS KEPUASAAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI DITINJAU DARI PERSEPSI PENGGUNA**

Ade Widiyanti

**ANALISIS ASIMETRI INFORMASI TERHADAP PRAKTIK  
MANAJEMEN LABA**

Mega Metalia

JURNAL BISNIS dan MANAJEMEN	Vol. 10	No. 2	Hal. 151 - 269	Bandar Lampung Januari 2014	ISSN 1411 - 9366
-----------------------------------	------------	-------	----------------	--------------------------------	---------------------

---

## **JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN**

---

### **TIM REDAKSI**

- Penanggung Jawab** : Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.  
(Dekan FEB Unila)
- Pemimpin Redaksi** : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.
- Wakil Pemimpin Redaksi** : Hj. Aida Sari, S.E., M.Si.  
(Ketua Jurusan Manajemen FEB Unila)
- Redaksi Pelaksana** : Yuningsih, S.E., M.M.  
(Sekretaris Jurusan Manajemen FEB Unila)
- Dewan Redaksi** : Hi. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.  
: Mudji Rachmat Ramelan, S.E., M.B.A.  
: Rinaldi Bursan, S.E., M.Si.  
: Driya Wiryawan, S.E., M.M.  
: Prakarsa Pandjinegara, S.E., M.E.  
: Roslina, S.E., M.Si.  
: Yuniarti Fihartini, S.E., M.Si.
- Staf Redaksi** : Prayugo
- Alamat Redaksi** : **Gedung A Lantai 2 Jurusan Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung  
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No. 1  
Gedung Meneng Bandar Lampung 35145  
Telepon/Fax : (0721)773465  
Email : [manajemen@unila.ac.id](mailto:manajemen@unila.ac.id)  
Website : <http://fe-manajemen.unila.ac.id/jbm>

Jurnal Bisnis dan Manajemen merupakan media komunikasi ilmiah, diterbitkan tiga kali setahun oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, berisikan ringkasan hasil penelitian, skripsi, tesis, dan disertasi.

---

## JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

---

### DAFTAR ISI

**BERBAGI PENGETAHUAN DAN PENGARUHNYA PADA KEMAMPUAN INOVASI INDUSTRI RUMAH TANGGA DI SULAWESI UTARA: SEBUAH STUDI LONGITUDINAL**

Ventje A. Senduk, Nikolas F. Wuryaningrat .....151

**ANALISIS PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BANDAR LAMPUNG**

Zainnur M. Rusdi .....165

**ANALISIS KINERJA PORTOFOLIO SAHAM LQ45 DENGAN MENGGUNAKAN MODEL 4 FAKTOR (CARHAT'S FOUR FACTOR MODEL)**

Prakarsa Panjinegara .....180

**ANALISA PENGARUH PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DAN KEUANGAN NON PEMERINTAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2007-2012**

Ahmad Faisol .....196

**ANALISIS KEPUASAAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DITINJAU DARI PERSEPSI PENGGUNA**

Ade Widiyanti .....215

**ANALISIS ASIMETRI INFORMASI TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN LABA**

Mega Metalia.....237

# ANALISIS PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BANDAR LAMPUNG

Zainnur M. Rusdi, SE., M.Sc.<sup>3</sup>

---

## ABSTRACT

*Currently counterproductive work behavior gets serious attention in the organization because of the harm caused by such behavior, for example, decreasing the performance of the organization and are not able to reach the target. Counterproductive work behavior can be absenteeism, work slowly, does not comply with the orders of superiors, and others. The emergence of counterproductive work behavior among civil servants indicates a decrease in the performance of government officials which would impact on the service to the community.*

*Research on counterproductive work behavior analysis performed on six government agencies in Bandar Lampung by distributing questionnaires to these agencies. Total of 120 questionnaires were distributed and 90 questionnaires were returned with a response rate of 75%. Based on the results obtained with the descriptive analysis that withdrawal and abuse of time into a form of counter-productive work behavior that most civil servants threaten an organization and should receive serious attention. In addition, the involvement of civil servants in receipt of any other compensation needs attention is important because the shape of this counterproductive work behavior gain quite high percentage.*

*Counterproductive work behavior becomes an integral part in the routine civil servants in Bandar Lampung therefore required an effective measure in reducing and preventing the higher forms of counterproductive work behaviors. Improved system control/monitoring to more rigorous civil servant in Bandar Lampung can be a solution to reduce and prevent the occurrence of counterproductive work behaviors such as more frequent inspections abrupt and presence mechanisms by using finger print can reduce forms of counterproductive work behavior such withdrawal ( withdrawal) and abuse of time. Meanwhile, to reduce the forms of counterproductive work behavior in terms of acceptance in the workplace other compensation for personal gain by giving the penalty of civil servants.*

---

*Keywords : Counter Productive Work Behavior , Civil Servants.*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini, perilaku kerja kontra produktif mendapat perhatian penting dalam organisasi karena banyaknya kerugian yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut misalnya, kinerja organisasi yang semakin menurun dan tidak mampu mencapai

---

<sup>3</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

target. Perilaku kerja kontra produktif dapat berupa ketidakhadiran, kerja yang lambat, tidak patuh pada perintah atasan, dan lain-lain.

Perilaku kerja kontra produktif merupakan perilaku kerja yang mengganggu organisasi atau anggota organisasi, yaitu pencurian, sabotase, atau agresi antarpribadi, kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan atau bahan, dan menyebarkan rumor (Penney & Spector, 2002). Perilaku kerja kontra produktif memiliki nama lain yang berbeda seperti *organizational aggression* (Neuman & Baron, 1998), *workplace deviance* (Robinson & Bennett, 1995), *retaliation* (Skarlicki & Folger, 1997), dan sabotase (Ambrose et al., 2002).

Penyimpangan yang dilakukan karyawan dapat menimbulkan kerugian organisasional antara \$6 miliar sampai \$200 miliar pertahun (Murphy, 1993, dalam Robinson & Bennett, 1995). 33 sampai dengan 75 persen dari total seluruh karyawan terlibat dalam beberapa perilaku seperti pencurian, penipuan komputer, penggelapan, perusakan, sabotase, dan absensi (Harper, 1990, dalam Robinson & Bennett, 1995). Media melaporkan hampir setiap hari terkait dengan penyimpangan yang dilakukan di tempat kerja, baik itu korupsi antara petugas polisi, kekerasan di kantor pos, atau kegiatan ilegal di Wall Street (Robinson & Bennett, 1995).

Robinson dan Bennett (1995) mengategorikan perbuatan menyimpang di tempat kerja ke dalam empat jenis kategori yaitu kategori minor dan organisasional, serius dan organisasional, minor interpersonal, dan serius interpersonal. Pembagian dalam kuadran-kuadran tersebut menjadi dasar dalam penelitian-penelitian perilaku kerja kontra produktif. Spector et al. (2006) mengungkapkan lima dimensi perilaku kerja kontra produktif yaitu tindakan yang mengganggu/melecehkan orang lain, penyimpangan produksi, pencurian, penarikan diri (pengurangan waktu kerja), dan sabotase.

Perilaku kerja kontra produktif seringkali muncul dalam tiap organisasi baik swasta maupun organisasi publik. Hal tersebut tentunya berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Munculnya perilaku kerja kontra produktif di kalangan pegawai negeri sipil mengindikasikan adanya penurunan kinerja aparatur pemerintah yang tentunya berdampak pada penurunan pelayanan kepada masyarakat.

Ketua Apindo, Djimanto (6/9/2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia lebih rendah jika dibandingkan dengan negara lain, sehingga menjadikan daya saing Indonesia tertinggal dari negara lain ([www.suarapembaruan.com](http://www.suarapembaruan.com)). Menurut Laporan Global Competitiveness 2012- 2013 World Economic Forum (WEF) peringkat daya saing Indonesia pada 2012-2013 berada pada urutan ke-50 dari 144 negara. Posisi itu turun dari peringkat 46 pada 2011-2012 ([www.jabar.tribunnews.com](http://www.jabar.tribunnews.com)).

Berdasarkan PP Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, ruang lingkup etos kerja PNS dapat dilihat dari 2 (dua) sisi, yaitu produktivitas kerja dan profesionalitasnya, dengan etos kerja yang baik, seorang PNS semestinya akan dapat menjadi pegawai yang produktif dan profesional, begitu juga jika sebaliknya, maka PNS tersebut akan menjadi pegawai yang kurang/tidak produktif dan kurang/tidak profesional.

Kinerja PNS yang rendah seperti seringnya absen (tidak hadir), bermalas-malasan, sering datang terlambat, dan tidak produktif, mencerminkan adanya perilaku kerja kontra produktif di lingkungan pegawai negeri sipil. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara juga menjelaskan bahwa sekitar 50% dari 4,7 juta PNS yang ada di Indonesia berkualitas rendah ([www.poskota.co.id](http://www.poskota.co.id)). Hal tersebut tentunya dapat dikaitkan dari sering munculnya perilaku kerja kontra produktif di lingkungan PNS. Banyak PNS yang masih melakukan pelanggaran-pelanggaran dan penyimpangan di tempat kerja seperti terlambat masuk kerja, keluar kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan dinas, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja beberapa hari bahkan beberapa bulan serta pelanggaran disiplin lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dirasakan penting untuk melakukan penelitian tentang analisis perilaku kerja kontra produktif terutama di lingkungan pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil merupakan pelayan masyarakat yang harus memberikan pelayanan prima pada publik. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menganalisis perilaku kerja kontra produktif pada pegawai negeri sipil.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perilaku kerja kontra produktif merupakan perilaku kerja yang ditujukan untuk mengganggu organisasi atau anggota organisasi. Perilaku kerja kontra produktif sering dikaitkan dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dan mendapat perhatian khusus dari banyak pihak karena pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan dan perilaku kerja yang tidak produktif. Rendahnya kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia menjadi tolok ukur pelayanan kepada masyarakat, karena PNS merupakan ujung tombak pelayanan prima kepada publik. Banyaknya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh PNS seperti datang terlambat, sering tidak masuk kerja, dan pelanggaran kedisiplinan lainnya, menunjukkan adanya perilaku kerja kontra produktif yang sangat merugikan organisasi. Banyaknya penyimpangan atau pelanggaran dapat menurunkan produktifitas organisasi.

Ruang lingkup penelitian ini akan difokuskan pada analisis perilaku kerja kontra produktif pada pegawai negeri sipil di Bandar Lampung. Hal ini patut menjadi perhatian penting karena dengan adanya analisis perilaku kerja kontra produktif dapat memberikan gambaran perilaku kerja kontra produktif yang sering terjadi dan cara mengurangi frekuensi perilaku tersebut, mengingat PNS merupakan ujung tombak pelayanan kepada masyarakat.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran/deskripsi tentang perilaku kerja kontra produktif yang sering terjadi pada pegawai negeri sipil di Bandar Lampung dan cara mengurangi frekuensi perilaku kerja kontra produktif.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Perilaku Kerja Kontra Produktif**

Perilaku kerja kontra produktif dikenal juga dengan nama lain seperti *organizational aggression* (Neuman & Baron, 1998), *workplace deviance* (Robinson & Bennett, 1995), *retaliation* (Skarlicki & Folger, 1997), dan sabotase (Ambrose et al., 2002).

Secara umum, perilaku kerja kontra produktif juga didefinisikan sebagai perilaku sukarela atau yang disengaja dengan menentang kepentingan organisasi (Chang & Smithikrai, 2010).

Gruys (1999) dalam Sackett (2002) mengidentifikasi secara terpisah 87 perilaku kerja kontra produktif yang muncul dalam literatur dan menggunakan pemisahan rasional dan teknik analisis faktor untuk menghasilkan 11 kategori perilaku kerja kontra produktif. Kategori ini disajikan sebagai gambaran dari berbagai perilaku yang termasuk dalam domain perilaku kerja kontra produktif. Daftar ini disajikan untuk memberikan kisaran berbagai perilaku dalam domain ini, bukan sebagai daftar yang mendalam atau menyeluruh:

1. Pencurian dan perilaku terkait (pencurian uang tunai atau properti; membagikan barang atau jasa; penyalahgunaan diskon karyawan)
2. Perusakan properti (mengotori, merusak, atau menghancurkan properti, sabotase produksi)
3. Penyalahgunaan informasi (mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia, memalsukan catatan)
4. Penyalahgunaan waktu dan sumber daya (membuang-buang waktu, mengganti "time card", melakukan bisnis pribadi selama jam kerja)
5. Perilaku yang tidak aman (kegagalan untuk mengikuti prosedur keselamatan; kegagalan untuk mempelajari prosedur keselamatan)
6. Kehadiran yang buruk (keterlambatan; menyalahgunakan izin sakit)
7. Kualitas kerja yang buruk (sengaja lambat atau ceroboh dalam bekerja)
8. Penggunaan alkohol (alkohol digunakan saat bekerja; datang bekerja dibawah pengaruh alkohol)
9. Penggunaan narkoba (memiliki, menggunakan, atau menjual narkoba di tempat kerja)
10. Perbuatan lisan yang tidak pantas (berdebat dengan pelanggan, secara lisan melecehkan rekan kerja)
11. Tindakan fisik yang tidak pantas (menyerang rekan kerja).



Spector et al. (2006) menjelaskan lima dimensi perilaku kerja kontra produktif yaitu *abuse against other* (penyimpangan/pelanggaran terhadap yang lain), *production deviance* (penyimpangan produksi), sabotase, pencurian, dan penarikan diri (*withdrawal*).

- *Abuse against other* (penyimpangan/pelanggaran terhadap yang lain) yaitu pelanggaran yang meliputi perilaku berbahaya yang ditujukan pada rekan kerja baik secara fisik maupun psikologis melalui ancaman, komentar yang tidak baik, mengabaikan orang lain atau mengurangi kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif.
- *Production deviance* (penyimpangan produksi) adalah kegagalan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Penyimpangan produksi lebih ringan dibandingkan dengan sabotase. Penyimpangan produksi bersifat lebih pasif dibandingkan sabotase
- Sabotase terkait dengan pengrusakan tempat kerja seperti merusak peralatan kerja, atau mengotori tempat kerja.
- Pencurian terkait dengan pengambilan properti milik organisasi tanpa izin.
- Penarikan diri (*withdrawal*) terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja dari yang ditentukan oleh organisasi seperti datang terlambat atau pulang kerja lebih awal.

Robinson dan Bennett (1995) menggambarkan tipologi perilaku kerja kontra produktif dalam bentuk empat kuadran yang dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

**Gambar 1. Tipologi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja**

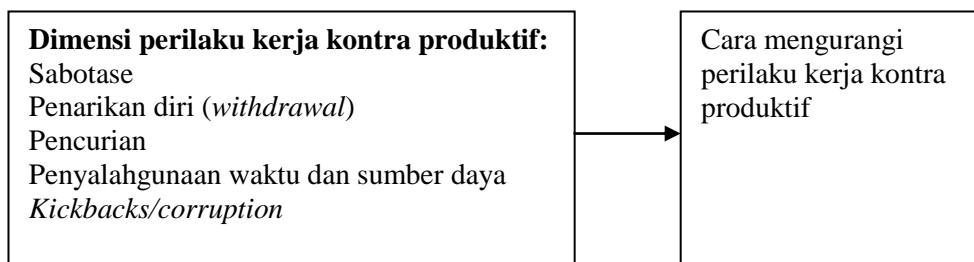


## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Bashir et al. (2012), yang meneliti tentang dimensi perilaku kerja kontra produktif pada organisasi sektor publik di Pakistan. Bashir et al. (2012) menggunakan dimensi perilaku kerja kontra produktif yang dibuat oleh Spector et al. (2006), dengan menggunakan beberapa modifikasi pada kuesioner untuk pertanyaan tentang *kickback/corruption* (suap/menerima bayaran sejumlah uang/korupsi) dan pertanyaan lainnya pada kuesioner yang disesuaikan dengan perilaku kerja kontra produktif di negara berkembang pada sektor publik. Robinson dan Bennett (1995) juga menggambarkan bahwa suap/korupsi merupakan salah satu perilaku kerja kontra produktif yang masuk dalam dimensi serius-organisasional.

## 2.3 Model Penelitian

Gambar 2. Model Penelitian



## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey. Survey menurut Neuman (2006) adalah riset kuantitatif dengan menanyakan pertanyaan pada sejumlah responden dan mencatat hasil jawaban responden secara sistematis.

### 3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku kerja kontra produktif. Perilaku kerja kontra produktif menurut Spector et al. (2006), secara luas diartikan sebagai perilaku sengaja yang membahayakan atau merugikan organisasi dan anggotanya.

Pengukuran perilaku kerja kontra produktif menggunakan skala pengukuran Spector et al. (2006) dengan modifikasi pada beberapa pertanyaan yang dibuat oleh Bashir et al. (2012) yaitu item pertanyaan penyalahgunaan waktu dan sumber daya serta *kickback/corruption* (menerima sejumlah bayaran uang/suap/korupsi). Skala yang digunakan adalah *itemized rating scale* dengan empat poin (1 = tidak pernah, sampai dengan, 4 = setiap hari). Salah satu contoh item pertanyaan adalah “terlambat datang ke tempat kerja tanpa izin”.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan data. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti. Responden diberikan tenggat waktu pengisian kuesioner. Kuesioner dengan pertanyaan tertutup akan dibagikan kepada responden. Responden mengisi pertanyaan dengan opsi jawaban yang sudah diberikan. Kuesioner diisi dengan memberikan tanda *check mark* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, kriteria yang digunakan adalah mempunyai masa kerja minimal dua tahun di instansi kerjanya. Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2010) mengatakan bahwa ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 PNS di Bandar Lampung pada Dinas Kesehatan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Pendapatan Daerah, Dinas Perhubungan, Dinas Pekerjaan Umum, dan Badan Kepegawaian Daerah.

### **3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan instrumen penelitian mengukur konsep (konstruk) yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mendapatkan validitas konstruk dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*).

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen selanjutnya, setelah pengujian validitas dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi item pengukuran. Nilai koefisien Cronbach's Alpha  $\leq 0.6$  menandakan reliabilitas yang buruk, nilai reliabilitas antara 0.6 sampai 0.7 dapat diterima, dan jika melebihi nilai 0.8, reliabilitas baik (Sekaran & Bougie, 2010).

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan *software SPSS 15 for windows*.

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner. Pengumpulan data ditangani oleh peneliti sendiri dengan melibatkan mahasiswa dalam penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan atau digunakan oleh peneliti sebelumnya. Kuesioner asli berbahasa Inggris, dan kuesioner telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 24 item pernyataan.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Bandar Lampung pada Dinas Kesehatan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Pendapatan Daerah, Dinas Perhubungan, Dinas Pekerjaan Umum, dan Badan Kepegawaian Daerah. Kuesioner yang disebar sebanyak 120 buah. Dari 120 kuesioner tersebut, 90 kuesioner yang kembali dan semuanya dapat diolah. Dengan demikian tingkat respon dalam penelitian ini adalah 75%. Hasil penyebaran kuesioner disajikan dalam tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	120
Kuesioner yang kembali	90
Kuesioner yang tidak kembali	30
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	90

Sumber: data diolah (2013)

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan dalam tabel 2. Karakteristik responden yang dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Secara umum, sebagian besar responden adalah wanita (sebanyak 62 orang atau sebesar 68,9%), mayoritas berumur 30-40 tahun, memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
• Pria	28 orang	31,1%
• Wanita	62 orang	68,9%
Masa Kerja		
• < 5 tahun	11 orang	12,2%
• 5 - 10 tahun	18 orang	20,0%
• >10 tahun	61 orang	67,8%
Umur		
• < 30 tahun	12 orang	13,3%
• 30 - 40 tahun	46 orang	51,1%
• 41 - 50 tahun	23 orang	25,6%
• > 50 tahun	9 orang	10,0%
Dinas		
• Dinkes	11 orang	12,2%
• Disdukcapil	15 orang	16,7%
• Dispenda	20 orang	22,2%
• Dishub	18 orang	20,0%
• Dinas PU	19 orang	21,1%
• BKD	7 orang	7,8%

Sumber: data diolah (2013)

## 4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mendapatkan validitas konstruk dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*). Setelah dilakukan uji validitas dengan analisis faktor maka diperoleh 19 item pernyataan yang valid yaitu item pernyataan 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 23, dan 24. Sedangkan item pernyataan yang dihilangkan yaitu item nomor 3, 5, 10, 18, dan 22 karena faktor loading <0,5 dan terjadi cross loading, serta nilai communalities <0,5.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen selanjutnya, setelah pengujian validitas dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi item pengukuran. Nilai koefisien Cronbach's Alpha  $\leq 0.6$  menandakan reliabilitas yang buruk, nilai reliabilitas antara 0.6 sampai 0.7 dapat diterima, dan jika melebihi nilai 0.8, reliabilitas baik (Sekaran, 2010). Setelah dilakukan uji reliabilitas didapat 18 item pernyataan 1, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 23, dan 24. Sedangkan item pernyataan nomor 2 dihilangkan karena tidak reliabel. Oleh karena itu diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,913.

### 4.4 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dimensi perilaku kerja kontra produktif dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Dimensi Perilaku Kerja Kontra Produktif**

No Item	Pernyataan	Tidak pernah	Kadang-kadang	Sering	Setiap hari
	<i>Apakah pegawai di tempat kerja anda:</i>				
1	Membuang perlengkapan atau material kantor dengan sengaja	88,9%	10,0%	0%	1,1%
	<i>Sebagian besar pegawai di tempat kerja saya:</i>				
4	Datang terlambat ke tempat kerja tanpa izin	27,8%	65,6%	6,7%	-
6	Menggunakan waktu istirahat lebih lama dari yang diizinkan	28,9%	64,4%	6,7%	-
7	Pulang lebih awal dari waktu yang diizinkan	31,1%	62,2%	6,7%	-
	<i>Saya telah melihat banyak pegawai di tempat kerja saya:</i>				
8	Sengaja melaksanakan pekerjaan dengan tidak benar	68,9%	31,1%	-	-
9	Bekerja dengan lambat ketika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan	72,2%	23,3%	4,4%	-
	<i>Saya pernah melihat pegawai di tempat kerja saya:</i>				
11	Mengambil sesuatu milik organisasi	71,1%	27,8%	1,1%	-
12	Membawa pulang perlengkapan/ peralatan organisasi tanpa izin	86,7%	13,3%	-	-
13	Mengambil uang dari organisasi tanpa izin	94,4%	5,6%	-	-

No Item	Pernyataan	Tidak pernah	Kadang-kadang	Sering	Setiap hari
14	Mengambil sesuatu milik seseorang di tempat kerja	96,7%	3,3%	-	-
	<i>Saya telah mengamati pegawai di organisasi saya:</i>				
15	Mengerjakan urusan pribadi selama jam kerja	30%	66,7%	3,3%	-
16	Mengambil waktu makan siang lebih lama	27,8%	65,6%	6,7%	-
17	Menggunakan sumber daya organisasi yang bukan menjadi kewenangannya	80%	17,8%	2,2%	-
19	Menggunakan komputer untuk game/chatting daripada mengerjakan tugas kantor	37,8%	57,8%	3,3%	1,1%
	<i>Para pegawai di tempat kerja saya:</i>				
20	Menyimpang dari tanggung jawab pekerjaan demi kompensasi lain	76,7%	21,1%	2,2%	-
21	Sengaja menunda pekerjaan demi kompensasi lain	57,8%	40%	2,2%	-
23	Menerima keuntungan pribadi dari pemberian kompensasi lain	60%	34,4%	5,6%	-
24	Mendukung seseorang untuk menerima pemberian kompensasi dari orang lain dalam melaksanakan tugas.	82,2%	15,6%	2,2%	-

Sumber: data diolah (2013)

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa penarikan diri (*withdrawal*) dan penyalahgunaan waktu menjadi bentuk perilaku kerja kontra produktif yang paling mengancam organisasi dan harus mendapat perhatian yang serius karena sebanyak 65,6% responden melaporkan bahwa pegawai ditempat kerjanya kadang-kadang datang terlambat ke tempat kerja tanpa izin, 64,4% responden melaporkan kadang-kadang pegawai menggunakan waktu istirahat lebih lama dari yang diizinkan, dan sebanyak 62,2% responden melaporkan kadang-kadang pegawai di tempat kerjanya pulang lebih awal dari waktu yang diizinkan. Selain itu, 66,7% responden telah mengamati pegawai di organisasinya mengerjakan urusan pribadi selama jam kerja, 65,6% responden telah mengamati pegawai di organisasinya mengambil waktu makan siang lebih lama, dan 57,8% responden telah mengamati pegawai di organisasinya menggunakan komputer untuk *game/chatting* daripada mengerjakan tugas kantor. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena lemahnya sistem kontrol atau pengawasan PNS oleh atasan di tempat kerja (Bashir, et al., 2012).

Selain itu, penggunaan komputer untuk *game/chatting* daripada mengerjakan tugas kantor dimungkinkan karena sebagian besar pegawai negeri sipil terutama yang sudah lebih tua tidak tahu bagaimana mengoperasikan komputer (Bashir, et al., 2012).

Keterlibatan pegawai dalam hal penerimaan kompensasi lain pun perlu mendapat perhatian serius karena bentuk perilaku kerja kontra produktif ini memperoleh persentase yang tergolong cukup tinggi yaitu sebanyak 40% responden melaporkan kadang-kadang melihat pegawai di tempat kerjanya Sengaja menunda pekerjaan demi kompensasi lain dan 34,4% responden pernah melihat pegawai di tempat kerjanya menerima keuntungan pribadi dari pemberian kompensasi lain. Davis (2004) dalam Bashir, et al. (2012) menjelaskan bahwa pada beberapa negara tertentu membayar sejumlah uang atau menerima kompensasi telah begitu jauh melembaga sehingga kebanyakan orang tidak lagi menganggapnya sebagai korupsi. Kebanyakan hal tersebut terjadi di banyak negara berkembang.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu penarikan diri (*withdrawal*) dan penyalahgunaan waktu menjadi bentuk perilaku kerja kontra produktif pegawai negeri sipil yang paling mengancam organisasi dan harus mendapat perhatian yang serius. Selain itu, keterlibatan pegawai negeri sipil dalam hal penerimaan kompensasi lain pun perlu mendapat perhatian serius karena bentuk perilaku kerja kontra produktif ini memperoleh persentase yang tergolong cukup tinggi.

### **5.2 Saran**

Perilaku kerja kontra produktif menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam rutinitas pegawai negeri sipil di Bandar Lampung oleh karena itu diperlukan suatu langkah yang efektif dalam mengurangi dan mencegah semakin tingginya bentuk perilaku kerja kontra produktif tersebut.



Perbaikan sistem kontrol/pengawasan yang semakin ketat terhadap pegawai negeri sipil di Bandar Lampung dapat menjadi solusi untuk mengurangi dan mencegah timbulnya perilaku kerja kontra produktif seperti semakin seringnya dilakukan inspeksi mendadak (sidak) dan mekanisme daftar hadir dengan menggunakan *finger print* (sidik jari) dapat mengurangi bentuk perilaku kerja kontra produktif yaitu penarikan diri (*withdrawal*) dan penyalahgunaan waktu. Sedangkan, untuk mengurangi bentuk perilaku kerja kontra produktif dalam hal penerimaan kompensasi lain di tempat kerja untuk keuntungan pribadi yaitu dengan memberikan sanksi hukuman bagi pegawai negeri sipil yang melakukan hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambrose, Maureen L., Seabright, Mark A., & Schminke, Marshall. 2002. Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 947-965.
- Bashir, Sajid., Nasir, Misbah., Qayyum, Saira., & Bashir, Ambreen. 2012. Dimensionality Of Counterproductive Work Behaviors In Public Sector Organizations Of Pakistan. *Public Organiz Rev*, 12:357-366.
- Chang, Kirk., & Smithikrai, Chuchai. 2010. Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8): 1272-1288.
- Neuman, W., Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and quantitative approaches*. USA: Pearson International Edition.
- Neuman, Joel H., & Baron, Robert A. 1998. Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Managements*, 24(3): 391-419.
- Penney, Lisa M., & Spector, Paul E. 2002. Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2): 126-134.
- Robinson, Sandra L., & Bennett, Rebecca J. 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Sackett, Paul R. 2002. The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2):5-11.

Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. 2010. *Research methods for business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Skarlicki, D. P., & Folger, R. 1997. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443.

Spector, Paul E., Fox, Suzy., Penney, Lisa M., Bruursema, Kari., Goh, Angelina., & Kessler, Stacey. 2006. The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68: 446-460.

<http://www.suarapembaruan.com/ekonomidanbisnis/kinerja-dan-produktivitas-birokrasi-indonesia-buruk/10863>. Diakses pukul 1.02 tanggal 27 Juni 2013.

<http://poskota.co.id/berita-terkini/2011/12/14/men-pan-50-persen-pns-berkualitas-rendah>. Diakses pukul 1.11 tanggal 27 Juni 2013.

<http://jabar.tribunnews.com/2012/09/14/akibat-kualitas-pns-indonesia>. Diakses pukul 1.27 tanggal 27 Juni 2013.