

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 135 responden. Karakteristik responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah bekerja minimal satu tahun dengan pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) dari berbagai bidang kepegawaian di wilayah Kota Bekasi.

4.1.1. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

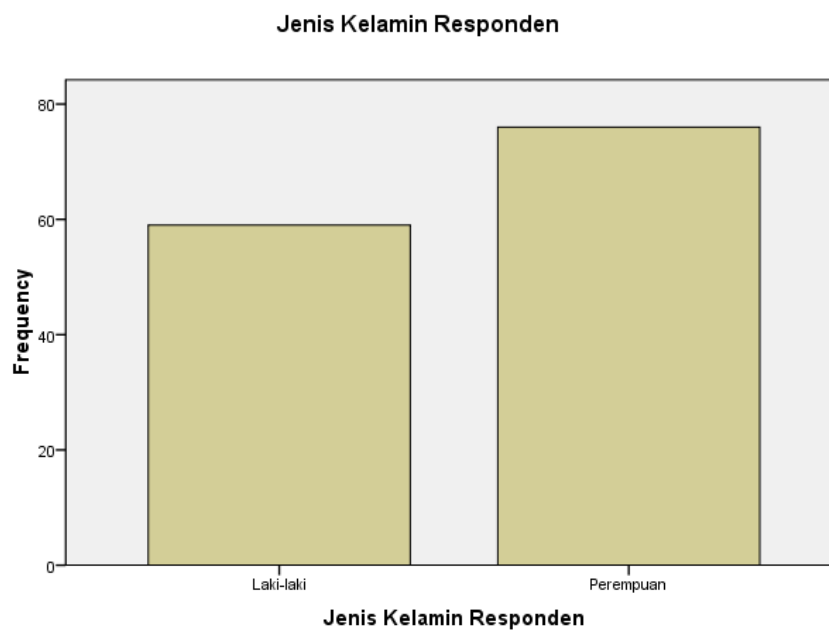
Berikut gambaran responden yang terbagi berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

| Jenis Kelamin | N | Persen |
|----------------------|------------|---------------|
| Laki-Laki | 59 | 43,7% |
| Perempuan | 76 | 56,3% |
| Total | 135 | 100% |

Dari tabel diatas didapatkan data bahwa jumlah responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 76 orang (56,30%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang (43,70%). Hal tersebut menunjukkan

bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki. Gambaran jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

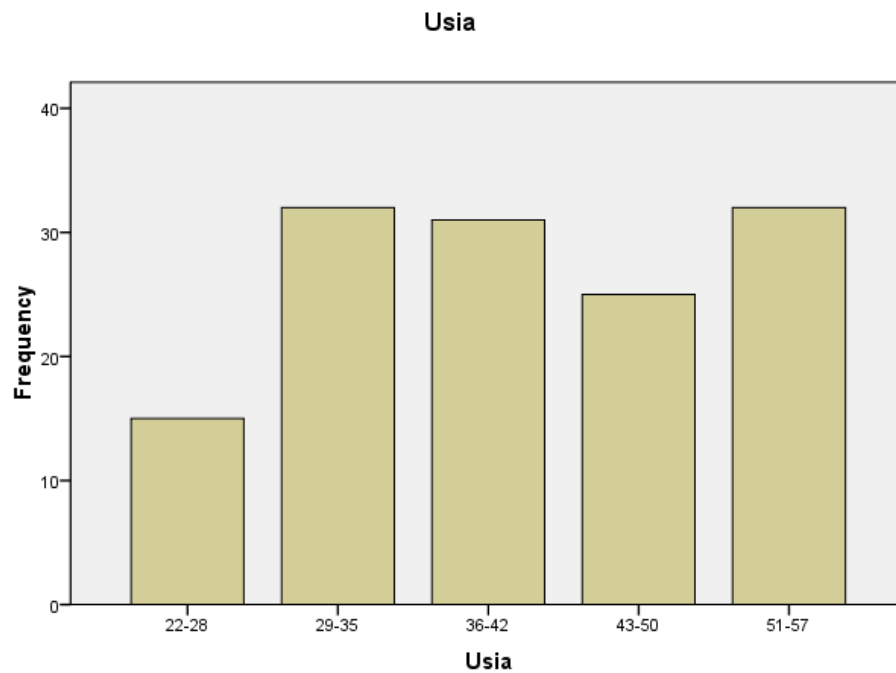
4.1.2. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Berikut gambaran responden yang terbagi berdasarkan Usia pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Data Distribusi Usia Responden Penelitian

| Usia | N | Persen |
|--------------|------------|-------------|
| 22-28 | 15 | 11,1% |
| 29-35 | 32 | 23,7% |
| 36-42 | 31 | 23% |
| 43-50 | 25 | 18,5% |
| 51-57 | 32 | 23,7% |
| Total | 135 | 100% |

Dari tabel diatas didapatkan bahwa responden terbanyak adalah berada pada rentang usia 29-35 tahun (23,7%) dan 51-57 tahun (23,7%) dan yang paling sedikit berada pada rentang usia 22-28 tahun (11,1%). Gambaran jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar 4.2 Data Distribusi Usia Responden Penelitian

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Pada langkah awal penelitian, peneliti tertarik dengan sebuah fenomena yang berkembang di masyarakat yaitu fenomena Pegawai Negeri Sipil (PNS) (PNS). Banyaknya kasus-kasus mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkait perilaku kerja yang bermasalah. Dalam pencarian beberapa sumber berita media online mengenai kasus Pegawai Negeri Sipil (PNS) peneliti menemukan bahwa kasus Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkait perilaku kerja kerap terjadi di wilayah pemerintahan daerah. Hal tersebut didukung dengan survey Indonesia Corruption Watch (ICW) dalam berita nasional.republika.co.id diakses tanggal 7 Februari 2016 vonis perkara korupsi selama 2015 menunjukkan tingginya angka korupsi di lingkup pemerintah, terutama pejabat atau pegawai pemerintah daerah.

Kemudian, peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing yang telah ditunjuk dari pihak jurusan untuk peneliti dapat mengangkat fenomena tersebut dengan variabel dependen Perilaku Kerja Kontraproduktif dan memilih variabel independen terkait fenomena tersebut dengan Sistem Penghargaan Kerja yang langsung disetujui oleh dosen pembimbing.

Dalam menentukan alat ukur penelitian, peneliti mencari alat ukur atau instrumen dari jurnal-jurnal yang relevan. Untuk variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif peneliti menemukan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Spector yang dikembangkan pada tahun 2006. Dalam jurnal tersebut dijabarkan mengenai teori Perilaku Kerja Kontraproduktif atau *Counterproductive Work Behavior* hingga alat ukur *Counterproductive Work Behavior – Checklist* (CWB-C) yang memiliki lima dimensi yaitu: *Abuse, Production Deviance, Sabotage, Theft, Withdraw*.

Pada variabel Sistem Penghargaan Kerja, peneliti mengadaptasi instrumen penelitian dari skripsi Universitas Pembangunan Indonesia yang ditulis oleh peneliti bernama Dimitry Satriani yang dimana sejarah instrumen penelitian Sistem Penghargaan Kerja ini bersumber dari *Global Journal of Management and Business Research* dengan judul penelitian *Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffn District* oleh Puwaneenthiren Pratheepkanth di Sri Lanka. Setelah kedua variabel melalui tahap *expert judgement* peneliti melakukan tahap uji coba pada kedua alat ukur tersebut kepada 40 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi. Hasil data uji coba kemudian dilakukan analisis mengenai validitas dan reliabilitas instrumen untuk melihat diskriminasi butir.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan di beberapa kantor pemerintahan Kota Bekasi. Peneliti menyebarkan kuesioner instrumen penelitian ke beberapa tempat yang terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu salah satunya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Kota Bekasi yang berstatus sebagai guru. Jenis teknik

sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Rangkuti, 2013).

Proses pengambilan data dimulai dengan meminta izin kepada kepala sekolah SMP Negeri 6 Bekasi untuk menyebarkan kuesioner penelitian ke beberapa guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).. Peneliti sempat menemui kendala untuk mendapatkan hasil instrumen data penelitian dikarenakan jadwal guru yang bertepatan dengan ujian akhir sekolah. Setelah melakukan pengambilan data, peneliti melakukan skoring dan analisa data.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

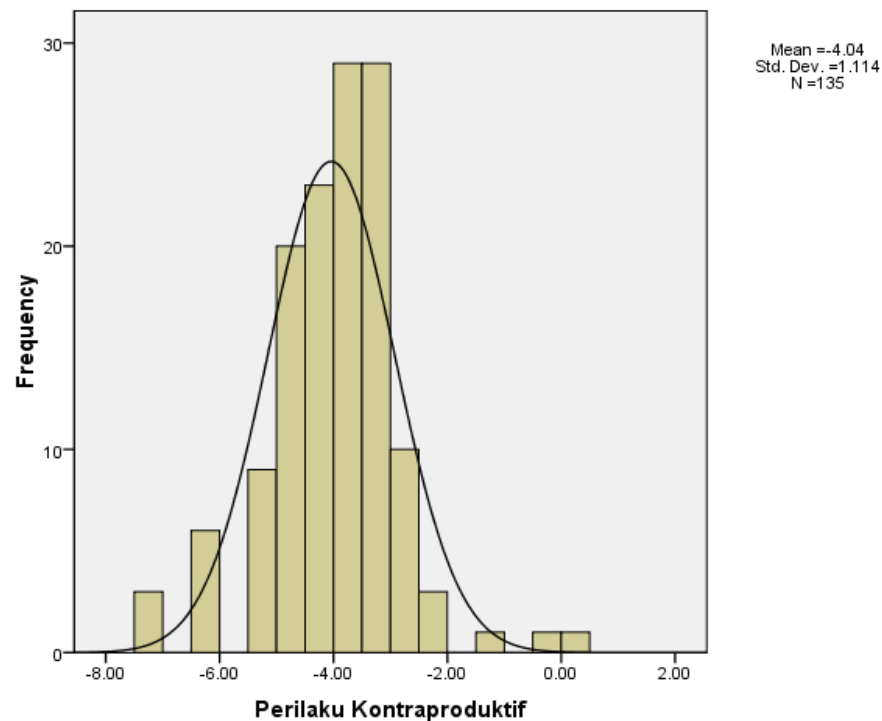
4.3.1. Data Deskriptif Perilaku Kerja Kontraproduktif

Pengukuran variabel instrumen penelitian Perilaku Kerja Kontraproduktif menggunakan alat ukur *Counterproductive Work Behavior – Checklist (CWB-C)* dari Spector (2006) yang berupa kuesioner dengan jumlah 36 aitem yang kemudian setelah dilakukan pengujian uji coba reliabel menjadi 30 aitem. Dari hasil pengambilan data diperoleh hasil penghitungan skor menggunakan skor murni dari model *Rasch*. Berikut tabel distribusi deskriptif Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Tabel 4.3
Distribusi Deskriptif Data Perilaku Kerja Kontraproduktif

| Statistik | Nilai Output |
|------------------------|---------------------|
| Mean | -4,04 |
| Median | -3,97 |
| Modus | -4,82 |
| Standar Deviasi | 1,11 |
| Varians | 1,24 |
| Range | 7,38 |
| Minimum | -7,29 |
| Maksimum | 0,09 |
| Sum | -545,53 |
| Skewness | 0,209 |
| Kurtosis | 0,414 |

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif memiliki nilai mean -4,04, nilai median -3,97, nilai modus -4,82, standar deviasi 1,113. Nilai varians 1,24, range 7,38, minimum -7,29, maksimum 0,09. Selanjutnya nilai sum -545,53, skewness 0,209 dan kurtosis 0,414. Berikut grafik histogram pada tabel histogram data deksriptif Perilaku Kerja Kontraproduktif.



Gambar 4.3 Data Deksriptif Perilaku Kerja Kontraproduktif

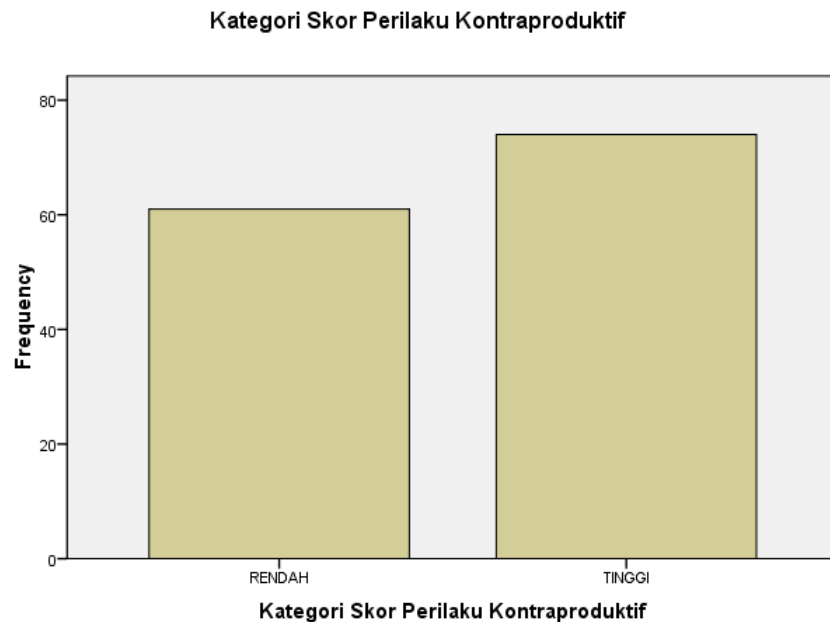
4.3.1.1. Kategorisasi Skor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif terdiri dari dua skor kategori yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi skor dilakukan dengan menggunakan hasil mean dari model *Rasch* yang dilampirkan dalam hasil penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai pembagian skor variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan tabel dan diagram batang kategorisasi skor perilaku kerja kontraproduktif :

Rendah jika : $X < \text{Mean}$ dimana $X < -4,04$ logit
 Tinggi jika : $X \geq \text{Mean}$ dimana $X \geq -4,04$ logit

Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Perilaku Kerja Kontraproduktif

| Keterangan | Skor | Frekuensi | Presentase |
|---------------|------------------------------|------------|-------------|
| Rendah | $X < -4,04 \text{ logit}$ | 61 | 45,2% |
| Tinggi | $X \geq -4,04 \text{ logit}$ | 74 | 54,8% |
| Total | | 135 | 100% |

**Gambar 4.4 Kategorisasi Skor Perilaku Kerja Kontraproduktif**

4.3.2. Data Deskriptif Sistem Penghargaan Kerja

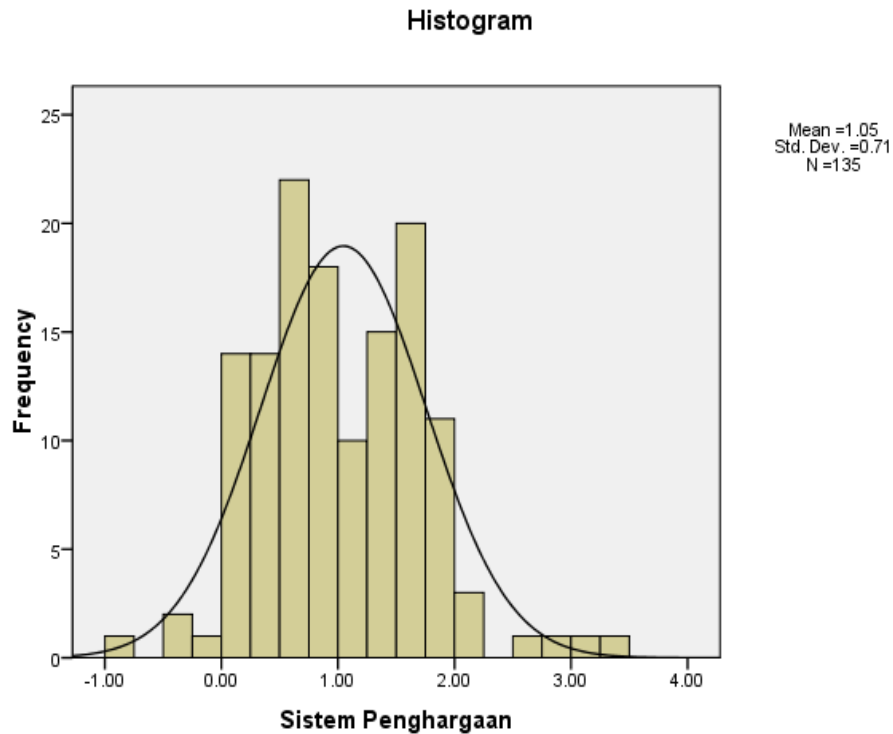
Variabel sistem penghargaan kerja menggunakan alat ukur *Reward System* yang dikembangkan oleh Puwaneenthiren Pratheepkanth melalui jurnal penelitian *Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffn District* yang kemudian diadaptasi oleh peneliti Dimitry Satriani dari Universitas Pembangunan Indonesia. Jumlah keseluruhan aitem setelah

diadaptasi oleh peneliti sebanyak 19 aitem, dari hasil pengambilan data diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Deskriptif Data Sistem Penghargaan Kerja

| Statistik | Nilai Output |
|------------------------|---------------------|
| Mean | 1,04 |
| Median | 0,98 |
| Modus | 0,22 |
| Standar Deviasi | 0,710 |
| Varians | 0,504 |
| Range | 4,37 |
| Minimum | -0,97 |
| Maksimum | 3,40 |
| Sum | 141,22 |
| Skewness | 0,41 |
| Kurtosis | 0,65 |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel sistem penghargaan kerja memiliki nilai mean 1,04, nilai median 0,98, nilai modus 0,22, standar deviasi 0,710. Nilai varians 0,504, range 4,37, minimum -0,97, maksimum 3,40. Selanjutnya nilai sum 141,22, skewness 0,41 dan kurtosis 0,65. Berikut grafik histogram data deksriptif Sistem Penghargaan Kerja :



Gambar 4.5 Data Deskriptif Sistem Penghargaan Kerja

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Sistem Penghargaan Kerja

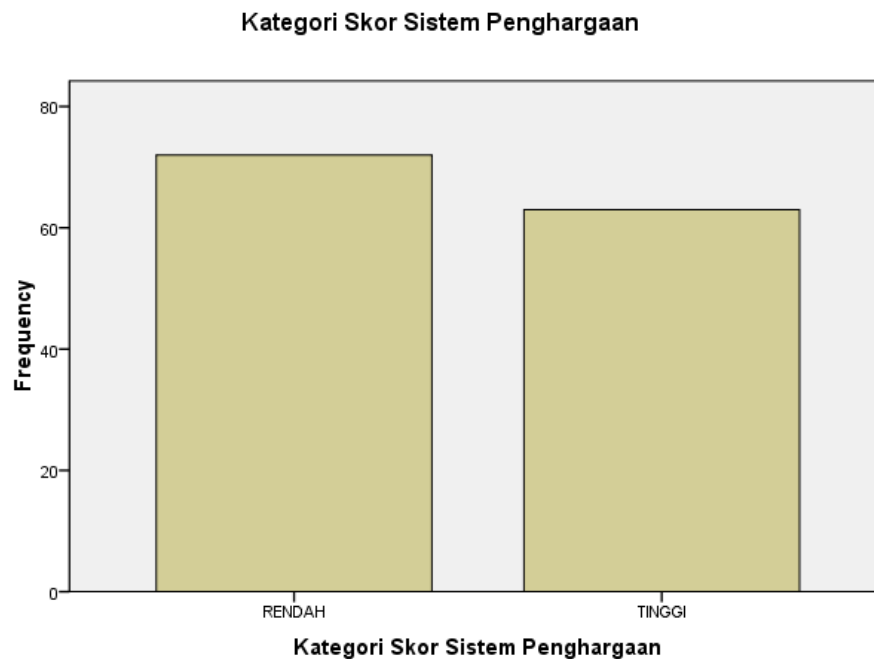
Kategorisasi sistem penghargaan kerja terdiri dari dua skor kategori yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi skor dilakukan dengan menggunakan hasil mean dari model *Rasch* yang dilampirkan dalam hasil penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai pembagian skor variabel sistem penghargaan kerja dengan tabel 4.6 kategorisasi skor sistem penghargaan kerja:

| | |
|-------------|---|
| Rendah jika | : $X < \text{Mean}$ dimana $X < 1,04$ logit |
| Tinggi jika | : $X \geq \text{Mean}$ dimana $X \geq 1,04$ logit |

Tabel 4.6
Kategorisasi Skor Sistem Penghargaan Kerja

| Keterangan | Skor | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------------------------|------------|-------------|
| Tinggi | $X < 1,04 \text{ logit}$ | 63 | 46,7% |
| Rendah | $X \geq 1,04 \text{ logit}$ | 72 | 53,3% |
| Total | | 135 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 63 responden (46,7%) yang memiliki sistem penghargaan kerja tinggi, dan 72 responden (53,3%) yang memiliki sistem penghargaan kerja rendah. Berikut diagram batang kategorisasi skor sistem penghargaan kerja dibawah ini :



Gambar 4.6 Kategorisasi Skor Sistem Penghargaan Kerja

Tabel 4.7
Kategorisasi Skor Sistem Penghargaan Kerja Per-Dimensi

| Sistem | | | | |
|--------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|-------------------|
| Penghargaan | Keterangan | Skor | Frekuensi | Presentase |
| Kerja | | | | |
| Ekstrinsik | Tinggi | $X < 0,91 \text{ logit}$ | 59 | 43,7% |
| | Rendah | $X \geq 0,91 \text{ logit}$ | 76 | 56,3% |
| Intrinsik | Tinggi | $X < 1,44 \text{ logit}$ | 60 | 44,4% |
| | Rendah | $X \geq 1,44 \text{ logit}$ | 75 | 55,6% |
| Total | | | 135 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Terdapat 59 responden (43,7%) yang memiliki sistem penghargaan kerja ekstrinsik tinggi, dan 76 responden (56,3%) yang memiliki sistem penghargaan kerja ekstrinsik rendah.
2. Terdapat 60 responden (44,4%) yang memiliki sistem penghargaan kerja intrinsik tinggi, dan 75 responden (55,6%) yang memiliki sistem penghargaan kerja intrinsik rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki sistem penghargaan kerja rendah.

4.3.3 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, perhitungan uji normalitas data menggunakan *Komologrov-Smirnov* pada kedua variabel yaitu perilaku kerja kontraproduktif dan sistem penghargaan kerja. Data berdistribusi normal apabila nilai sig (p-value) bernila

lebih besar taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) atau $p > 0,05$. Hasil pengujian normalitas variabel perilaku kerja kontraproduktif dan sistem penghargaan kerja dapat diketahui dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

| Variabel | Nilai p | α | Interpretasi |
|-------------------------|---------|----------|---------------|
| • Perilaku Kerja | | | Berdistribusi |
| Kontraproduktif | 0,082 | 0,05 | Normal |
| • Sistem | | | |
| Penghargaan | | | Berdistribusi |
| Kerja | 0,401 | 0,05 | Normal |

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa kedua variabel yaitu perilaku kerja kontraproduktif dan sistem penghargaan kerja memiliki nilai p yang lebih besar daripada nilai $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain, variabel perilaku kerja kontraproduktif dan sistem penghargaan kerja berdistribusi normal.

4.3.4. Uji Linieritas

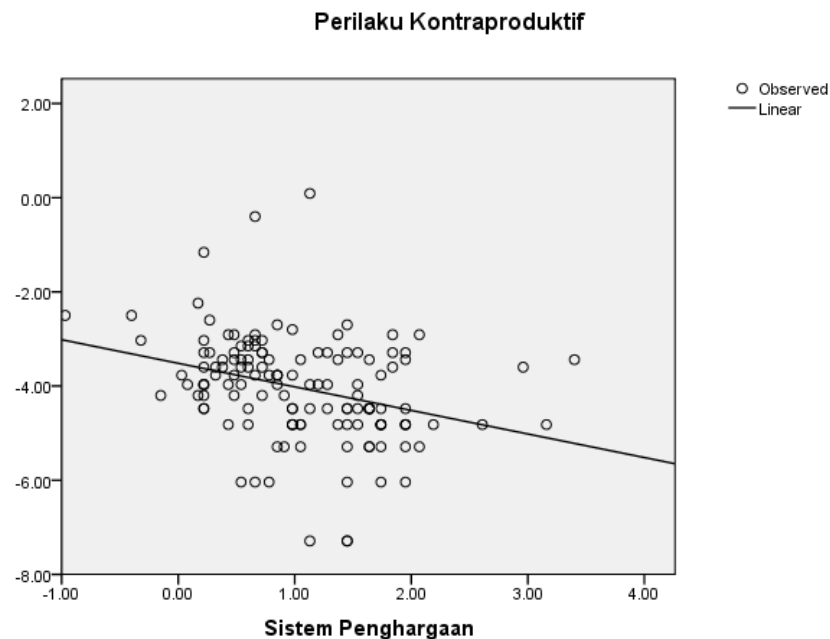
Perhitungan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Dalam pengujian asumsi linearitas harus terpenuhi terutama jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear (Rangkuti, 2012). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila $p < \alpha$. Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yaitu sistem penghargaan kerja dengan variabel dependen perilaku kerja kontraproduktif termasuk dalam hubungan linear atau tidak. Linieritas antar variabel dalam penelitian ini digambarkan melalui tabel 4.9 dan grafik dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Linieritas

| Variabel | Nilai p | α | Interpretasi |
|---------------------------------|---------|----------|--------------|
| Sistem Penghargaan Kerja | | | |
| dengan Perilaku Kerja | 0.000 | 0.05 | Linier |
| Kontraproduktif | | | |

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa kedua variabel, yaitu sistem penghargaan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif memiliki nilai p yang lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain, variabel sistem penghargaan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif memiliki hubungan yang linier.

Hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada Grafik *Scatter Plot* dibawah ini:



Gambar 4.7 Scatter Plot Linearitas

4.3.5 Uji Korelasi

Pada uji korelasi pearson product moment antar variabel sistem penghargaan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif memiliki koefisien korelasi nilai $p = 0,000$. Dimana nilai p bernilai lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel sistem penghargaan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Korelasi *Product Moment*

| Variabel | Koefisien Korelasi | Nilai p | Interpretasi |
|---------------------------------------|--------------------|---------|--------------|
| Sistem penghargaan kerja - Ekstrinsik | -0,223 | 0,009 | Berkorelasi |
| Sistem penghargaan kerja - Intrinsik | -0,317 | 0,000 | Berkorelasi |

4.3.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan uji korelasi. Setelah uji korelasi dilakukan dan mendapatkan hasil yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara sistem penghargaan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif, langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi untuk mengetahui bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel.

Hipotesis (H_a) dalam penelitian ini ada 3 yang terdiri dari 1 hipotesis mayor, yaitu terdapat pengaruh sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi, dan 2 hipotesis

minor yaitu diantaranya: (1) Terdapat pengaruh sistem penghargaan kerja ekstrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi, (2) Terdapat pengaruh sistem penghargaan kerja intrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi.

Teknik analisis data dibantu dengan moedel *Rasch* versi 3.73 yang kemudian hipotesis di uji menggunakan SPSS versi 16.0. Persamaan regresi penelitian ditentukan berdasarkan hasil uji analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Signifikansi Keseluruhan

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 18.419 | 2 | 9.209 | 8.224 | .000 |
| | Residual | 147.820 | 132 | 1.120 | | |
| | Total | 166.239 | 134 | | | |

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan Intrinsik, Sistem Penghargaan Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Uji regresi nilai F sebesar 8,224 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai p tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan kerja dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 4.12
Uji Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .333 ^a | .111 | .097 | 1.05823 |

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan Intrinsik, Sistem Penghargaan Ekstrinsik

Tabel model summary di atas menggambarkan bagaimana sistem penghargaan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besar pengaruh (Adjusted R Square) variabel sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah (9,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan kerja mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif sebesar 9,7% dan sisanya 90,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.13
Uji Regresi Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | -3.495 | .163 | | .000 |
| | Sistem Penghargaan Ekstrinsik | -.119 | .096 | -.112 | .216 |
| | Sistem Penghargaan Intrinsik | -.303 | .101 | -.271 | .003 |

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 2 hipotesis minor yang diajukan hanya terdapat 1 hipotesis (H_a) minor yang diterima dan 1 hipotesis (H_a)

minor lainnya ditolak. Suatu hipotesis (H_a) minor dapat diterima ketika nilai p tersebut lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$. Berikut penjelasan secara lengkap :

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja ekstrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi. Hipotesis ini **ditolak** karena nilai Sig. dari sistem penghargaan ekstrinsik lebih besar yaitu 0,216 dari nilai $\alpha = 0,05$.
2. H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja intrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi. Hipotesis ini **diterima** karena nilai Sig. dari sistem penghargaan kerja intrinsik lebih kecil yaitu 0,003 dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari tabel coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

Perilaku Kerja Kontraproduktif = -3,495 + (-0,303) Sistem Penghargaan Kerja Intrinsik + (-0,119) Sistem Penghargaan Ekstrinsik

Persamaan di atas dapat digunakan secara spesifik untuk memprediksi perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi berdasarkan dimensi sistem penghargaan kerja intrinsik. Persamaan ini mengandung bahwa semakin tinggi sistem penghargaan kerja intrinsik dan sistem penghargaan ekstrinsik, maka akan semakin rendah pula perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi. Sebaliknya, semakin rendah sistem penghargaan kerja intrinsik dan sistem penghargaan ekstrinsik, maka akan semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis di atas dapat diketahui dari 3 hipotesis yang diajukan terdapat 2 hipotesis yang diterima dan 1 hipotesis yang ditolak.

Hipotesis yang diterima adalah hipotesis mayor dan hipotesis minor (Ha2). Dari hasil analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis mayor, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi. Sistem penghargaan kerja secara keseluruhan yang terdiri dari sistem penghargaan kerja ekstrinsik dan sistem penghargaan kerja intrinsik diketahui memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi sebesar 9,7% sedangkan 90,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sistem penghargaan kerja secara keseluruhan dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif seseorang di dalam suatu organisasi dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan, seseorang ingin merasa dihargai sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang ditekuninya. Ketika seseorang merasa dihargai dalam pekerjaan maka akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan (Hasibuan, 2007). Dalam penghargaan kerja mempunyai aspek penting bagi pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi perusahaan karena bagi pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka dinikmati para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Meskipun secara keseluruhan sistem penghargaan kerja yang terdiri dari sistem penghargaan kerja ekstrinsik dan sistem penghargaan kerja intrinsik diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi, akan tetapi jika setiap dimensi dipecah secara parsial untuk memprediksi perilaku kerja kontraproduktif, dapat diketahui bahwa tidak semua dimensi dari sistem penghargaan kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor pertama, dapat diketahui bahwa tidak dapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja ekstrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan kerja seperti gaji, bonus, dan status tidak

mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi secara signifikan. Meskipun diketahui sistem penghargaan kerja ekstrinsik memiliki hubungan yang positif dengan perilaku kerja kontraproduktif pada uji korelasi *product moment*.

Jika dilihat dari kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi dalam beberapa media berita *online* bahwa penghargaan kerja ekstrinsik seperti gaji, bonus, dan status dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah sangat mencukupi. Seperti yang dilansir dari media *Post Kota News* yang diakses pada tanggal 12 Juli 2016 dengan judul berita Tunjangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi, naik 20%. Hal tersebut disampaikan oleh Rahmat Effendi selaku Walikota Bekasi saat memimpin upacara Hari Koprike 44 di Plaza Pemkot Bekasi. Dalam pidatonya beliau menekankan dengan kenaikan tunjangan tersebut agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat, dan mudah.

Meskipun dengan kenaikan tunjangan harapannya dapat menaikkan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun dalam kenyataan yang ada, fenomena kasus-kasus perilaku kerja kontraproduktif di Kota Bekasi masih sering terjadi. Kasus perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi adalah seperti kasus keterlambatan kerja, pemalsuan dokumen, korupsi hingga pelecehan seksual dapat ditemukan dalam pencarian berita-berita media *online* nasional. Berdasarkan penjabaran masalah yang ada, dapat dikatakan bahwa meskipun sistem penghargaan kerja berupa gaji, bonus, status mengalami kenaikan bukan berarti dapat meningkatkan secara signifikan produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi, justru perilaku kerja kontraproduktif masih sering terjadi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor ke-dua, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh sistem penghargaan kerja intrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan kerja intrinsik yang berupa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang baik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku

kerja kontraproduktif. Pengaruh signifikan yang dimaksud adalah dimana semakin tinggi penghargaan intrinsik seseorang yaitu penghargaan yang berasal dari kebutuhan atau kecenderungan dari dalam diri Pegawai Negeri Sipil (PNS) bernilai tinggi atau baik maka perilaku kerja kontraproduktif mengalami penurunan. Dimana semakin tinggi sistem penghargaan intrinsik pegawai, maka akan semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif nya atau dapat bernilai sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 uji regresi parsial pada hipotesis minor ke-dua di atas.

Dengan hasil penelitian yang ada, didapatkan bahwa dimensi sistem penghargaan intrinsik lah yang mempunyai peran atau pengaruh signifikan terhadap tingkat perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi dibandingkan dengan sistem penghargaan kerja ekstrinsik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi dapat dikatakan memiliki penghargaan intrinsik yang rendah dalam penelitian ini. Dimana dalam penghargaan intrinsik yaitu kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang baik tidak dapat dipenuhi dengan baik oleh diri Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Sistem Penghargaan Kerja yang mana hanya terdapat 60 responden (44,4%) yang memiliki sistem penghargaan kerja intrinsik tinggi dari total 135 responden yang ada.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa hambatan, yaitu :

4.5.1. Dalam mendapatkan sampel yang benar-benar memenuhi kriteria sampel dimana peneliti harus mengetahui apakah responden yang dihimpun adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena ada beberapa di kantor pemerintahan kota Bekasi yang bukan berstatus pegawai negeri sipil sepenuhnya atau pegawai honorer.

4.5.2 Pada penelitian ini kemungkinan adanya *Social Desirability* yang merupakan bias pada hasil penelitian dimana adanya keinginan untuk mendapatkan persetujuan dan penerimaan sosial (*social approval*) sehingga memungkinkan kuesioner tidak diisi oleh Pegawai Negeri Sipil tidak seperti keadaan yang sebenarnya.

4.5.2 Kurangnya biaya yang dipunyai oleh peneliti untuk dapat lebih menyebarkan kuesioner dari target responden 150, hanya dapat memperoleh responden 135.