

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini ialah berjumlah 83 orang yang sesuai dengan kriteria dan karakteristik dari tujuan penelitian ini. Yaitu, pegawai negeri sipil badan penelitian dan pengembangan kementerian hukum dan ham. Berikut gambaran subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini.

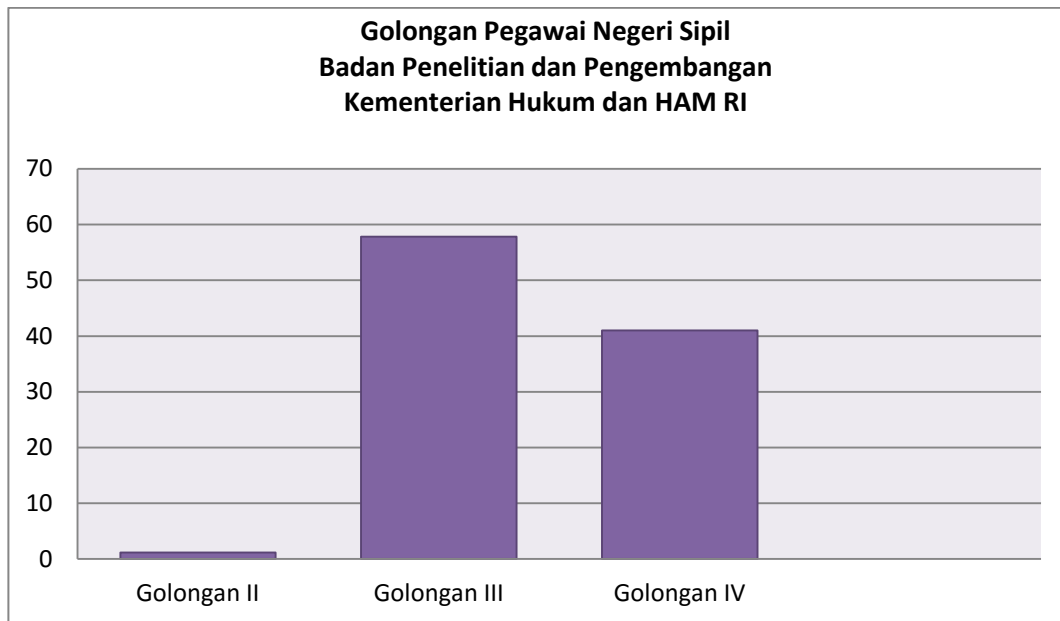
##### 4.1.1 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Golongan Jabatan

Berikut adalah gambaran subjek penelitian pada pegawai negeri sipil badan penelitian dan pengembangan hukum dan ham. Golongan pada penelitian ini terbagi menjadi 3 golongan yaitu golong dua, tiga, dan empat.

**Tabel 4.1 Data Distribusi Golongan PNS sebagai Responden Penelitian**

No	Golongan	Jumlah Responden	Persentase
1	Golongan II	1	1,2%
2	Golongan III	48	57,8%
3	Golongan IV	34	41,0%
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian berjumlah 83 orang. Dimana golongan dua terdiri dari 1 orang (1,2%), golongan tiga terdiri dari 48 orang (57.8%), golongan empat terdiri 34 orang (41,0%).



**Gambar 4.1 Data Distribusi Golongan PNS sebagai Responden Penelitian**

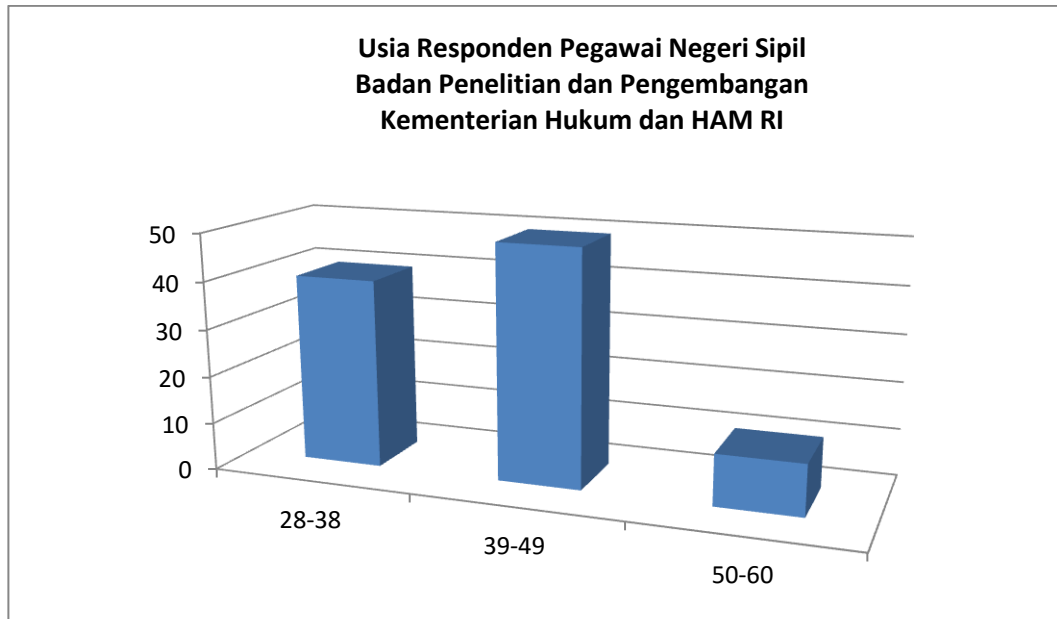
#### **4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan usia**

Berikut gambaran usia responden penelitian pada pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan hukum dan ham. Gambaran usia dibagi menjadi tiga golongan, yaitu pertama usia 28-38, kedua, 39-49, ketiga 50-60. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.2 Data Distribusi Usia PNS sebagai Responden Penelitian**

<b>USIA</b>			
<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
1	28-38	33	39,8%
2	39-49	41	49,4%
3	50-60	9	10,8%
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden ada 83 orang dengan rentan usia yang digolongkan menjadi tiga, yaitu 28-38 terdiri dari 33 orang (39,8%), 39-49 terdiri dari 41 orang (49,4%), 50-60 terdiri dari 9 orang (10,8%).

**Gambar 4.2 Data Distribusi Usia PNS sebagai Responden Penelitian**

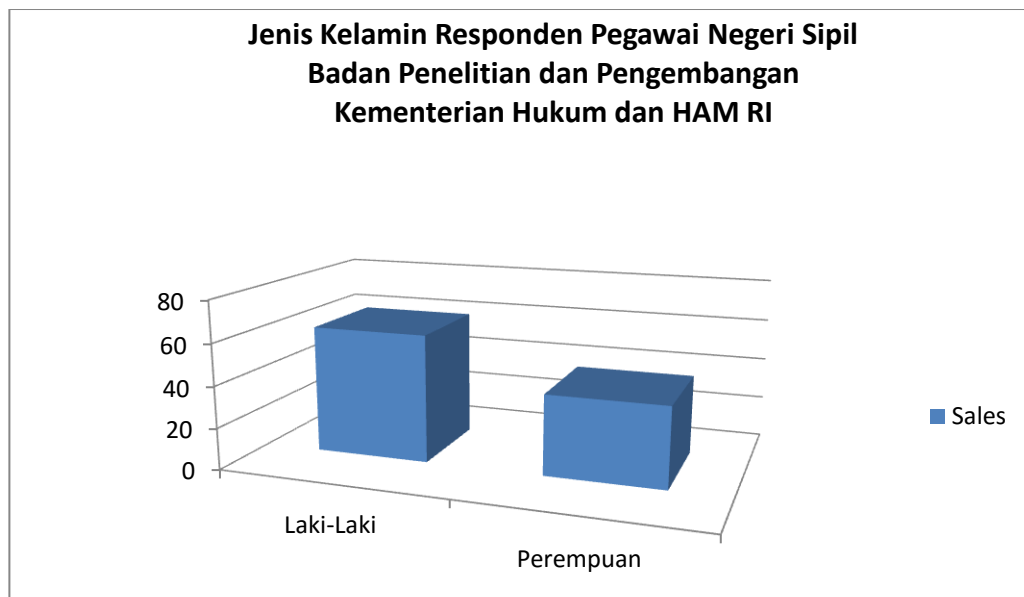
#### 4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran jenis kelamin responden penelitian pada pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan hukum dan ham. Gambaran jenis kelami dibagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan wanita. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.3 Data Distribusi Jenis Kelamin PNS sebagai Responden Penelitian Gender**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Pria	51	61,4%
2	Wanita	32	38,6%
	Total	83	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden ada 83 orang dengan dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan wanita. Jumlah laki-laki sebesar 51 orang (61,4%) dan wanita berjumlah 32 orang (38,6%)



### **Gambar 4.3 Data Distribusi Jenis Kelamin PNS sebagai Responden Penelitian**

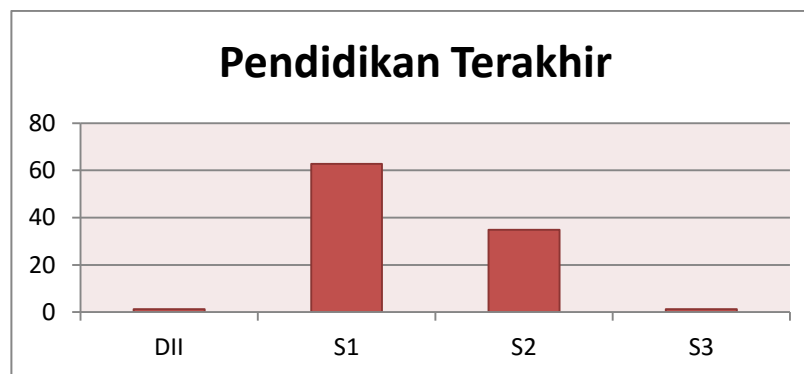
#### **4.1.4 Gambaran Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan**

Berikut gambaran Pendidikan Terakhir responden penelitian pada pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan hukum dan ham. Gambaran Pendidikan terakhir dibagi menjadi empat tingkatan pendidikan, yaitu DIII, S1, S2, dan S3. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4 Data Distribusi Pendidikan Terakhir PNS sebagai Responden Penelitian Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	D3	1	1,2%
2	S1	52	62,7%
3	S2	29	34,9%
4	S3	1	1,2%
<b>Total</b>		51	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden ada 83 orang dengan empat tingkatan pendidikan terakhir yaitu DIII, S1, S2 dan S3. Jumlah responden yang pendidikan akhirnya DIII berjumlah 1 orang (1,2%), S1 berjumlah 52 orang (62,7%), S2 berjumlah 29 orang (34,9%), S3 berjumlah 1 orang (1,2%).



**Gambar 4.4 Data Distribusi Pendidikan Terakhir PNS sebagai Responden Penelitian Pendidikan**

#### 4.2 Prosedur Penelitian

Didalam melaksanakan penelitian terdapat dua prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu persiapan penelitian dan pelaksanaan penelitian.

#### 4.2.1 Persiapan Penelitian

Dalam persiapan penelitian, peneliti pertama kali menentukan bidang psikologi apa yang ingin dipilih untuk selanjutnya menentukan tema penelitian. Dari awal peneliti tertarik dalam bidang psikologi industri dan organisasi sehingga peneliti ingin mengangkat tema tentang psikologi industri dan organisasi. Setelah menentukan tema yang akan diteliti, peneliti mencari fenomena apa yang terjadi di dunia industri dan organisasi. Setelah menemukan fenomena yang sedang terjadi di dunia industri dan organisasi peneliti melakukan diskusi bersama dengan dosen pembimbing dan teman-teman sebimbingan. Akhirnya setelah diskusi peneliti memutuskan untuk menggunakan variabel keterikatan kerja sebagai Independent Variabel dan perilaku kerja kontrakproduktif sebagai dependent variabel yang merupakan variabel payungan bersama dengan dua orang teman bimbingan.

Setelah peneliti menemukan fenomena perilaku kerja kontraproduktif peneliti mencari tahu sumber yang akurat tentang perilaku kerja kontraproduktif. Peneliti mencari beberapa sumber informasi mulai dari media massa dan media elektronik seperti internet. Setelah memastikan fenomena yang terjadi dan telah menemukan judul untuk melakukan penelitian, peneliti mencari literatur yang berhubungan dengan kedua variabel yang akan digunakan untuk penelitian.

Untuk variabel keterikatan kerja peneliti menggunakan teori yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) dan Kahn (1990). Selain teori, peneliti juga mengacu pada jurnal yang dibuat oleh Schaufelli (2008). Didalam jurnal tersebut dijabarkan mengenai keterikatan kerja sampai alat ukur *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja. Berdasarkan beberapa referensi dari jurnal-jurnal atau penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa literatur dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker merupakan literatur yang tepat dan banyak digunakan oleh para peneliti sebelumnya. Banyak peneliti menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari Schaufelli *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* untuk mengukur keterikatan kerja. Untuk alat ukur peneliti juga menggunakan *Utrecht Work*

*engagement Scale (UWES)* adaptasi dari *Schaufelli*. Peneliti meminta izin untuk menggunakan instrumen yang telah diadaptasi dan di *back translate* oleh peneliti sebelumnya, yaitu Nahri Ghassani (2015) dari Universitas Negeri Jakarta dan Rifanji Reza (2013) dari Universitas Islam Negeri Jakarta. Namun selain meminta izin kepada peneliti sebelumnya, peneliti juga meminta izin kepada bapak Schaufeli melalui email pribadinya dan langsung mendapatkan izin dan balasan untuk diperbolehkan menggunakan alat ukur yang telah dibuat olehnya.

Untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif, peneliti menggunakan literatur jurnal dan mengadaptasi alat ukur *Counterproduktif work behavior Checklish (CWB-C)* dari Spector (2006). Sebelumnya peneliti melakukan translasi alat ukur kedalam bahasa Indonesia kemudian peneliti melakukan *back translate* untuk alat CWB-C dan melakukan expert judgement oleh dosen pembimbing dan dua orang dosen lainnya bersamaan dengan variabel keterikatan kerja. Berdasarkan expert judgement, terdapat beberapa butir yang disesuaikan kalimatnya kedalam kalimat yang lebih dapat dipahami oleh budaya Indonesia.

Setelah melakukan diskusi dan telah disetujui dengan dosen pembimbing mengenai literatur dan alat ukur, peneliti bersama dua orang teman payungan segera mengurus surat dari pihak universitas negeri Jakarta untuk meminta izin kepada badan penelitian dan pengembangan kementerian hukum dan HAM RI. Setelah mendapatkan balasan surat mengenai perizinan melakukan penelitian dari kementerian hukum dan HAM RI yang menyatakan bahwa peneliti mendapat izin dan dapat melakukan penelitian di tempat tersebut.

Uji coba penelitian dilakukan kepada pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan kementerian hukum dan HAM RI. Setelah mendapatkan data uji coba, dilakukan analisis mengenai validitas dan reliabilitas instrumen untuk melihat daya diskriminasi butir aitem. Pada instrumen keterikatan kerja, 4 butir aitem gugur dari total 14 butir karena memiliki daya diskriminasi rendah sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian. Untuk variabel perilaku kerja, terdapat 3 butir aitem gugur dari total 36 butir aitem. Karena ketiga butir aitem tersebut memiliki daya diskriminasi rendah.



#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan di badan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM RI. Pelaksanaan pengambilan data final tidak lama setelah mendapatkan persetujuan dari pihak badan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM RI. Pelaksanaan pengambilan data final dilakukan pada tanggal 13 Juni 2016.

Proses pengambilan data dilakukan dengan menggunakan hardcopy kuesioner yang disebar keseluruh pegawai negeri sipil di badan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM RI. Peneliti mulai melakukan penyebaran data, sebelum membagikan kuesioner peneliti memberikan arahan terlebih dahulu dan mendampingi responden yang bertujuan agar responden tidak melakukan kesalahan dalam mengisi kuesioner. Peneliti memberikan satu persatu kuesioner langsung kepada setiap pegawai negeri sipil di meja kerjanya. Setelah selesai menyebar kuesioner peneliti melakukan diskusi dengan salah seorang kepala bagian di divisi tersebut. Proses pengisian kuesioner berlangsung sekitar 5 jam dari pukul 10.00 WIB – 15.00 WIB mengingat padatnya pekerjaan yang sedang dilakukan oleh para PNS dan banyaknya item di kuesioner karena kuesioner ini merupakan kuesioner payungan. Selama proses pengambilan data berlangsung dengan lancar dan sangat dibantu oleh kepala bagian badan penelitian dan pengembangan kementerian hukum dan HAM RI. Setelah proses pengambilan data selesai, peneliti melakukan skoring dan analisis data.

### **4.3 Analisis Data**

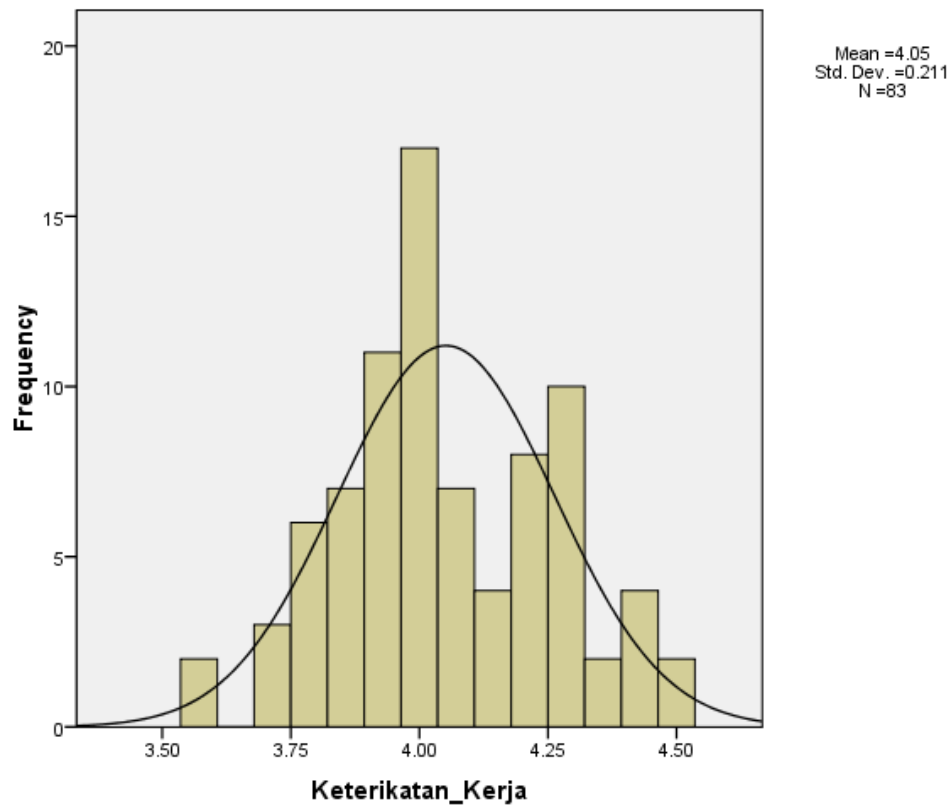
#### **4.3.1 Data Deskriptif Keterikatan Kerja**

Data variabel keterikatan kerja diperoleh dengan menggunakan alat ukur *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* yang berupa kuesioner dengan jumlah 18 butir namun setelah dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas butir soal gugur sebanyak 4 butir sehingga tersisa 14 untuk data final, dari hasil pengambilan data diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Table Statistic Descriptive**  
**Deskriptif Data Skor Keterikatan Kerja**

Mean	Median	Std. Deviasi	Varians	Minimum	Maximum
4,05	4,00	0,21	0,045	3,57	4,50

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa data keterikatan kerja memiliki nilai mean 4,05 median 4,00, SD 0,21, varians 0,045, nilai minimum 3,57 dan nilai maksimum 4,50. Distribusi deskriptif data keterikatan kerja dapat dilihat melalui histogram di bawah ini:



**Gambar 4.5 Grafik Histogram Keterikatan Kerja**

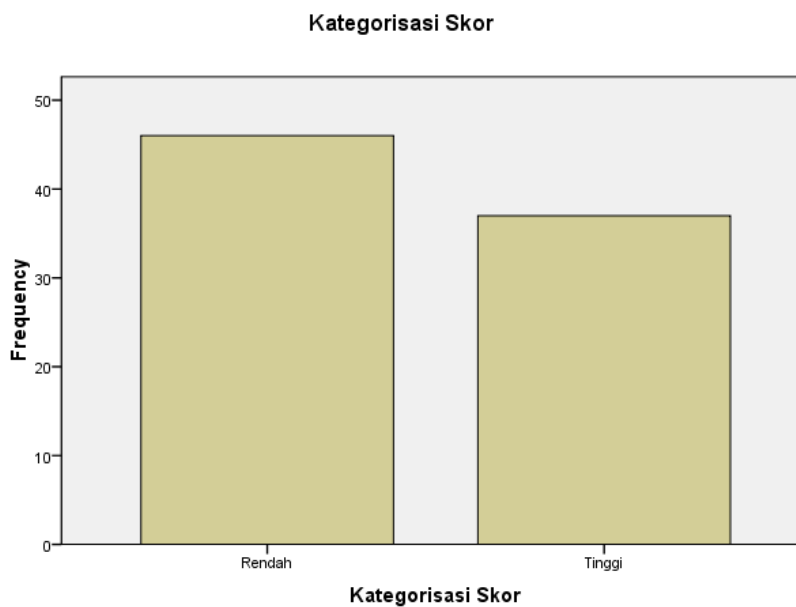
#### **4.3.1.1 Kategori Skor Keterikatan Kerja**

Kategorisasi skor variabel keterikatan kerja dilakukan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi normal. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategorisasi skor variabel keterikatan kerja :

**Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja**  
Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Rendah	46	55,4%
Tinggi	37	44,6%
Total	83	100%

**Grafik Kategori Skor Keterikatan Kerja**



**Gambar 4.6 Grafik Kategori Skor Keterikatan Kerja**

Berdasarkan hasil kategori yang telah ditentukan dengan menggunakan mean teoritik sebagai acuan dan perhitungan dilakukan menggunakan SPSS mendapatkan hasil bahwa responden yang tergolong memiliki kategori skor yang rendah berjumlah 46 orang (55,5%) dan responden yang memiliki kategori skor untuk keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 37 orang (44,6%).

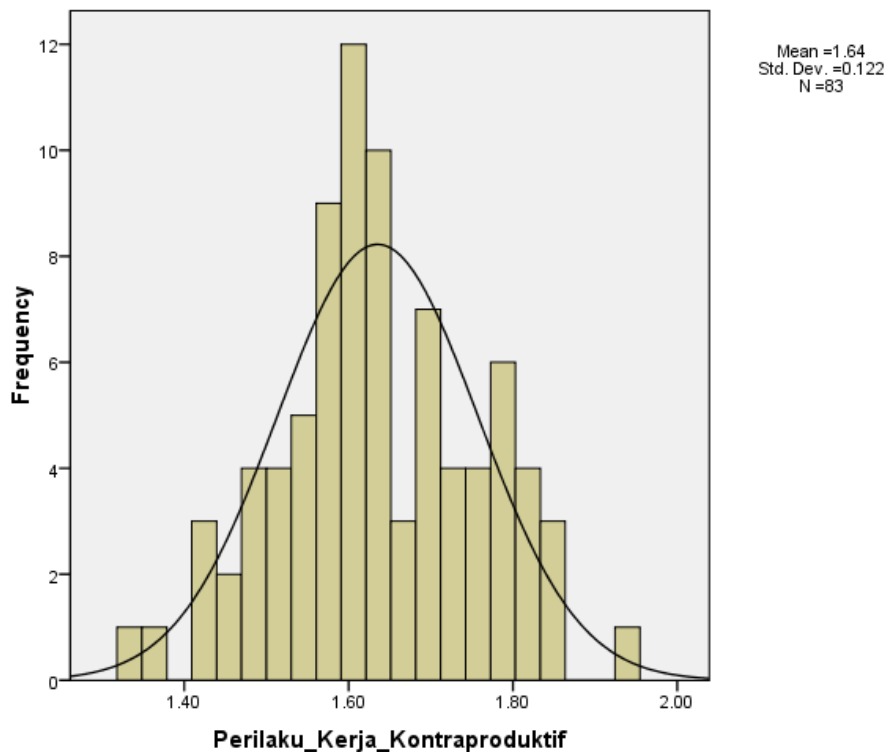
### 4.3.2. Data Deskriptif Perilaku Kerja Kontraproduktif

Pengukuran variabel perilaku kerja kontraproduktif menggunakan alat ukur *Counterproduktif work behavior Checklish (CWB-C)* yang berupa kuesioner dengan jumlah butir sebanyak 36, dari hasil pengambilan data diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Table Statistic Descriptive**

Mean	Median	Std. Deviasi	Varians	Minimum	Maximum
1,64	1,64	0,12199	0,015	1,33	1,94

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa data keterikatan kerja memiliki nilai mean 1,64 median 1,64, SD 0,12199, varians 0,015, nilai minimum 1,33 dan nilai maksimum 1,94. Distribusi deskriptif data keterikatan kerja dapat dilihat melalui histogram di bawah ini:



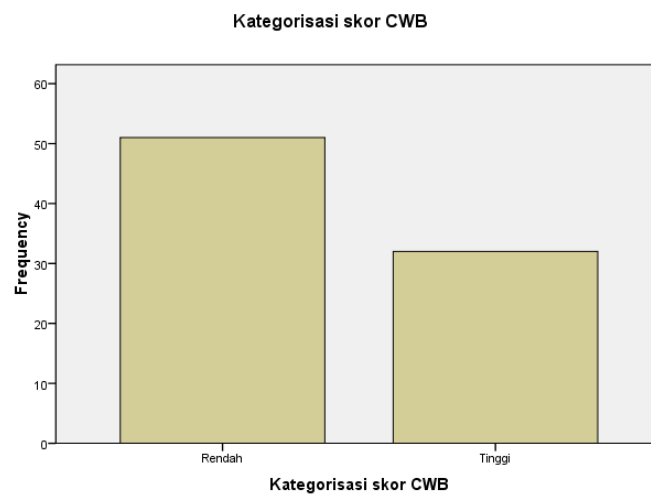
### Gambar 4.7 Grafik Histogram Perilaku Kerja Kontraproduktif

#### 4.3.2.1 Kategori Skor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kategorisasi skor variabel perilaku kerja kontraproduktif dilakukan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi normal. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategorisasi skor variabel perilaku kerja kontraproduktif :

**Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Rendah	51	61,4%
Tinggi	32	38,6%
Total	83	100%



**Gambar 4.8 Kategorisasi Skor CWB**

Berdasarkan hasil kategori yang telah ditentukan dengan menggunakan mean teoritik sebagai acuan dan perhitungan dilakukan menggunakan SPSS mendapatkan

hasil bahwa responden yang tergolong memiliki kategori skor yang rendah untuk perilaku kerja kontraproduktif berjumlah 51 orang (61,4%) dan responden yang memiliki kategori skor tinggi untuk perilaku kerja kontraproduktif yang tinggi berjumlah 32 orang (38,6%).

### 4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian yang telah dilakukan berasal dari populasi yang sebarannya normal (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan bukan pada masing-masing variabel tetapi nilai residual dari kedua variabelnya. Asumsi normalitas bukan pada setiap variabel yang teliti, tetapi pada residualnya. Sejalan dengan (Santoso, 2010) dalam regresi yang diuji normalitas bukan skor variabel dependennya, melainkan residualnya atau errornya. Peneliti melakukan pengolahan data yang berguna untuk melihat uji normalitas menggunakan skor residualnya kedua variabel yang diteliti oleh peneliti, yaitu skor residual dari keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Karena dalam pengujian hipotesis nol dari regresi (uji signifikansi) yang dibutuhkan adalah normalitas sebaran residunya bukan normalitas sebaran variabel dependennya (Pedhazur, 1997 dalam Santoso, 2010). Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig (*p-value*) dari data tersebut lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $p > 0,05$ . Maka dapat dikatakan apabila  $p > 0,05$  data tersebut normal. Hasil pengujian normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

#### Uji Normalitas

Variabel	P	$\alpha$	Interpretasi
Keterikatan Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi normal
Perilaku Kerja Kontraproduktif		0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki data berdistribusi normal dengan nilai normalitas dari residual kedua variabel sebesar 0,200. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data yang dimiliki normal karena  $P > 0,050$ . Nilai tersebut dilihat dari output spss uji normalitas berdasarkan kolmogorv-smirnov dengan sig 0,200.

#### 4.3.4. Uji Linieritas

Perhitungan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Dalam penelitian ini variabel bebas (keterikatan kerja) dan variabel tergantung (perilaku kerja kontraproduktif)

Uji linieritas bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif ini dapat dikatakan linear atau tidak. Asumsi linieritas harus terpenuhi terutama jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai  $p < \alpha$ . Linieritas antar variabel variabel keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 4.10 Uji Linearitas**

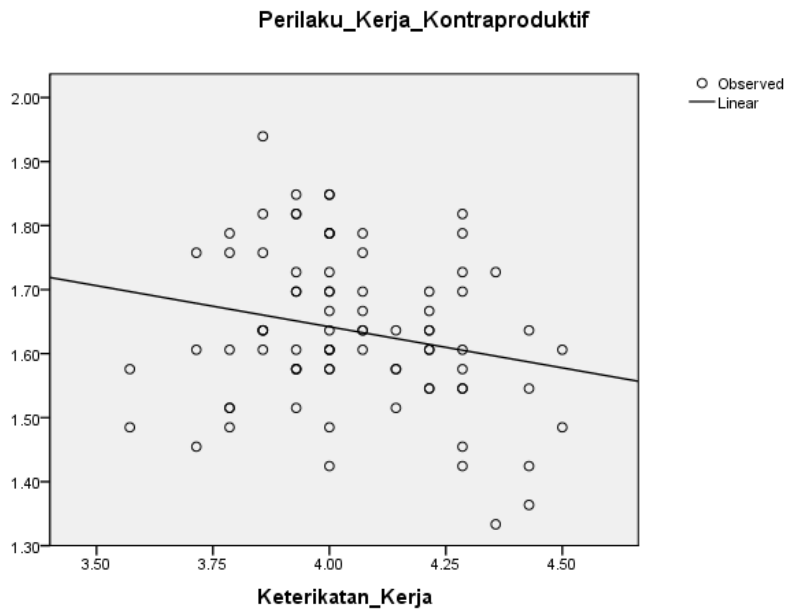
#### Uji Linearitas

Variabel	P	$\alpha$	Interpretasi
Keterikatan Kerja Perilaku Kerja Kontraproduktif	0,043	0,05	Linier

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini memiliki nilai sebesar  $P = 0,043$ , dengan demikian nilai P jika dibandingkan dengan koefisien  $\alpha = 0,05$  maka nilai P lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < \alpha$ ). Hal tersebut menunjukkan



bahwa kedua variabel penelitian ini keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif memiliki hubungan yang linier.



**Gambar 4.9 Scatter Plot**

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan hanya uji korelasi. Sebelumnya, dilakukan uji korelasi terlebih dahulu terhadap kedua variabel, jika variabel yang satu memiliki hubungan dengan variabel lainnya maka analisis dapat dilanjutkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh atau hubungan sebab akibat antar variabel. Setelah peneliti melakukan uji korelasi dan mendapatkan hasil dengan adanya hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti ialah analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan sebab akibat antara kedua variabel dalam penelitian ini. Untuk pengujian hipotesis tersebut dilakukan perhitungan dengan analisis regresi satu prediktor

dengan menggunakan SPSS versi 16. Persamaan regresi penelitian dapat ditentukan berdasarkan hasil uji analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Persaman Regresi**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,155	,254		8,488	,000
	Keterikatan Kerja	-,128	,063	-,222	-2,051	,043

a. *Dependent Variable* : Perilaku\_Kerja\_Kontraproduktif

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa konstanta variabel perilaku kerja kontraproduktif sebesar 2,155 sedangkan koefisien regresi variabel keterikatan kerja sebesar -0,128. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan di atas dapat ditentukan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a+Bx$$

$$Y = 2,155 + -0,128X$$

Interpretasinya adalah jika keterikatan kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel perilaku kerja kontraproduktif (Y) juga akan mengalami penambahan sebesar -0,128. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif bersifat positif. Kesimpulannya, terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

**Tabel 4.12 Uji Signifikansi Keseluruhan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	,060	1	,060	4,207	,043

n			
Residual	1,160	81	,014
Total	1,220	82	

Kriteria Pengujian :

Ho diterima Ha ditolak jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan nilai  $p > 0,05$

Ho ditolak Ha diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan nilai  $p < 0,05$

Hasil analisis regresi menghasilkan  $F \text{ hitung}$  sebesar 4,207 dengan nilai  $p$  sebesar 0,043. Jika nilai  $p$  dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  maka menghasilkan kesimpulan  $p < \alpha$  yang artinya Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan Hipotesis nol ( $H_o$ ) pada penelitian ini ditolak. Jika menggunakan perbandingan antara  $F \text{ hitung}$  dan  $F \text{ tabel}$  (1;81), hasilnya  $F \text{ tabel}$  sebesar 3,96 dan  $F \text{ hitung}$  4,207 yang artinya  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ . Kesimpulannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif.

**Tabel 4.13 Uji Model Summary**

Variabel	R	R Square	P Value	$\alpha$
Keterikatan Kerja – Perilaku Kerja Kontraproduktif	,222	.049	0,43	0,05

Hasil perhitungan indeks korelasi ganda ( $R$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 0,222 dan  $R \text{ square}$  sebesar 0,049. Jadi kesimpulannya adalah variabel keterikatan kerja mempengaruhi variabel perilaku kerja kontraproduktif sebanyak 4,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar keterikatan kerja.

Dari hasil analisa di atas dapat diketahui bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif bersifat positif, artinya jika keterikatan kerja tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif akan rendah dan sebaliknya, jika

keterikatan kerja rendah maka perilaku kerja kontraproduktif akan tinggi. Kesimpulannya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil di kantor badan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM RI.

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif. Dalam penelitian ini keterikatan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil sebesar 4,9%. Pengaruh yang dihasilkan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif ini bersifat signifikan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS yang memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi maka akan semakin rendah melakukan perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukannya. Sebaliknya jika menurunnya rasa keterikatan kerja maka akan diikuti dengan tingginya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh PNS di tempat kerja.

Dapat diketahui apabila PNS memiliki keterikatan kerja yang baik maka sangat minim PNS tersebut melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Namun, jika PNS tidak memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan berpengaruh juga dengan meningkatnya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan PNS tersebut.

Rendahnya rasa keterikatan kerja dapat mengakibatkan efek negatif terhadap PNS karena para pegawai bisa saja melakukan tugas-tugas dengan tidak baik serta melakukan perilaku kerja kontra produktif. Tentu saja hal tersebut dapat merugikan sebuah organisasi pemerintah karena tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan pemerintah didalam melayani negara. Namun sebaliknya, jika PNS memiliki keterikatan kerja yang tinggi tentunya pegawai tersebut dapat bekerja dan menjalani pekerjaannya dengan baik dan tekun terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut meminimalisir untuk melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi seperti melakukan perilaku kerja kontraproduktif yang sangat berdampak buruk pada tujuan organisasi itu sendiri khususnya di pemerintahan.

Keterikatan kerja dan perilaku kerja produktif memang sebelumnya sudah ada yang membuktikan dengan judul yang hanya variabel tertentu yang sama seperti yang di teliti oleh peneliti saat ini. Namun dalam penelitian tersebut hanya sebatas hubungan saja maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

Keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Dorothea Wahyu Ariani pada tahun 2012 lalu dalam judul *The Relationship between Employee Keterikatan, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproduktif work behavior*. Dalam penelitiannya, Dorothea Wahyu Ariani (2012) mencari bagaimana hubungan antara variabel keterikatan kerja, perilaku organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif dan hasilnya tersebut memiliki hubungan atau keterkaitan. Dalam penelitian ini juga dapat mengembangkan penelitian Dorothea Wahyu Ariani (2012) yang sebatas pada korelasi atau hubungan. Pada Penelitian ini peneliti mencari tahu pengaruh dari keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan karena terdapatnya pengaruh antara keterikatan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui besarnya keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, yaitu sebesar 4,9%. Dengan adanya pengaruh diharapkan para PNS lebih memperhatikan kembali bagaimana keterikatan kerja yang dimilikinya.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Dalam beberapa penelitian terdahulu selalu terdapat kekurangan atau ketidak sempurnaan dalam penelitian. Hal tersebut bisa saja terjadi karena beragam hal, bukan karena kehendak dari penelitian namun keterbatasan dalam penelitian bisa saja terjadi ketika kita sudah berada dilapangan baik itu dari responden maupun banyak keadaan yang tak terduga.

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian, yaitu:

- Sulitnya permohonan izin untuk melaksanakan penelitian membuat tertundanya waktu untuk penyebaran kuisisioner.
- Subjek yang agak sulit untuk diajak kerjasama karena faktor usia yang berbeda jauh dengan peneliti dan banyaknya kegiatan responden dikantor yang terkadang mengabaikan kuisisioner yang telah didapatkan dari peneliti.
- Penyebaran kuisisioner yang berupa kuisisioner payungan membuat aitem terlihat banyak sehingga ada perasaan ketidak inginan responden untuk mengisi.
- Adanya kemungkinan ketidakjujuran dalam mengisi kuisisioner, terutama untuk instrumen perilaku kerja kontraproduktif.
- Terbatasnya wilayah pengambilan sampel pada Kementerian Hukum dan HAM yang hanya dapat dilakukan di bagian tertentu saja yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia.
- Pencarian fenomena, dan landasan teori dari kedua variabel yang agak sulit terutama untuk penelitian yang relevan karena masih jarang untuk pembahasan tentang variabel yang diteliti oleh peneliti.