

**PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP
DEVIAN WORKPLACE BEHAVIOR PADA PEKERJA**

SKRIPSI



Oleh:

Wanda Fauziah Rachmawati

202010230311509

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *DEVIANT WORKPLACE
BEHAVIOR* PADA PEKERJA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



WANDA FAUZIAH RACHMAWATI

NIM : 202010230311509

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

WANDA FAUZIAH RACHMAWATI

Nim : 202010230311509

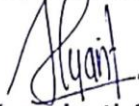
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 23 FEBRUARI 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Tri Muji Ingarianti, S.Psi.,M.Psi

Anggota I



Dr. Zainul Anwar.,M.Psi

Anggota II



Silfiasari, S.Psi.,M.Si

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wanda Fauziah Rachmawati
NIM : 202010230311509
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:
"Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Deviant Workplace Behavior* Pada Pekerja"

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil dari skripsi/karya ilmiah dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai undang-undang yang berlaku.

Malang, 15 Maret 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Sofa Amalia, S. Psi, M. Si.

Yang Menyatakan

Wanda Fauziah Rachmawati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Deviant Workplace Behavior* Pada Pekerja” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Tri Muji Ingarianti, M. Psi., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
3. Ibu Sofa Amalia, S. Psi., M. Si., selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Kedua orang tua, Ibu Endahjati dan Bapak Purwono, yang senantiasa mendukung, mendoakan, memotivasi, dan mencurahkan seluruh kasih sayangnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dan memperoleh gelar sarjana.
5. Adik, Enna Azizah Rachmawati, yang senantiasa memberi semangat dan mendengarkan segala keluhan saat proses penyusunan skripsi.
6. Pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam pemberian izin penelitian penulis di perusahaan dan menjadi subjek dalam penelitian penulis.
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi selama kegiatan belajar dari semester satu hingga akhir proses penyusunan skripsi.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu namanya yang telah banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap agar karya ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 7 Maret 2024

Penulis



Wanda Fauziah Rachmawati

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI	5
Deviant workplace behavior.....	5
Job satisfaction.....	6
KERANGKA BERPIKIR	8
HIPOTESIS	8
METODE PENELITIAN	8
Rancangan penelitian.....	8
Subyek penelitian.....	8
Variabel dan instrument penelitian.....	9
Prosedur dan analisis data penelitian.....	10
HASIL PENELITIAN	10
DISKUSI	12
SARAN DAN IMPLIKASI	14
REFERENSI	17
LAMPIRAN	21

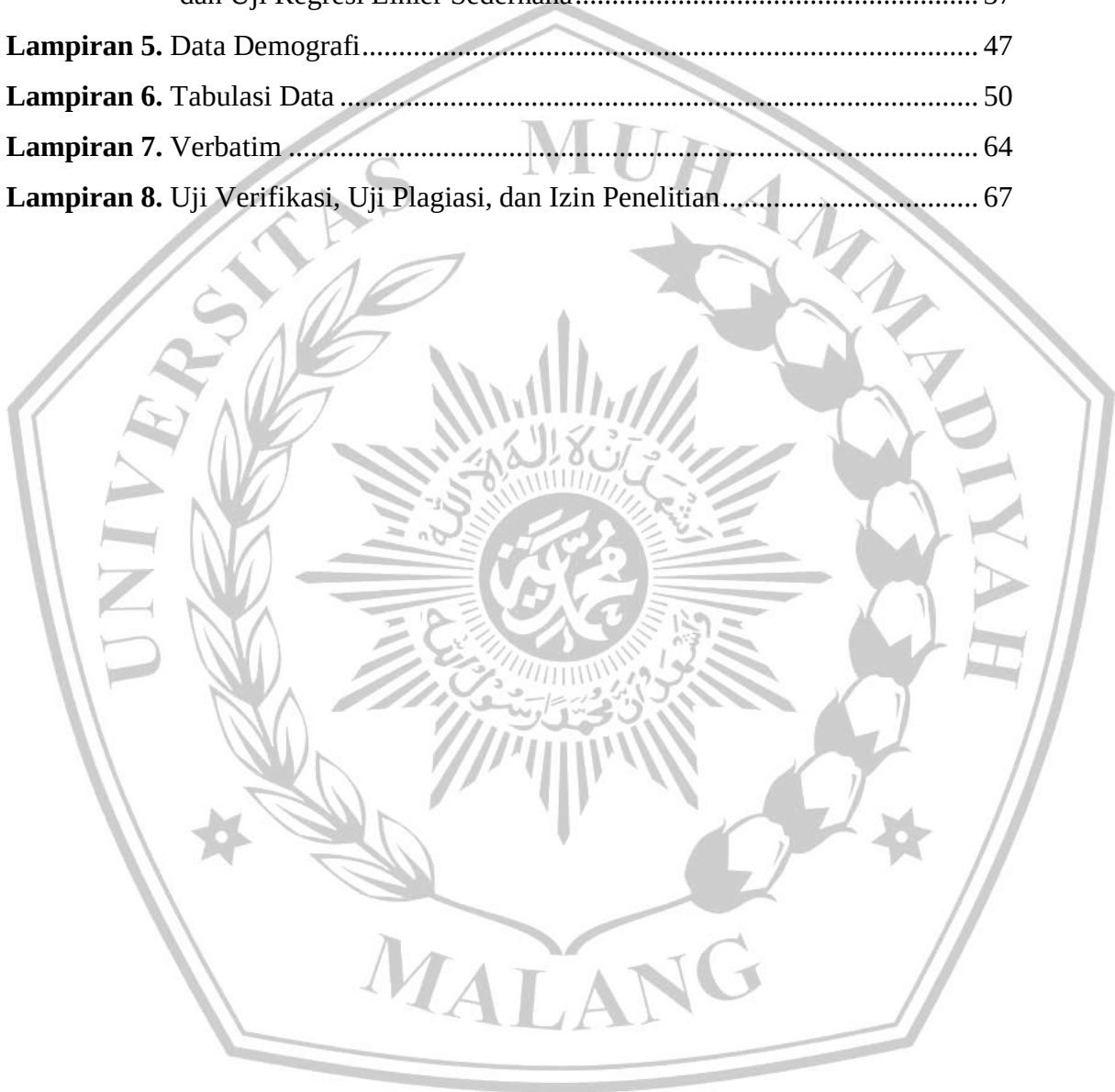
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Subjek	9
Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Korelasi Item Alat Ukur	11
Tabel 3. ANOVA.....	12
Tabel 4. Coefficient	13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala.....	21
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	26
Lampiran 3. Validitas & Reliabilitas Skala	33
Lampiran 4. Analisa Uji Normalitas, Linearitas, dan Uji Regresi Linier Sederhana.....	37
Lampiran 5. Data Demografi.....	47
Lampiran 6. Tabulasi Data	50
Lampiran 7. Verbatim	64
Lampiran 8. Uji Verifikasi, Uji Plagiasi, dan Izin Penelitian.....	67



Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Deviant Workplace Behavior* Pada Pekerja

Wanda Fauziah Rachmawati
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
wandafauziahr02@gmail.com

Abstrak. Banyaknya permasalahan yang timbul dalam perusahaan terutama yang menyangkut aspek sumber daya manusianya seperti sabotasi, pencurian, agresi personal, serta penyalahgunaan waktu dan sumberdaya. Permasalahan-permasalahan tersebut termasuk dalam *Deviant Workplace Behavior* (DWB). Berbagai permasalahan tersebut dapat merugikan bagi perusahaan maupun individu di dalamnya. Bagi perusahaan kerugian tersebut baik dari segi materi, emosional, dan sosial. Sedangkan individu yang terdampak DWB dapat mengalami berbagai permasalahan kesehatan mental salah satunya depresi. *job satisfaction* menjadi salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi DWB. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *deviant workplace behavior* pada pekerja. Teknik sampling yang digunakan adalah *quota sampling* dengan kriteria subjek (1) Pekerja swasta, (2) Bekerja pada perusahaan di daerah Malang Raya. Jumlah responden dalam penelitian ini sebesar 271 subjek. Teknik uji hipotesis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap DWB, *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap DWB-I, dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap DWB-O.

Kata kunci: *Job satisfaction, deviant workplace behavior, interpersonal deviant behavior, organizational deviant behavior, pekerja*

Abstract. Many problems arise in companies, especially those involving aspects of human resources, such as sabotage, theft, personal aggression, and misuse of time and resources. This problem is included in *Deviant Workplace Behavior* (DWB). These various problems can be detrimental to both the company and the individuals within it. For companies, the losses are material, emotional, and social. Meanwhile, individuals with DWB can experience various mental health disorders, one of which is depression. *Job satisfaction* is one of the internal factors that can influence DWB. The research aims to see how *job satisfaction* influences *deviant behavior* in the workplace among workers. The sampling technique used was *quota sampling* with subject criteria (1) Private workers, and (2) Working for companies in the Malang Raya area. The number of respondents in this study is 271 subjects. Linear regression is used for hypothesis testing. The results of this research show that *job satisfaction* has a significant and positive effect on DWB, *job satisfaction* has no effect on DWB-I, and *job satisfaction* has a significant and positive effect on DWB-O

Keyword: *Job satisfaction, deviant workplace behavior, interpersonal deviant behavior, organizational deviant behavior, employee*

Di era globalisasi saat ini yang mana setiap negara sudah secara bebas dan terbuka dalam menjalin kerja sama satu sama lainnya serta saling ketergantungan di segala aspek terutama aspek ekonomi yang semakin maju. Perekonomian yang berjalan timbul akibat adanya permintaan dan penawaran dari setiap negara tersebut. Adanya permintaan dan penawaran tersebut mendorong lahirnya organisasi-organisasi baru yang berupa beragam pasar industri untuk mencukupi segala kebutuhan masyarakat di seluruh dunia. Selain sektor industri, ranah pemerintahan juga didorong untuk dapat menyokong kemajuan di era globalisasi ini dan berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh rakyat (Putra & Parimin, 2018). Di balik berjalannya berbagai industri tersebut tentunya terdapat faktor manusia dibaliknya yang berjasa dalam mengembangkan ide, gagasan dan keterampilan guna mengembangkan sektor ekonomi yang dijalankan. Tetapi, dalam menjalankan sebuah organisasi tentunya banyak permasalahan yang timbul. Beberapa permasalahan yang muncul tersebut terkait dengan faktor sumber daya manusia yang ada di dalamnya seperti sabotasi, pencurian, agresi personal, penyalahgunaan waktu dan sumberdaya, dan lain-lain (Malik, Sinha, & Goel, 2021).

Terkait dengan penyalahgunaan sumberdaya, korupsi termasuk ke dalam bentuk permasalahan tersebut. Korupsi yang terjadi di Indonesia dari tahun ke tahun memang selalu terjadi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada semester 1 tahun 2023 terdapat 2.707 laporan dugaan korupsi yang diterima oleh KPK. Data laporan tersebut diterima dari lingkungan pemerintahan di kementerian ataupun lembaga pemerintahan yang ada di provinsi, kota/kabupaten, lembaga BUMN (Badan Usaha Milik Negara) maupun BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Dari laporan tersebut setidaknya terdapat lima wilayah yang masuk dalam lima besar laporan dugaan korupsi dengan DKI Jakarta sebagai yang terbanyak dengan 359 laporan, Jawa Barat sebanyak 266 laporan, Jawa Timur 213 laporan, Sumatera Utara 202 laporan, dan Jawa Tengah 135 laporan (Muhammad, 2023). Berdasarkan data dari *Indonesian Corruption Watch* (ICW) (2023) tren korupsi dalam lima tahun terakhir terus meningkat yang mana di tahun 2021 terdapat 533 kasus dan di tahun 2022 meningkat menjadi 579 kasus. Di tahun 2022 sendiri berdasarkan posisi jabatan yang paling banyak melakukan korupsi adalah pegawai swasta dengan 372 kasus (Angelia, 2022).

Selanjutnya permasalahan sumber daya manusia dalam personal agresi yang terjadi Indonesia, *International Labour Organization* (ILO) (2023) telah melakukan survei selama dua tahun dari tahun 2020 hingga 2022 kepada 1175 pekerja di Indonesia. Dari hasil survei tersebut didapatkan bahwa sebanyak 70,81% pekerja menjadi korban kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, 72,77% menjadi saksi tindakan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, dan sebanyak 53,36% menjadi saksi dan juga korban tindak kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Tindak kekerasan dan pelecehan yang dialami tidak hanya satu kali terjadi dimana sebanyak 69,35% korban mengalami lebih dari satu kali tindak kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Kekerasan dan pelecehan secara psikologis menjadi yang paling tinggi dengan persentase sebesar 77,40% diikuti oleh kekerasan dan pelecehan seksual sebesar 50,48%. Tindakan-tindakan tersebut ternyata lebih banyak dilakukan dalam lingkungan kantor yang mana persentasenya paling tinggi yaitu sebesar 69,83%.

Berdasarkan data yang diperoleh saat magang melalui observasi selama empat bulan dan wawancara langsung kepada salah satu staff personalia di Perusahaan X diketahui bahwa selama satu hingga tiga tahun terakhir Perusahaan X mengalami kendala dalam mengatur para

pekerjanya. Kendala tersebut berupa perilaku melanggar yang dilakukan oleh pekerja dan masih dilakukan pada Perusahaan X yaitu terkait perilaku indisipliner, lalai dalam mengikuti apa yang atasan instruksikan, dan tindakan pencurian di dalam perusahaan. Bentuk perilaku indisipliner dimana pekerja yang izin sakit hanya menyerahkan surat keterangan dari bidan dimana hal tersebut tidak sesuai aturan yang berlaku. Jika pekerja izin sakit maka bukti surat sakit yang diserahkan berasal dari klinik atau rumah sakit. Perilaku lalai dalam mengikuti apa yang atasan instruksikan yaitu tidak memakai sepatu saat di tempat kerja. Bagian personalia sudah memberi instruksi pada setiap pekerjaannya terutama di bagian produksi untuk memakai sepatu selama bekerja. Instruksi tersebut tidak lain berfungsi untuk memperkecil akibat dari kecelakaan kerja yang mungkin terjadi, tetapi hal tersebut masih diabaikan oleh beberapa pekerja disana. Selanjutnya, terkait pencurian di tempat kerja dilakukan oleh pekerja di bagian produksi. Para pekerja tersebut mengambil rokok hasil produksi yang mana tindakan tersebut masuk ke dalam tindak pidana dan pekerja dapat diberhentikan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan termasuk dalam aset utama. Keberhasilan suatu usaha pada perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki (Setiyati & Hikmawati, 2019). Dalam mengatur sumber daya manusia tersebut perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh setiap pekerja di dalamnya. Peraturan ini memastikan hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban organisasi atau perusahaan dapat terlaksana sehingga hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hubungan industrial dapat berjalan dengan baik (Marsinah, 2019). Tetapi, jika peraturan tersebut tidak dijalankan dengan baik sehingga berpengaruh pada proses jalannya suatu usaha maka perilaku tersebut termasuk dalam *deviant workplace behavior*.

Deviant workplace behavior (DWB) adalah perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela yang mana perilaku tersebut melanggar norma-norma yang ada dalam organisasi dan dapat membahayakan kesejahteraan organisasi, para anggota organisasi, ataupun keduanya (Robinson & Bennett, 2000). Perilaku ini dapat dikategorikan dalam dua kategori yaitu perilaku melanggar yang positif dan perilaku melanggar yang negatif. Jika suatu hal dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang ada tetapi hal tersebut masih mendukung dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan maka termasuk kategori positif seperti tidak mengikuti perintah atasan yang menyimpang. Tetapi, jika perilaku tersebut berdampak destruktif atau menghambat tujuan dari organisasi atau perusahaan maka termasuk dalam perilaku melanggar yang negatif (Appelbaum, Laconi, & Matousek, 2007). Jika dilihat dari faktor demografinya, semakin tinggi usianya perilaku *deviant workplace behavior* semakin berkurang (Braje, Aleksic, & Jelavic, 2020).

Secara umum, perilaku melanggar aturan atau norma dalam perusahaan dapat berdampak bagi perusahaan atau organisasi maupun individu di dalamnya. Dampak yang dapat dirasakan bagi perusahaan seperti kerugian finansial, rusaknya nama *brand*, hingga rusaknya iklim perusahaan. Sedangkan, bagi para individu di dalamnya dapat berdampak pada aspek psikologisnya seperti level stress yang tinggi, *anxiety disorder*, perasaan negatif, hingga kelelahan secara emosional (Aydin & Basim, 2021). Dampak lain yang ditimbulkan oleh *deviant workplace behavior* juga dapat dilihat dari tiga kategori yaitu kerugian keuangan, kerugian emosional, dan kerugian pada aspek sosial. Diantara tiga kategori dampak akibat *deviant workplace behavior* tersebut yang paling menimbulkan dampak negatif adalah kerugian pada aspek keuangan (Tanyolac, 2020).

Terkait dengan dampak *deviant workplace behavior* bagi individu, survei yang dilakukan oleh ILO (2023) selama dua tahun dari 2020 hingga 2022 pada 1175 pekerja di Indonesia menjelaskan dampak dari tindak kekerasan dan pelecehan yang dirasakan oleh individu. Dampak tersebut dialami oleh individu yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan dimana mereka mengalami gangguan kesehatan mental dan ingin keluar dari pekerjaannya dengan persentase paling tinggi yaitu 63,33% dimana korban merasa marah dan merasa tidak nyaman; Mengalami gangguan kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, stress, ketakutan, dan lain-lain sebanyak 55,05%; Ingin keluar dari perusahaan atau institusi sebanyak 47,00%. Sedangkan, data internasional terkait dampak dari DWB yang dirasakan oleh perusahaan dapat dilihat berdasarkan laporan dari portal berita CNBC di tahun 2017 dimana bisnis-bisnis di Amerika merugi hingga 50 juta dolar per tahunnya akibat dari pencurian yang dilakukan oleh pekerja di dalam perusahaan (Elaine, 2017).

Terdapat beberapa penyebab munculnya *deviant workplace behavior*. Malik *et al.* (2021) menjelaskan jika *deviant workplace behavior* disebabkan oleh dua hal yaitu disposisi dan situasional. Disposisi sendiri berkaitan dengan faktor internal yang ada pada individu seperti kepribadian atau atribut lain yang terkait, persepsi, sikap, serta emosi yang dimiliki oleh individu. Selanjutnya, situasional berkaitan dengan hal-hal di luar diri individu seperti organisasi itu sendiri dalam hal ini adalah struktur, status, kultur, iklim organisasi, serta bagaimana sistem pengawasan di organisasi tersebut dilakukan. Pada penelitian terdahulu ditemukan bahwa pengaruh dari penyebab disposisi atau faktor internal individual yaitu peran faktor internal persepsi dan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *deviant workplace behavior* (Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, 2004; Harvey, Martinko, & Borkowski, 2017). Braje *et al.* (2020) dalam penelitiannya terkait faktor disposisi juga menemukan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap DWB dibanding penyebab situasional atau faktor organisasi.

Sikap sebagai salah satu dari faktor disposisi atau internal individu juga memiliki kemungkinan memengaruhi *deviant workplace behavior* secara signifikan. Sikap diartikan sebagai tendensi psikologi yang diekspresikan dengan cara mengevaluasi sesuatu dengan penilaian evaluasi tersebut adalah derajat suka atau tidak suka (Judge, Weiss, Mueller, & Hulin, 2017). Berkaitan dengan sikap mengevaluasi, *job satisfaction* atau kepuasan kerja mengacu pada bagaimana pekerja melakukan evaluasi penilaian terkait pekerjaan yang dilakukan. Evaluasi tersebut melibatkan penilaian dimana pekerja merasa positif (suka) atau justru merasa negatif (tidak suka) pada pekerjaannya (Weiss, 2002).

Kepuasan sendiri termasuk ke dalam sebuah bentuk perilaku sehingga hal ini dapat memiliki arti bahwa puas tidaknya seseorang dalam pekerjaan yang dilakukan juga dimunculkan dalam bagaimana mereka berperilaku ataupun menangani pekerjaannya di tempat kerja (Weiss & Merlo, 2015). Jika perilaku yang dimunculkan sesuai dengan aturan maka hal tersebut tidak akan menimbulkan masalah, tetapi jika perilaku yang dimunculkan tidak sesuai dengan aturan yang berjalan di perusahaan maka tentunya akan menimbulkan permasalahan dalam perusahaan.

Oleh karena itu, menjadi hal penting dalam memperhatikan bagaimana kepuasan kerja setiap pekerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan yang dirasakan oleh para pekerja akan memengaruhi bagaimana mereka berperilaku dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan kepuasan kerja ini jika tidak ditangani secara serius dapat menimbulkan dampak yang justru merugikan perusahaan itu sendiri dan individu di dalamnya. Dampak yang mungkin terjadi akibat dari kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dapat secara langsung dan nyata dirasakan oleh perusahaan seperti moral kerja yang akan menurun dan terhambatnya proses kerja dalam

organisasi tersebut baik di ranah sistem dan subsistem hingga ranah supra sistem yang lebih luas. Dampak tersebut tentunya juga akan dirasakan oleh berbagai pihak internal dan pihak eksternal perusahaan atau organisasi (Johari & Yahya, 2016). Contoh kasus yang memperlihatkan bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi atau perusahaan dimana pada tahun 2020 karyawan melakukan mogok kerja karena besaran gaji mereka tidak sesuai dengan beban kerja disebabkan adanya kebijakan penurunan upah di perusahaan (Hamdani, 2020).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku melanggar aturan atau norma di tempat kerja (*deviant workplace behavior*) dapat memberikan dampak yang negatif baik bagi perusahaan atau organisasi, pada pekerja yang ada di dalamnya, dan juga pekerja yang terlibat dalam tindakan DWB itu sendiri. *Job satisfaction* yang menjadi faktor internal yang juga dimungkinkan memengaruhi *deviant workplace behavior*. Jika individu memiliki evaluasi positif pada pekerjaannya maka hal tersebut tidak akan mengarah pada suatu perilaku yang merugikan. Tetapi, jika pekerjaan dievaluasi negatif maka dapat mengarah pada tindakan agresif untuk melampiaskan rasa ketidakpuasannya. Tindakan agresif tersebut dalam hal ini adalah *deviant workplace behavior*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *deviant workplace behavior* pada pekerja.

Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan teori dalam keilmuan Psikologi Industri Organisasi. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini dapat sebagai bahan evaluasi bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola kinerja para pekerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal dan apa yang menjadi hak pekerja tetap tersalur dengan baik.

Deviant Workplace Behavior (DWB)

Deviant workplace behavior (DWB) adalah perilaku yang dilakukan secara sukarela yang mana perilaku tersebut melanggar norma-norma dalam organisasi serta membahayakan kesejahteraan organisasi, para anggota organisasi, ataupun keduanya (Robinson & Bennett, 2000). Gruys (2003) mendefinisikan DWB sebagai segala perilaku yang disengaja yang dilakukan oleh anggota organisasi dan dinilai sebagai sebuah hal yang bertentangan dengan apa yang menjadi kepentingan sahnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa *deviant workplace behavior* didefinisikan sebagai segala perilaku disengaja yang bertentangan dengan aturan atau norma dalam bekerja dan menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun anggota di dalamnya.

Dimensi Deviant Workplace Behavior

Menurut Bennett dan Robinson (2000) DWB dapat dibagi menjadi dua dimensi yaitu yang ditujukan pada organisasi dan ditujukan pada individu lain. Penjelasan terkait dua dimensi adalah sebagai berikut:

1. *Organizational deviance* (DWB-O) adalah perilaku menyimpang atau melanggar aturan yang secara langsung berdampak buruk pada organisasi. Dalam aspek ini terdapat dua bentuk perilaku menyimpang:
 - a. *Production deviance*
Perilaku menyimpang ringan yang ditujukan pada organisasi seperti selesai kerja lebih awal, mengambil jatah waktu istirahat lebih lama, sengaja bekerja dengan lamban, membuang-buang sumber daya.

- b. *Property deviance*
Perilaku menyimpang berat yang ditujukan pada organisasi seperti menyabotase peralatan kerja, menerima suap, bohong tentang jam kerja, mencuri dari perusahaan.
- 2. *Interpersonal deviance* (DWB-I) adalah perilaku menyimpang yang secara langsung berdampak buruk pada individu lain di dalam organisasi. Dua bentuk perilaku yang membentuk DWB-I:
 - a. *Personal aggression*
Perilaku menyimpang serius yang ditujukan langsung pada individu di tempat kerja seperti pelecehan seksual, pelecehan verbal, mencuri barang rekan kerja, membahayakan rekan kerja.
 - b. *Political deviance*
Perilaku menyimpang ringan yang ditujukan pada individu di tempat kerja seperti menggossip, pilih kasih, menyalahkan rekan kerja, berkompetisi tidak sehat.

Faktor yang Mempengaruhi *Deviant Workplace Behavior*

Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan *deviant workplace behavior* muncul. Michel dan Hargis (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *deviant workplace behavior* disebabkan oleh adanya ketidakadilan prosedural yang kemudian dimediasi oleh motivasi intrinsik yang juga dimoderasi oleh agresi disposisional. Malik *et al.* (2021) membagi faktor penyebab DWB menjadi dua yaitu faktor disposisi dan faktor situasional. Faktor disposisi terdiri dari hal-hal yang ada dalam internal individu seperti kepribadian dan atribut lain yang terkait, persepsi dan sikap, serta emosi yang dimiliki oleh individu. Selanjutnya, faktor situasional seperti faktor organisasi tingkat makro yang dapat berupa struktur dan status dari organisasi itu sendiri hingga kultur dan iklim yang ada di dalamnya serta desain pekerjaan yang diterapkan, pengaruh dari tingkatan tim yang ada, dan faktor pengawasan. Tanyolac (2020) juga membagi faktor DWB ke dalam dua kategori yaitu faktor situasi dan faktor individu. Faktor situasi seperti kultur dan iklim organisasi, desain pekerjaan dan sistem kontrol, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi. Kemudian, faktor individu yang berpengaruh seperti kepribadian, emosi, suasana hati, afek, dan karakter demografis yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan usia.

***Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)**

Weiss, Dawis, Lofquist, dan England (1967) mendefinisikan kepuasan sebagai suatu korespondensi atau hubungan yang menghubungkan antara kebutuhan individu dengan sistem penguat yang ada dalam pekerjaannya. Kemudian, kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan (Weiss, 2002). Memon *et al.* (2020) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai reaksi individu yang menikmati pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik, dimana karakteristik yang ditunjukkan adalah merasa puas dan bangga sesuai dengan elemen-elemen yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perilaku atau sikap kerja yang ditunjukkan oleh individu yang didasarkan pada evaluasi positif ataupun negatif pada pekerjaan yang dilakukan.

Aspek-aspek *Job Satisfaction*

Aamodt (2016) dalam bukunya menyebutkan aspek-aspek yang secara umum ada dalam *job satisfaction* seperti gaji, supervisi, rekan kerja, pekerjaan, kesempatan promosi, alat kerja, fasilitas kerja, tempat kerja, dan peraturan perusahaan. Weiss, Dawis, Lofquist, dan England. (1967) menjabarkan aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan kemampuan (*ability utilization*): kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan sendiri.
2. Prestasi (*achievement*): perasaan meraih suatu pencapaian dari pekerjaan.
3. Aktivitas (*activity*): mampu sibuk sepanjang waktu
4. Pengembangan karir (*advancement*): kesempatan untuk naik jabatan dalam pekerjaan.
5. Otoritas (*authority*): kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan.
6. peraturan dan praktik dalam perusahaan (*company policies and practices*): bagaimana peraturan perusahaan dilakukan.
7. Kompensasi (*compensation*): gaji dan sejumlah pekerjaan yang dilakukan.
8. Rekan kerja (*co-workers*): bagaimana rekan kerjaku bergaul dengan satu sama lainnya.
9. Kreativitas (*creativity*): kesempatan untuk mengaplikasikan metode sendiri di pekerjaan.
10. Kemandirian (*independence*): kesempatan untuk bekerja sendiri.
11. Nilai moral (*moral values*): mampu melakukan sesuatu yang tidak melawan hati nurani.
12. Pengakuan (*recognition*): pujian yang aku dapat saat melakukan pekerjaan dengan baik.
13. Tanggung jawab (*responsibility*): kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri.
14. Keamanan (*security*): bagaimana pekerjaan saya menyediakan pekerjaan tetap.
15. Pelayanan sosial (*social service*): kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain.
16. Status sosial (*social status*): kesempatan untuk menjadi "seseorang" di komunitas.
17. Supervisi (hubungan dengan orang lain) (*supervision - human relation*): bagaimana atasan/bos memperlakukan karyawan nya.
18. Supervisi (teknikal) (*supervision - technical*): kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.
19. Variasi (*variety*): kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.
20. Kondisi kerja (*working condition*): kondisi tempat kerja.

Faktor-faktor yang Memengaruhi *Job Satisfaction*

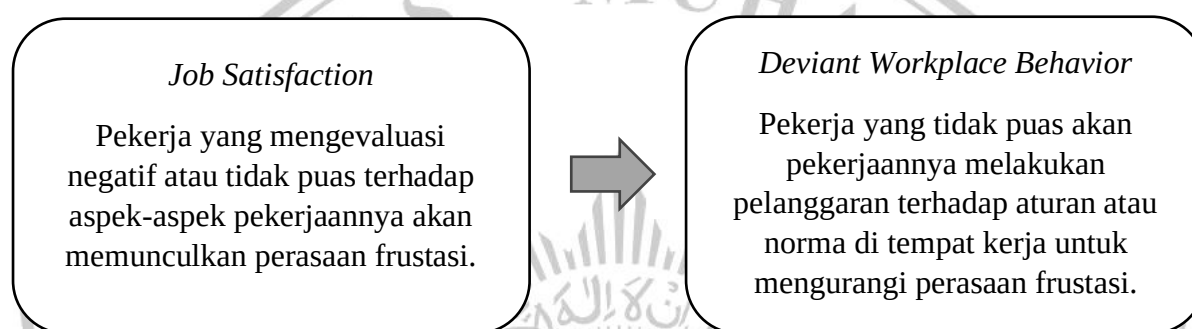
Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *job satisfaction*. Menurut Zhu (2013) faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* yaitu karakteristik personal (demografi dan kepribadian), peran persepsi (kebingungan; konflik), perilaku manajemen (pimpinan – *leader member exchange*, dll.), karakteristik pekerjaan, performa kerja, dan lain-lain. Aamodt (2016) menjelaskan terkait beberapa faktor dari *job satisfaction* seperti kecenderungan individu, kepuasan hidup, ekspektasi terhadap pekerjaan, kesesuaian organisasi, persepsi terhadap keadilan, rekan kerja, berbagai sumber yang dapat menyebabkan stress, dan pekerjaan itu sendiri.

Hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Deviant Workplace Behavior*

Job satisfaction bentuk sikap yang memengaruhi *deviant workplace behavior* dimana evaluasi yang dihasilkan dapat memengaruhi perilaku di tempat kerja. Perilaku yang dimunculkan tersebut sesuai dengan derajat evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya dalam mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan yang mana dinilai dalam derajat suka atau tidak suka.

Kepuasan sebagai evaluasi positif atau negatif dari individu, jika individu menilai pekerjaannya dengan negatif maka akan menyebabkan munculnya perasaan frustrasi. Individu yang memiliki perasaan tersebut akan berusaha untuk mengurangi ataupun melepaskan melalui perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang ada di dalam tempat kerjanya. Mereka dapat memasuki mode defensif yang digunakan untuk melindungi *self*-nya yang seringkali memiliki sifat agresif dan dapat menjadi sebuah perilaku yang irasional. Dengan melanggar suatu norma atau peraturan di tempat kerja, seorang individu dapat merasa terpuaskan karena dapat mengekspresikan perasaan ketidakpuasannya (Clercq *et al.*, 2019). Pengekspresian perasaan dengan perilaku DWB tersebut dapat masuk ke dalam *maladaptive coping* yang mana individu merasa terpuaskan, tetapi memiliki dampak negatif pada keadaan psikologisnya (Hendy *et al.*, 2018).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap DWB
- H2: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap DWB dimensi interpersonal (DWB-I)
- H3: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap DWB dimensi organisasional (DWB-O)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan metode statistik dan dari hasil pengolahan data tersebut berupa angka-angka (Sugiyono, 2019). Pendekatan korelasional dimana ada dua variabel atau lebih yang dipelajari sejauh mana suatu variabel berhubungan dengan variabel lain yang nantinya dinyatakan dalam indeks koefisien korelasi (Noor, 2011).

Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) yang disebut sebagai populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi yang mana objek atau subjek dalam wilayah tersebut memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu untuk peneliti pelajari dan diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari karakteristik yang ada di dalam populasi. Populasi yang ada pada penelitian ini adalah para pekerja yang bekerja di daerah Malang Raya.

Kemudian, sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik *quota sampling* dimana sampel diambil berdasarkan kuota yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti sesuai kriteria subyek yang akan diteliti dan akan berhenti jika kuota sudah terpenuhi (Fauzy, 2019). Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 271 pekerja. Jumlah sampel tersebut diambil berdasarkan tabel penentuan sampel dengan taraf kesalahan sebesar 10% (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel yang akan digunakan yaitu (1) Pekerja swasta, (2) Bekerja pada perusahaan di daerah Malang Raya.

Tabel 1. Data Demografi Subjek

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin		
Pria	94	35%
Wanita	177	65%
Usia		
Di bawah 24 tahun	31	11%
25-44 tahun	178	66%
45-64 tahun	62	23%
Masa kerja		
Kurang dari 1 tahun	9	3%
1-5 tahun	103	38%
6-10 tahun	42	15%
Di atas 10 tahun	117	43%
Status kepegawaian		
Kontrak	154	57%
Tetap	117	43%
Status pernikahan		
Belum menikah	67	25%
Menikah	204	75%
Pendidikan terakhir		
SD/ sederajat	34	13%
SMP/ sederajat	79	29%
SMA/ SMK/ sederajat	126	46%
Perguruan tinggi	32	12%
Pekerjaan		
Administrasi	2	0.7%
Bagian produksi	168	62%
Cleaning service	4	1.5%
Finance	2	0.7%
HRD	2	0.7%
Koperasi	3	1.1%
Marketing	1	0.4%
Satpam	19	7%
Staff	60	22.1%
Supir	2	0.7%
Tidak menjawab	7	2.6%
Training	1	0.4%

Berdasarkan tabel demografi subjek di atas diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini di dominasi oleh pekerja wanita dengan jumlah 177 orang (65%). Usia para pekerja paling banyak

berada di antara 25-44 tahun sebanyak 178 orang (66%). Masa kerja dari para subjek sebagian besar telah bekerja selama 10 tahun lebih yang berjumlah 117 orang (43%). Status kepegawaian sebagian besar subjek adalah pegawai kontrak sebanyak 154 orang (57%). Subjek yang telah menikah lebih besar jumlahnya dari subjek yang belum menikah sebanyak 204 orang (75%). Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh sebagian besar subjek adalah SMA/SMK/ sederajat dengan jumlah 126 orang (46%). Sebagian besar subjek memiliki pekerjaan pada bagian produksi dengan jumlah 168 orang (62%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun *job satisfaction* menjadi variabel bebas pada penelitian ini dan *deviant workplace behavior* menjadi variabel terikat. *Job satisfaction* pada penelitian ini didefinisikan sebagai evaluasi positif ataupun negatif yang dilakukan individu pada pekerjaan yang dilakukannya yang mana dapat dilihat pada sikap kerjanya. *Deviant workplace behavior* pada penelitian ini didefinisikan sebagai segala perilaku disengaja yang bertentangan dengan aturan atau norma dalam bekerja dan menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan, anggota di dalamnya dan diri sendiri.

Skala *job satisfaction* pada penelitian ini menggunakan skala *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form* (MSQ – *Short Form*) yang dikembangkan oleh Weiss *et al.* (1967) dan telah diterjemahkan dengan keseluruhan itemnya berjumlah 20 item. Skala ini termasuk dalam skala unidimensi. Satu item mewakili satu aspek yang ada pada skala. Jumlah keseluruhan aspek pada skala ini berjumlah 20 aspek salah satunya yaitu aspek rekan kerja dengan itemnya yang berbunyi “Bagaimana teman sekerja saya bergaul satu sama lain”. Skala MSQ ini merupakan skala likert dengan seluruh itemnya *favourable* dan menggunakan lima pilihan jawaban yaitu sangat puas, puas, netral, tidak puas, sangat tidak puas. Pilihan jawaban sangat puas mendapat nilai 5, jawaban puas mendapat nilai 4, jawaban netral mendapat nilai 3, jawaban tidak puas mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak puas mendapat nilai 1.

Skala *deviant workplace behavior* pada penelitian ini termasuk multidimensi yaitu skala *deviant workplace behavior* yang dikembangkan oleh Robinson dan Bennett (2000) dan telah diterjemahkan dengan keseluruhan itemnya berjumlah 19 item. Item-item tersebut dibagi ke dalam dua dimensi yaitu *organizational deviance* dan *interpersonal deviance*. Pada dimensi *organizational deviance* terdapat 12 item yang salah satunya berbunyi “saya mengambil properti dari kantor tanpa izin”. Pada dimensi *interpersonal deviance* item-itemnya berjumlah tujuh item dengan salah satu itemnya berbunyi “saya mengolok-olok atau mengejek seseorang di tempat kerja”. Skala *deviant workplace behavior* ini merupakan skala likert dengan seluruh itemnya *favourable* dan menggunakan tujuh pilihan jawaban yaitu tidak pernah, setahun sekali, setahun dua kali, setahun beberapa kali, setiap bulan, setiap minggu, setiap hari. Pilihan jawaban tidak pernah mendapat nilai 7, jawaban setahun sekali mendapat nilai 6, jawaban setahun dua kali mendapat nilai 5, jawaban setahun beberapa kali mendapat nilai 4, dan jawaban setiap bulan mendapat nilai 3, jawaban setiap minggu mendapat nilai 2, dan jawaban setiap hari mendapat nilai 1. Skala ini juga digunakan sebagai skala unidimensi sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Czarnota-Bojarska (2015) dengan judul penelitian *Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship*.

Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Korelasi Item Alat Ukur

Kategori	Jumlah Item	Reliabilitas (α)	Korelasi Item-Total
<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form (MSQ – Short form)</i>	20	0.865	0.295 – 0.573
<i>Deviant Workplace Behavior (total)</i>	19	0.909	0.334 – 0.770
Interpersonal deviance	7	0.918	0.568 – 0.852
Organizational deviance	12	0.850	0.360 – 0.667

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa skala MSQ – *short form* memiliki reliabilitas sebesar 0.865 dan korelasi item berada di antara 0.295 – 0.573. Kemudian skala *Deviant Workplace Behavior (total)* memiliki reliabilitas sebesar 0.909 dan korelasi item antara 0.334 – 0.770. DWB dimensi *organizational deviance* memiliki reliabilitas sebesar 0,850 dengan korelasi item sebesar 0.360 – 0.667. Reliabilitas pada dimensi *interpersonal deviance* sebesar 0,918 dengan korelasi item berada di antara 0.568 – 0.852. Kedua skala memiliki nilai reliabilitas di atas 0.07 sehingga skala dapat digunakan dalam penelitian karena minimal reliabilitas skala yang baik untuk penelitian adalah 0.07 (Taber, 2018).

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap yaitu tahap pra penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap pasca penelitian. Pada tahap pra penelitian peneliti menganalisis masalah terkait topik penelitian yang diangkat lalu merumuskan masalah yang akan diteliti, membaca berbagai literatur pada penelitian sebelumnya yang sesuai dengan topik penelitian yang diangkat guna memperdalam materi yang terkait dengan topik, peneliti menentukan instrumen atau skala penelitian yang akan digunakan. Selanjutnya dilakukan penyiapan skala untuk variabel X dan variabel Y oleh peneliti dengan melakukan penerjemahan skala dan kemudian dilakukan *review* oleh ahli. Setelah skala diterjemahkan dan di-*review*, peneliti menyebar skala tersebut dan hasil dari penyebaran skala dianalisis untuk melihat reliabilitas dari skala yang telah disebar. Di tahap pra penelitian ini juga peneliti mencari perusahaan-perusahaan yang bersedia diambil datanya serta mengurus izin untuk melakukan penelitian di perusahaan-perusahaan tersebut.

Pada tahap pelaksanaan peneliti mengambil data melalui skala *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form* yang dikembangkan oleh Weiss *et al.* (1967) dan skala *Deviant Workplace Behavior* yang dikembangkan oleh Robinson dan Bennet (2000). Penyebaran skala dilakukan di tiap-tiap perusahaan dengan menyebarkan kuesioner berbentuk *hard file* yang sebelumnya peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada pihak dari perusahaan. Setelah pihak dari perusahaan memberikan persetujuan maka peneliti menyebarkan skala.

Tahap terakhir yaitu pasca penelitian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh peneliti meliputi tahap pengolahan data, analisa data, serta tahap pengambilan kesimpulan. Data yang telah didapatkan dianalisa dengan menggunakan *software* statistik SPSS 23. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana guna mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengukuran data demografi subjek dalam penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar adalah pekerja wanita dengan jumlah 177 orang (65%). Usia para pekerja paling banyak berada di antara 25-44 tahun sebanyak 178 orang (66%). Masa kerja dari para subjek sebagian besar telah bekerja selama 10 tahun lebih yang berjumlah 117 orang (43%). Status kepegawaian sebagian besar subjek adalah pegawai kontrak sebanyak 154 orang (57%). Subjek yang telah menikah lebih besar jumlahnya dari subjek yang belum menikah sebanyak 204 orang (75%). Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh sebagian besar subjek adalah SMA/SMK/ sederajat dengan jumlah 126 orang (46%). Sebagian besar subjek memiliki pekerjaan pada bagian produksi dengan jumlah 168 orang (62%).

Uji Linieritas dan Normalitas

Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana, dilakukan uji normalitas dan linieritas terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas yang dilakukan menghasilkan nilai *z score* sebesar $\pm 3,29$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Nilai normalitas yang baik untuk data dengan ukuran medium ($50 \leq n \leq 300$) adalah ± 3.29 (Mishra *et al.*, 2019).

Selanjutnya peneliti juga melakukan uji linearitas untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan variabel Y. Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan diketahui nilai *deviation from linearity* variabel *job satisfaction* terhadap DWB sebesar 0.726, DWB-I sebesar 0.217 dan nilai *deviation from linearity* variabel *job satisfaction* terhadap DWB-O sebesar 0.935 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linearitas telah terpenuhi yang mana jika nilai *deviation from linearity* > 0.05 maka data dikatakan memiliki hubungan yang linier.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut yang dipaparkan dalam tabel dan uraian di bawah ini:

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Job satisfaction → DWB	682.411	1	682.411	4.352	0.038
	42181.973	269	156.810		
	42864.384	270			
Job satisfaction → DWB-I	99.116	1	99.116	1.988	.160 ^b
	13411.585	269	49.857		
	13510.701	270			
Job satisfaction → DWB-O	261.381	1	261.381	5.571	.019 ^b
	12620.390	269	46.916		
	12881.771	270			

Variabel Terikat: a) DWB c) DWB-O
b) DWB-I

Tabel 4. Coefficient

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	P
Job satisfaction → DWB	114.517	5.891		19.438	.000
	0.168	0.081	0.126	2.086	0.038
Job satisfaction → DWB-I	41.388	3.322		12.459	.000
	0.064	0.045	0.086	1.410	.160
Job satisfaction → DWB-O	73.129	3.223		22.693	.000
	0.104	0.044	0.142	2.360	.019

Catatan: a) R^2 (DWB) = 0.016 c) R^2 (DWB-O) = 0.020

b) R^2 (DWB-I) = 0.007

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa *job satisfaction* mampu memprediksi DWB secara global pada pekerja. Hal tersebut dikarenakan *job satisfaction* memiliki nilai yang signifikan terhadap DWB dimana nilai $p < 0.05$ (0.038) dan nilai $F = 4.352$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.126 sehingga arah pengaruhnya positif yang mana semakin tinggi *job satisfaction* semakin tinggi pula DWB. *Job satisfaction* mampu menjelaskan DWB sebesar 1.6% ($R^2 = 0.016$) yang sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan per dimensi diketahui bahwa *job satisfaction* tidak mampu memprediksi DWB-I pada pekerja. Hal tersebut dikarenakan *job satisfaction* memiliki nilai yang tidak signifikan terhadap DWB-I dimana nilai $p > 0.05$ (0.160). Pada analisis pengaruh *job satisfaction* terhadap DWB-O diketahui bahwa signifikasinya sebesar 0.019 ($p < 0.05$) sehingga memiliki arti *job satisfaction* dapat memprediksi DWB-O pada pekerja dengan nilai $F = 5.571$ dan angka koefisien regresi sebesar 0.142 sehingga arah pengaruhnya positif yang mana semakin tinggi *job satisfaction* semakin tinggi pula DWB-O. Variasi DWB-O yang mampu dijelaskan oleh *job satisfaction* sebesar 2% ($R^2 = 0.020$) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

DISKUSI

Dari hasil analisis yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *job satisfaction* mampu memprediksi DWB secara global karena nilai signifikansinya $p < 0.05$ (0.038), dengan arah pengaruh positif, serta sebesar 1.6% dari variabel DWB yang dapat dijelaskan oleh *job satisfaction* sehingga H1 ditolak. Adanya pengaruh antara *job satisfaction* terhadap DWB dengan arah pengaruh positif ini didukung oleh penelitian Czarnota-Bojarska (2015). Penelitian tersebut membagi empat kluster dengan dua diantaranya adalah kluster dengan arah hubungan positif yaitu kluster *self-confident* ketika individu merasakan kepuasan kerja yang tinggi, tetapi masih tetap melakukan perilaku yang melanggar aturan atau norma yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Kluster *withdrawn* dimana individu tidak merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya, tetapi tidak melakukan tindakan yang melanggar aturan atau norma dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena ketidakmampuan individu dalam menyeimbangkan berbagai kesulitan dipekerjaannya dengan berbagai kecenderungan/keinginan yang dimiliki. Individu dimungkinkan pula melakukan pelanggaran karena tidak menyadari bahwa apa yang dilakukannya tersebut termasuk ke dalam perilaku yang melanggar. Dapat pula seseorang dengan *job satisfaction* rendah tidak akan melakukan

suatu tindakan yang melanggar karena tidak ada trigger yang dapat menyebabkan stress atau perilaku agresif.

Dari hasil analisis setiap dimensi DWB yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *job satisfaction* tidak mampu memprediksi DWB-I karena tidak memiliki pengaruh dengan nilai $p > 0.05$ (0.160) sehingga H2 ditolak. Tidak adanya pengaruh antara dua variabel tersebut dapat disebabkan karena objek dari penilaian *job satisfaction* adalah pekerjaan itu sendiri dan bukan hubungan antar sesama. Ketika seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya mereka cenderung untuk tidak puas terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, bukan terhadap sesama rekan kerja (Wilks, 2012).

Tidak adanya pengaruh antara *job satisfaction* dengan DWB-I dapat disebabkan oleh faktor kultur masyarakat yang menjadi subjek dalam penelitian ini yang berada di daerah Jawa Timur. Kultur yang dimaksud adalah kultur kolektif (Miushad, Senasu, Piriyaikul, & Ayman, 2022). Daerah Jawa masih kental dengan kultur kolektifnya yang lebih mengedepankan pada kepentingan kelompok, tolong menolong antar sesama, dan gotong royong sehingga ketika seseorang sedang mengalami suatu permasalahan mereka tidak memendam melainkan cenderung untuk mencari bantuan orang lain (Zakiya & Hariyadi, 2022).

Selain itu, dalam penelitian lainnya juga dijelaskan terkait tidak adanya pengaruh tersebut dapat disebabkan oleh faktor internal lain yaitu faktor yang berkaitan dengan kepribadian *locus of control*. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung akan merespon perasaan frustrasi akibat ketidakpuasan kerja dengan berperilaku yang tidak sesuai dengan aturan atau norma dalam perusahaan seperti menyakiti sesama rekan kerja dengan mengolok-olok, bertindak kasar, atau tindakan melanggar lainnya. Sedangkan mereka yang memiliki *locus of control* internal cenderung menanggapi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dan percaya bahwa untuk merubah kondisi organisasi dapat dilakukan secara konstruktif tanpa melakukan perilaku melanggar tersebut (Bahri, Langrudi, & Hosseinian, 2013).

Selanjutnya hasil analisis H3 menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap DWB-O dengan nilai $p < 0.05$ (0.019), tetapi hanya 2% dari variabel DWB-O yang dapat dijelaskan oleh *job satisfaction* dengan nilai $r^2 = 0.02$ dan angka koefisien regresi sebesar 0.142 yang berarti arah hubungan antara kedua variabel tersebut positif. Hasil tersebut menjelaskan bahwa meskipun seseorang puas terhadap pekerjaannya mereka tetap melakukan pelanggaran dalam pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena individu memiliki kebiasaan melanggar yang mana kebiasaan tersebut sulit diubah kemungkinan karena sudah terbentuk dari lama dan tidak ada faktor internal seperti niat dalam hati atau eksternal seperti sanksi yang mendorong perubahan perilaku tersebut (Carden & Wood, 2018).

Hasil analisis dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pariyati dan Rinnanik (2020) yang menyatakan adanya hubungan negatif dimana hasil ini dapat terjadi karena adanya karakteristik subjek yang berbeda. Dalam penelitian terdahulu subjek ialah individu yang bekerja pada lembaga keuangan serta peneliti hanya mengambil subjek yang beragama muslim, pegawai tetap, dan sudah bekerja selama satu tahun. Sedangkan dalam penelitian saat ini tidak ada kriteria khusus dalam penentuan subjek dan sebagian besar subjek (168 orang) adalah para pekerja di bagian produksi yang mana dalam bekerja mereka dituntut untuk berorientasi pada kuantitas atau target produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Dalam bagian produksi pula terdapat pengawas atau mandor yang mengawasi langsung jalannya proses produksi. Adanya fungsi pengawasan tentu dapat membuat individu

untuk berpikir dua kali dalam melakukan perilaku yang dapat merugikan bagi organisasi atau perusahaan. Pengawasan oleh pimpinan ini diperlukan agar para pekerja tidak bertindak semaunya sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan sesuai dan tepat berdasarkan dengan apa yang sudah menjadi ketentuan dalam pekerjaan tersebut (Hendra, Palupi, & Sujana, 2018).

Tidak adanya hubungan antara *job satisfaction* dengan DWB-I serta hanya 1.6% variabel DWB dan 2% variabel DWB-O yang dapat dijelaskan oleh *job satisfaction*, dalam penelitian regresi termasuk kedalam kategori lemah dan dapat terjadi karena ada variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi DWB (Ozili, 2023). Variabel-variabel tersebut seperti faktor demografi, faktor individu, faktor-faktor diluar pekerjaan, faktor sanksi, dan faktor pengawasan.

Berdasarkan faktor demografi, penelitian ini memiliki subjek yang sebagian besarnya merupakan wanita dengan jumlah 177 orang. Mereka adalah kelompok yang memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan DWB. Ng *et al.* (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pekerja wanita dilaporkan memiliki perilaku DWB agak lebih rendah dibanding dengan pekerja laki-laki dikarenakan wanita berkemungkinan kecil untuk melakukan suatu perilaku yang mengganggu kerja dalam grup. Pekerja wanita juga dilaporkan lebih disiplin dalam bekerja dibanding dengan pekerja laki-laki salah satunya dalam bentuk ketepatan waktu ketika masuk dan pulang dari kantor (Hibau, 2018).

Faktor demografi lain yang ada pada subjek yaitu masa kerja. Pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 117 pekerja. Para pekerja yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi cenderung untuk tidak terlibat dalam perilaku DWB. Hal ini disebabkan oleh mereka yang memiliki masa kerja yang telah lama disuatu perusahaan atau organisasi diharapkan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam bekerja (Farhadi, Omar, Nasir, Zarnaghash, & Salehi, 2015).

Faktor pendidikan dapat memengaruhi DWB yang mana semakin tinggi pendidikan maka individu cenderung tidak terlibat dalam perilaku DWB. Hal tersebut dikarenakan pekerja yang telah terdidik cenderung akan mengurangi perilaku yang tidak etis dalam bekerja (Astuty & Danupranata, 2021). Pendidikan sebagian besar subjek dalam penelitian ini adalah SMA/SMK/ sederajat dengan jumlah 126 orang.

Adanya faktor di luar pekerjaan juga dapat memengaruhi apakah seseorang terlibat dalam melakukan DWB atau tidak seperti *commuting* (berbagai halangan di jalan raya, perilaku-perilaku yang menyebabkan konflik, tidak patuh lalu lintas, dan berkendara melebihi limit kecepatan), faktor-faktor sosial (*family-work conflicts* dan hubungan sosial yang bermasalah), serta kebiasaan individu yang tidak baik (perilaku yang tidak baik, jarang berolahraga, dan kesulitan tidur) dikarenakan seluruh faktor di luar pekerjaan tersebut dapat memunculkan stress bagi individu sehingga menyebabkan individu tersebut melakukan perilaku DWB (Farooq, Bhati, Ishaq, & Kashif, 2023).

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi DWB yaitu struktur organisasi dalam perusahaan. Dalam penelitian Marasi, Bennet, dan Budden (2018) ditemukan bahwa komponen-komponen struktur organisasi seperti keterlibatan dalam membuat kebijakan perusahaan berpengaruh positif terhadap DWB dan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap DWB-I, hirarki kewenangan secara sentralisasi berpengaruh signifikan dan positif dengan pengaruh yang lebih kuat pada DWB-O, serta formalisasi dalam bekerja memiliki efek signifikan dan negatif dengan pengaruh lebih kuat pada DWB-O. Adanya pengaruh terhadap DWB-O dikarenakan individu

merasa bebas dari pengawasan, dan merasa bebas karena memiliki otoritas tinggi. Pengaruh terhadap DWB-I dapat terjadi karena individu yang memiliki kewenangan dalam membuat kebijakan dapat membuat kebijakan yang berdampak negatif bagi anggota lainnya terutama mereka yang tidak memiliki hubungan kerja yang baik. Melalui faktor ini dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini sejumlah 168 orang bekerja pada bagian produksi yang mana dalam struktur organisasi menempati level bawah sehingga mereka tidak memiliki kewenangan atau kesempatan untuk melakukan DWB-I maupun DWB-O.

Sanksi dan beratnya sanksi yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat pula memengaruhi tinggi rendahnya perilaku DWB yang dilakukan oleh pekerja. Ibrahim, Suryani, dan Firanita (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa semakin sering dan berat sanksi yang diberlakukan ketika terjadi pelanggaran maka tingkat perilaku DWB yang terjadi dalam perusahaan dapat semakin berkurang dikarenakan adanya efek jera bagi para pelanggarnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana subjek yang diambil hanya pada satu daerah saja dan hanya yang bekerja pada sektor swasta sehingga tidak dapat digeneralisasikan karena mungkin pada daerah lain dan sektor lain akan memiliki perbedaan hasil.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan bahwa H1 ditolak karena *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap DWB. H2 ditolak karena *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap DWB-I. Selanjutnya hasil analisis H3 ditolak karena *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap DWB-O.

Implikasi dari penelitian ini yaitu dapat digunakan dalam mengembangkan keilmuan di bidang Psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya terutama pada penelitian yang membahas topik *job satisfaction* dan *deviant workplace behavior*. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dan memperhatikan faktor-faktor lain yang dimungkinkan dapat memengaruhi DWB pada pekerja. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam mengatasi permasalahan terkait perilaku melanggar pekerja adalah dengan selalu mengevaluasi bagaimana kebijakan yang diterapkan, melakukan proses rekrutmen pekerja dengan mempertimbangkan demografinya disertai adanya tes psikologi untuk posisi tertentu sehingga didapatkan pekerja yang sesuai, dan memastikan terpenuhinya fasilitas kerja yang dapat menunjang produktifitas di tempat kerja.

REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/Organizational Psychology: An applied approach* (8th ed.). Cengage Learning.
- Angelia, D. (2022, September 2). *Menilik Statistik Korupsi di Indonesia*. Goodstats. <https://goodstats.id/article/menilik-statistik-korupsi-di-indonesia-IWZN8>
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7, 586-598. <http://dx.doi.org/10.1108/14720700710827176>
- Astuty, I., & Danupranata, G. (2021). Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja Dan Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Karakteristik Demografi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1), 9-20. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.1.9-20>
- Aydin, E., & Basim, H. N. (2021). Multilevel identification sources as predictors of deviant workplace behaviors. *The Journal of Human and Work*, 8(2), 139-152. <https://doi.org/10.18394/iid.882212>
- Bahri, M. R. Z., Langrudi, M. S., & Hosseinian, S. (2013). Relationship of work environment variables and job satisfaction of employees with counterproductive work behaviors: A study of non-governmental non-benefit Islamic Azad University employees in West Mazandaran. *World Applied Sciences Journal*, 21(12), 1812-1815.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Braje, I. N., Aleksić, A., & Jelavić, S. R. (2020). Blame it on individual or organization environment: What predicts workplace deviance more? *Social Sciences*, 9(6), 99. <https://doi.org/10.3390/socsci9060099>
- Carden, L., & Wood, W. (2018). Habit formation and change. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 20, 117 – 122. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2017.12.009>
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599–609. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.599>
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management & Organization*, 21(4), 460-470. <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.15>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2020). When does job dissatisfaction lead to deviant behaviour? The critical roles of abusive supervision and adaptive humour. *Australian Journal of Management*, 45(2), 294-316. <https://doi.org/10.1177/0312896219877679>
- Elaine, P. (2017, September 12). *CNBC Report: This crime in the workplace is costing US businesses \$50 billion a year*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2017/09/12/workplace-crime-costs-us-businesses-50-billion-a-year.html>

- Farooq, W., Bhatti, O. K., Ishaq, R., & Kashif, S. (2023). Investigating the non-work antecedents of workplace deviance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 1-27. [10.1080/23311975.2023.2171559](https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2171559)
- Fauzy, A. (2019). *Metode sampling*. Universitas Terbuka
- Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015). The role of demographic factors on workplace deviant behavior. *Journal of Social sciences and humanities*, 2(1), 32-39.
- Gazi, A. I., Islam, A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of job satisfaction on job performance of sugar industrial workers: Empirical evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(21), 14156. [http://dx.doi.org/10.3390/su142114156](https://dx.doi.org/10.3390/su142114156)
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Hamdani, T. (2020, Maret 06). *Di-PHK karena mogok kerja, karyawan AICE ngaku dapat gaji kecil*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4928077/di-phk-karena-mogok-kerja-karyawan-aice-ngaku-dapat-gaji-kecil>
- Harvey, P., Martinko, M. J., & Borkowski, N. (2017). Justifying deviant behavior: The role of attributions and moral emotions. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 779–795. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3046-5>
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210-219. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Hendy, H. M., Can, S. H., & Black, P. (2019). Workplace deviance as a possible “maladaptive coping” behavior displayed in association with workplace stressors, *Deviant Behavior*, 40(7), 791-798. <https://doi.org/10.1080/01639625.2018.1441684>
- Hibau, N. M. (2018). Disiplin kerja pegawai berdasarkan kesetaraan gender di kantor kecamatan long pahangai kabupaten mahakan ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(2), 263-272.
- Indonesian Corruption Watch. (2023). *Laporan Hasil Pemantauan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2022: “Korupsi Lintas Trias Politika”* [Fact sheets]. <https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/Narasi%20Laporan%20Tren%20Penindakan%20Korupsi%20Tahun%202022.pdf>
- International Labour Organization. (2023). *10 important findings: Survey on violence and harassment in the world of work in Indonesia 2022* [Fact sheets]. https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_863660/lang--en/index.htm
- Johari, J. and Yahya, K.K. (2016), "Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants", *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 No. 7, pp. 554-575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *The Journal of applied psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>

- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2017). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, Dan Self-Efficacy Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *EPIGRAM (e-journal)*, 14(2). <https://doi.org/10.32722/epi.v14i2.1096>
- Malik, A., Sinha, S., & Goel, S. (2021). A Qualitative Review of 18 Years of Research on Workplace Deviance: New Vectors and Future Research Directions. *Human Performance*, 34(4), 271-297. <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1948548>
- Marasi, S., Bennett, R. J., & Budden, H. (2018). The structure of an organization: Does it influence workplace deviance and its' dimensions? And to what extent? *Journal of Managerial Issues*. 30(1), 8-27.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan industrial dan kompensasi (Teori dan praktik)*. Deepublish Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gkTHDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=hubungan+industrial+fungsi+perjanjian+kerja&ots=aAbD10gMiK&sig=Pn_9p7jSwAiNU0cRbI-yMaVJpc8&redir_esc=y#v=onepage&q=hubungan%20industrial%20fungsi%20perjanjian%20kerja&f=false
- Memon, K.H., Zada, M., Gjani, B., Ullah, R., Azim, A. T., Mubarik, M. S., Vega, M. A., & Castillo, D. (2021). Linking corporate social responsibility to workplace deviant behaviors: Mediating roles of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.803481>
- Michel, J. S., & Hargis, M. B. (2017). What motivates deviant behavior in the workplace? An examination of the mechanisms by which procedural injustice affects deviance. *Motivation and Emotion*, 41(1), 51-68. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9584-4>
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality test for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18
- Miushad, H., Senasu, K., Piriyaikul, M., & Ayman, R. (2022). The relationship of work-family conflict, job satisfaction, and deviant workplace behavior in the Maldives' public sector. *Kasetsart Journal of Social Science*, 43(3), 553-560. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.3.03>
- Muhammad, N. (2023, Agustus 15). *KPK Terima 2.707 Laporan Dugaan Korupsi Pada Semester 1 2023, Terbanyak dari Ibu Kota*. Katadata Media Network. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/15/kpk-terima-2707-laporan-dugaan-korupsi-pada-semester-i-2023-terbanyak-dari-ibu-kota>
- Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., & Feldman, D. C. (2016). Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ? *Journal of Vocational Behavior*, 93, 11–32. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.005>
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi & karya ilmiah*. Kencana. https://books.google.co.id/books?id=yai6AQAACAAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Omar, F., Halim, F. W., Zamani, Z. A., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *World Applied Sciences Journal*, 12, 45-51.

- Ozili, P. K. (2023). The acceptable R-square in empirical modelling for social science research. In C. A. Saliya (Ed.), *Social research methodology and publishing results: A guide to non-native English speakers* (pp. 134-143). IGI Global. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4128165>
- Putra, M. M. U., & Parimin. (2018). Perekonomian Indonesia dalam era globalisasi ASEAN. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.55601/jwem.v8i1.466>
- Setiyati R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi. *Forum Ilmiah*, 16(2), 15-221.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Taber, K.S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res Sci Educ*, 48, 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tanyolaç, C. (2020). Antecedents and consequences of workplace deviance: An assessment and suggestions for future studies. *Anadolu İktisat ve İşletme Dergisi*, 4 (1), 35-48.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., Lofquist, L.H., & England, G. W. (1966). *Instrumentation for the theory of work adjustment*. Industrial Relation Center: University of Minnesota
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., Lofquist, L.H., & England, G. W. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Industrial Relation Center: University of Minnesota
- Weiss, H. W. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluation, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Weiss, H. W., & Merlo, K. L. (2015). Job satisfaction. In J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral science* (2nd ed., Vol. 12, pp 833-838). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22029-1>
- Wilks, D. C. (2012). Perceptions of deviant behaviour in the workplace. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 1(2), 217-230.
- Zakiya, N., & Hariyadi, S. (2022). Nilai Budaya Kolektivisme dan Perilaku Asertif pada Suku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 62-71. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64788>
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>



LAMPIRAN 1

Blueprint Skala Job Satisfaction & Deviant Workplace Behavior

Blueprint Skala Job Satisfaction

No	Aspek	Item	
1	Aktivitas (<i>activity</i>)	Being able to keep busy all the time	Selalu bisa menjaga kesibukkan
2	Kemandirian (<i>independence</i>)	The chance to work alone on the job	Kesempatan mengerjakan tugas sendiri
3	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu	The chance to do different things from time to time	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu
4	Status sosial (<i>social status</i>)	The chance to be “somebody” in the community	Kesempatan menjadi “seseorang” di lingkungan kerja
5	Supervisi (hubungan dengan orang lain)	The way my boss handles his/her workers	Cara atasan saya menangani karyawannya
6	Supervisi (teknikal)	The competence of my supervisor in making decision	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan
7	Nilai moral (<i>moral values</i>)	Being able to do things that don’t go against my conscience	Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan kesadaran/hati nurani saya
8	Keamanan (<i>security</i>)	The way my job provides for steady employment	Pekerjaan yang disediakan adalah untuk pegawai tetap
9	Pelayanan sosial (<i>social service</i>)	The chance to do things for other people	Kesempatan mengerjakan sesuatu untuk orang lain
10	Otoritas (<i>authority</i>)	The chance to tell people what to do	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan
11	Pemanfaatan kemampuan (<i>ability utilization</i>)	The chance to do something that make use of my abilities	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya
12	Peraturan dan praktik dalam perusahaan (<i>company policies and practices</i>)	The way company policies are put into practice	Bagaimana kebijakan perusahaan diterapkan dalam praktik
13	Kompensasi (<i>compensation</i>)	My pay and the amount of work I do	Gaji saya dan banyaknya kerja yang saya lakukan
14	Pengembangan karir(<i>advancement</i>)	The chances for advancement on this job	Kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan ini

15	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	The freedom to use my own judgment	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan diri sendiri
16	Kreativitas (<i>creativity</i>)	The chance to try my own methods of doing the job	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam mengerjakan tugas
17	Kondisi kerja (<i>working condition</i>)	The working condition	Kondisi pekerjaan
18	Rekan kerja (<i>co-workers</i>)	The way my coworkers get along with each other	Bagaimana teman sekerja saya bergaul satu sama lain
19	Pengakuan (<i>recognition</i>)	The praise I get for doing a good job	Penghargaan/pujian yang saya peroleh karena mengerjakan tugas yang baik
20	Prestasi (<i>achievement</i>)	The feeling of accomplishment I get from the job	Perasaan mencapai sesuatu yang saya peroleh dari pekerjaan

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pemanfaatan kemampuan (<i>ability utilization</i>)	11	-	1
2	Prestasi (<i>achievement</i>)	20	-	1
3	Aktivitas (<i>activity</i>)	1	-	1
4	Pengembangan karir (<i>advancement</i>)	14	-	1
5	Otoritas (<i>authority</i>)	10	-	1
6	Peraturan dan praktik dalam perusahaan (<i>company policies and practices</i>)	12	-	1
7	Kompensasi (<i>compensation</i>)	13	-	1
8	Rekan kerja (<i>co-workers</i>)	18	-	1
9	Kreativitas (<i>creativity</i>)	16	-	1
10	Kemandirian (<i>independence</i>)	2	-	1
11	Nilai moral (<i>moral values</i>)	7	-	1
12	Pengakuan (<i>recognition</i>)	19	-	1

13	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	15	-	1
14	Keamanan (<i>security</i>)	8	-	1
15	Pelayanan sosial (<i>social service</i>)	9	-	1
16	Status sosial (<i>social status</i>)	4	-	1
17	Supervisi (hubungan dengan orang lain)	5	-	1
18	Supervisi (teknikal)	6	-	1
19	Variasi (<i>variety</i>)	3	-	1
20	Kondisi kerja (<i>working condition</i>)	17	-	1
Jumlah		20	-	20

Blueprint Skala Deviant Workplace Behavior

No	Dimensi	Item	
1	<i>Interpersonal Deviant Workplace Behavior</i>	Made fun of someone at work	Saya mengolok-olok atau mengejek seseorang di tempat kerja
2		Said something hurtful to someone at work	Saya mengatakan sesuatu yang menyakitkan pada seseorang ditempat kerja
3		Made an ethnic, religious, or racial remark at work	Saya membuat lelucon etnis atau suku, agama, atau rasial di tempat kerja
4		Cursed at someone at work	Saya membenci seseorang di tempat kerja
5		Played a mean prank on someone at work	Saya memainkan lelucon jahat pada seseorang di tempat kerja
6		Acted rudely toward someone at work	Saya melakukan Tindakan kasar terhadap seseorang ditempat kerja
7	<i>Organizational Deviant Workplace behavior</i>	Publicly embarrassed someone at work	Saya secara terang-terangan mempermalukan seseorang di tempat kerja
8		Taken property from work without permission	Saya mengambil property dari kantor tanpa izin
9		Spent too much time fantasizing or daydreaming instead of working	Saya menghabiskan terlalu banyak waktu untuk menghayal atau melamun saat bekerja

10	Falsified a receipt to get reimbursed for more money than you spent on business expenses	Saya memalsukan kwitansi untuk mendapat penggantian uang lebih dari uang saya yang saya keluarkan untuk keperluan bisnis
11	Taken an additional or longer break than is acceptable at your workplace	Saya mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari waktu yang ditentukan ditempat kerja saya
12	Come in late to work without permission	Saya datang terlambat ke kantor tanpa izin
12	Littered your work environment	Saya mengotori lingkungan kerja
13	Neglected to follow your boss's instructions	Saya tidak mengikuti instruksi atasan dalam bekerja
15	Intentionally worked slower than you could have worked	Saya sengaja bekerja lebih lambat dari waktu yang ditentukan
16	Discussed confidential company information with an unauthorized person	Saya membahas informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak berhak mengetahuinya
17	Used an illegal drug or consumed alcohol on the job	Saya menggunakan obat terlarang atau mengonsumsi alkohol saat bekerja
18	Put little effort into your work	Saya tidak banyak berusaha dalam bekerja
19	Dragged out work in order to get overtime	Saya memperpanjang pekerjaan saya agar mendapatkan lembur

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
2	<i>Interpersonal Deviant Workplace Behavior</i>	1,2,3,4,5,6,7	-	7
3	<i>Organizational Deviant Workplace behavior</i>	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	-	12
	Jumlah	19	-	19



KESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Wanda Fauziah Rachmawati, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang saat ini kami sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi.

Hasil dari pengisian kuesioner **hanya digunakan untuk kepentingan penelitian** sehingga **DATA** yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara **DIJAMIN KERAHASIAANNYA**. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban adalah benar jika sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya. Pengisian kuesioner ini hanya membutuhkan waktu kurang lebih 5 menit. Untuk itu sangat diharapkan apabila Bapak/Ibu/Saudara **menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan SEJUJUR-JUJURNYA. Setiap nomor pernyataan WAJIB DIJAWAB.**

Kami mengucapkan terima kasih banyak atas kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Semoga Bapak/Ibu/Saudara selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan dilancarkan segala urusannya. Aamiin.

Jika ada pertanyaan yang ingin diajukan dapat menghubungi saya melalui email: wandafauziahr02@gmail.com / No. HP 081230947894

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat
saya,

Wanda Fauziah R.

I. Identitas responden

Inisial nama :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Usia :tahun

Status Kepegawaian : Kontrak / Tetap

Status pernikahan : Menikah / Belum menikah

Masa Kerja (beri tanda ✓):

☐ Kurang dari 1 tahun ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ Di atas 10 tahun

*Jika kurang dari 1 tahun maka tuliskan sudah berapa bulan bekerjabulan

Pendidikan Terakhir (beri tanda ✓):

☐ SD/ sederajat ☐ SMP/ sederajat ☐ SMA/ SMK/ Sederajat ☐ Perguruan tinggi

Apa nama pekerjaan yang saat ini Anda lakukan?

Apa yang Anda kerjakan di pekerjaan saat ini?

Apa jabatan Anda sekarang?

Sudah berapa lama Anda melakukan pekerjaan ini?tahunbulan

Saya bersedia mengikuti penelitian ini (beri tanda ✓):

☐ Bersedia

II. Petunjuk pengisian

Kuesioner 1

Isilah skala di bawah ini dengan **MEMILIH SATU JAWABAN** yang **PALING MENGGAMBARCAN** keadaan Bapak/Ibu/Saudara selama bekerja di perusahaan saat ini. Dengan cara **memberikan tanda centang (✓)** sesuai dengan kolom yang tersedia.

No	Pernyataan	Sangat Puas	Puas	Netral	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Pada pekerjaan saat ini, inilah yang saya rasakan tentang...						
1	Selalu bisa menjaga kesibukkan					
2	Kesempatan mengerjakan tugas sendiri					
3	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu					

4	Kesempatan menjadi “seseorang” di lingkungan kerja					
5	Cara atasan saya menangani karyawannya					
6	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan					
7	Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan kesadaran/hati nurani saya					
8	Pekerjaan yang disediakan adalah untuk pegawai tetap					
9	Kesempatan mengerjakan sesuatu untuk orang lain					
10	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan					
11	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya					
12	Bagaimana kebijakan perusahaan diterapkan dalam praktik					
13	Gaji saya dan banyaknya kerja yang saya lakukan					
14	Kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan ini					
15	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan diri sendiri					
16	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam mengerjakan tugas					
17	Kondisi pekerjaan					
18	Bagaimana teman sekerja saya bergaul satu sama lain					
19	Penghargaan/pujian yang saya peroleh karena mengerjakan tugas yang baik					
20	Perasaan mencapai sesuatu yang saya peroleh dari pekerjaan					

Kuesioner 2

Isilah skala di bawah ini dengan **MEMILIH SATU JAWABAN** yang **PALING MENGGAMBARAKAN** keadaan Bapak/Ibu/Saudara selama bekerja di perusahaan saat ini. Dengan cara **memberikan tanda centang (✓)** sesuai dengan kolom.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Setahun Sekali	Setahun Dua Kali	Setahun Beberapa Kali	Setiap bulan	Setiap minggu	Setiap hari
1	Saya mengolok-olok atau mengejek seseorang di tempat kerja							
2	Saya mengatakan sesuatu yang menyakitkan pada seseorang ditempat kerja							
3	Saya membuat lelucon etnis atau suku, agama, atau rasial di tempat kerja							
4	Saya membenci seseorang di tempat kerja							
5	Saya memainkan lelucon jahat pada seseorang di tempat kerja							
6	Saya melakukan Tindakan kasar terhadap seseorang ditempat kerja							
7	Saya secara terang-terangan mempermalukan seseorang di tempat kerja							

8	Saya mengambil property dari kantor tanpa izin							
9	Saya menghabiskan terlalu banyak waktu untuk menghayal atau melamun saat bekerja							
10	Saya memalsukan kwitansi untuk mendapat penggantian uang lebih dari uang saya yang saya keluarkan untuk keperluan bisnis							
11	Saya mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari waktu yang ditentukan ditempat kerja saya							
12	Saya datang terlambat ke kantor tanpa izin							
13	Saya mengotori lingkungan kerja							
14	Saya tidak mengikuti instruksi atasan dalam bekerja							
15	Saya sengaja bekerja lebih lambat dari							

	waktu yang ditentukan							
16	Saya membahas informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak berhak mengetahuinya							
17	Saya menggunakan obat terlarang atau mengonsumsi alkohol saat bekerja							
18	Saya tidak banyak berusaha dalam bekerja							
19	Saya memperpanjang pekerjaan saya agar mendapatkan lembur							

Semoga Bapak/Ibu/Saudara selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan,



dan dilancarkan segala urusannya



MALANG

The logo of Universitas Muhammadiyah Malang is a large, faint watermark in the background. It is a shield-shaped emblem. At the top, the words "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" are written in an arc. In the center is a circular seal with Arabic calligraphy. Below the seal, the word "MALANG" is written in an arc. The entire logo is rendered in a light gray color.

LAMPIRAN 3

Reliabilitas & Korelasi Item Skala *Job satisfaction & Deviant Workplace Behavior*

Skala Job Satisfaction

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.865
95% CI lower bound	0.835
95% CI upper bound	0.891

Reliabilitas skala Job Satisfaction sebesar 0.865

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation
JB1	0.295
JB2	0.378
JB3	0.376
JB4	0.462
JB5	0.492
JB6	0.445
JB7	0.413
JB8	0.296
JB9	0.452
JB10	0.549
JB11	0.539
JB12	0.509
JB13	0.426
JB14	0.486
JB15	0.573
JB16	0.473
JB17	0.565
JB18	0.417
JB19	0.508
JB20	0.524

Validitas skala Job Satisfaction sebesar 0.295 – 0.573

Skala *Deviant Workplace Behavior*

a) Deviant Workplace Behavior (total)

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.909
95% CI lower bound	0.894
95% CI upper bound	0.923

Reliabilitas skala DWB (total) sebesar 0.909

Item	If item dropped	
	Cronbach's α	Item-rest correlation
dwbi1	0.899	0.770
dwbi2	0.899	0.742
dwbi3	0.903	0.613
dwbi4	0.905	0.539
dwbi5	0.900	0.722
dwbi6	0.903	0.607
dwbi7	0.901	0.679
dwbo1	0.907	0.505
dwbo2	0.909	0.471
dwbo3	0.909	0.439
dwbo4	0.902	0.670
dwbo5	0.905	0.552
dwbo6	0.903	0.610
dwbo7	0.903	0.609
dwbo8	0.905	0.536
dwbo9	0.908	0.429
dwbo10	0.910	0.334
dwbo11	0.906	0.502
dwbo12	0.908	0.427

Validitas skala DWB (total) sebesar 0.334 – 0.770

b) Interpersonal Deviance

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.918
95% CI lower bound	0.900
95% CI upper bound	0.934

Reliabilitas skala DWB dimensi interpersonal deviance sebesar 0.918

Item	Item-rest correlation
DWB1	0.817
DWB2	0.852
DWB3	0.724
DWB4	0.568
DWB5	0.845
DWB6	0.681
DWB7	0.786

Validitas skala DWB dimensi interpersonal deviance sebesar 0.568 – 0.852

c) Organizational Deviance

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.850
95% CI lower bound	0.819
95% CI upper bound	0.877

Reliabilitas skala DWB dimensi organizational deviance sebesar 0.850

Item	Item-rest correlation
DWB8	0.599
DWB9	0.490
DWB10	0.569
DWB11	0.622
DWB12	0.592
DWB13	0.601
DWB14	0.667
DWB15	0.643
DWB16	0.485
DWB17	0.360
DWB18	0.545
DWB19	0.456

Validitas skala DWB dimensi organizational deviance sebesar 0.360 – 0.667

The logo of Universitas Muhammadiyah Malang is a large, faint watermark in the background. It is a shield-shaped emblem. The top arc contains the text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' and the bottom arc contains 'MALANG'. The center features a circular seal with Arabic calligraphy, surrounded by a wreath of leaves and a chain of small flowers.

LAMPIRAN 4

Analisa Uji Normalitas, Linearitas, dan Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL DWB * TOTAL JS	Between Groups	(Combined)	5985.690	40	149.642	.933	.589
		Linearity	682.411	1	682.411	4.256	.040
		Deviation from Linearity	5303.280	39	135.982	.848	.726
	Within Groups		36878.693	230	160.342		
	Total		42864.384	270			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1_DWB(INTRP) * X_JOB SATIS	Between Groups	(Combined)	2352.246	40	58.806	1.212	.193
		Linearity	99.116	1	99.116	2.043	.154
		Deviation from Linearity	2253.130	39	57.773	1.191	.217
	Within Groups		11158.455	230	48.515		
	Total		13510.701	270			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2_DWB(ORGN) * X_JOB SATIS	Between Groups	(Combined)	1542.958	40	38.574	.782	.822
		Linearity	261.381	1	261.381	5.302	.022
		Deviation from Linearity	1281.576	39	32.861	.667	.935
	Within Groups		11338.814	230	49.299		
	Total		12881.771	270			

Uji Normalitas

no	ZX_JB	ZY1_DWBINTRP	ZY2_DWBORGN	ZTOTAL DWB
1	.58387	-.28743	-313.751	-1.88135
2	.79540	.41940	.19232	.34089
3	-131.995	.41940	.48187	.49962
4	.58387	-.85289	.04755	-.45277
5	-.36804	.41940	.48187	.49962
6	.16080	.41940	.48187	.49962
7	-.47381	.41940	.48187	.49962
8	-.79111	.41940	.48187	.49962
9	.05503	.41940	.48187	.49962
10	-332.953	.41940	-255.841	-1.16706
11	-142.572	.41940	-.24200	.10279
12	-.47381	.41940	.48187	.49962
13	-110.841	.41940	.48187	.49962
14	.16080	.41940	.48187	.49962
15	-.26227	.41940	.33710	.42026
16	-121.418	.41940	.48187	.49962
17	-.68534	.41940	.48187	.49962
18	-.68534	-.14606	-125.543	-.77023
19	-110.841	.41940	.48187	.49962
20	100.694	-.00469	-.96588	-.53213
21	-.36804	.41940	.04755	.26153
22	-121.418	.41940	-111.066	-.37340
23	.26657	.41940	-212.408	-.92896
24	-.26227	.41940	.48187	.49962
25	-.36804	-.00469	-255.841	-1.40516
26	.68964	.41940	.48187	.49962
27	-100.265	.41940	.48187	.49962
28	-.89688	.41940	.48187	.49962
29	-.36804	.41940	.48187	.49962
30	.47810	.41940	.48187	.49962
31	.26657	-.00469	.04755	.02343
32	111.271	.13667	-.09723	.02343
33	-.68534	.41940	.48187	.49962
34	-153.148	-.85289	-.82110	-.92896
35	-110.841	.41940	.48187	.49962
36	.26657	.41940	.48187	.49962
37	-.26227	-.99425	-.82110	-1.00833
38	-.26227	-.99425	-.82110	-1.00833
39	.68964	.41940	.48187	.49962
40	-.36804	-113.562	-125.543	-1.32579

41	.90117	.41940	-.53155	-.05594
42	.16080	-.127.698	-.53155	-1.00833
43	-.57958	-.42879	.48187	.02343
44	.26657	.41940	.48187	.49962
45	.26657	.41940	.48187	.49962
46	.05503	.41940	.48187	.49962
47	-.57958	.41940	.19232	.34089
48	.05503	.27804	.48187	.42026
49	-.05074	.41940	.48187	.49962
50	-.26227	.41940	.48187	.49962
51	-.05074	.41940	.48187	.49962
52	.05503	.41940	.48187	.49962
53	-.26227	.41940	.48187	.49962
54	132.424	.41940	.48187	.49962
55	291.075	.41940	.48187	.49962
56	291.075	.41940	.48187	.49962
57	-.15650	.41940	.48187	.49962
58	-.57958	.41940	.48187	.49962
59	-.79111	.41940	.48187	.49962
60	-.68534	.41940	.48187	.49962
61	-.57958	-.14606	-.09723	-.13530
62	-.121.418	.41940	.48187	.49962
63	-.57958	.41940	.48187	.49962
64	.37233	.41940	.48187	.49962
65	-.68534	.41940	.48187	.49962
66	-.47381	.41940	.48187	.49962
67	-.89688	-.254.927	.48187	-1.16706
68	-100.265	.41940	.48187	.49962
69	.16080	.41940	.48187	.49962
70	.16080	.41940	.48187	.49962
71	.16080	.41940	.48187	.49962
72	-.79111	.41940	.48187	.49962
73	-.57958	.41940	.48187	.49962
74	-.57958	.13667	-.38678	-.13530
75	-110.841	.41940	.48187	.49962
76	.26657	.41940	.48187	.49962
77	-.36804	.41940	.48187	.49962
78	-131.995	.41940	.48187	.49962
79	.47810	.41940	.48187	.49962
80	.68964	.41940	.48187	.49962
81	-.79111	.41940	.48187	.49962
82	-142.572	.41940	.48187	.49962
83	-121.418	.41940	.48187	.49962
84	-.57958	.41940	.48187	.49962

85	-.89688	.41940	.48187	.49962
86	.37233	.41940	.48187	.49962
87	.37233	.41940	.48187	.49962
88	.37233	.41940	.48187	.49962
89	-142.572	.41940	.48187	.49962
90	-.57958	.41940	.48187	.49962
91	-153.148	.41940	.48187	.49962
92	-131.995	.41940	.48187	.49962
93	-.47381	.41940	.48187	.49962
94	.16080	.41940	.48187	.49962
95	-.57958	.41940	.48187	.49962
96	100.694	-.00469	.04755	.02343
97	-131.995	.41940	.48187	.49962
98	-.57958	.41940	-111.066	-.37340
99	-131.995	.41940	.48187	.49962
100	.90117	.41940	.48187	.49962
101	-.05074	.41940	.48187	.49962
102	-121.418	.41940	.48187	.49962
103	-206.032	.13667	.48187	.34089
104	.26657	-.14606	-154.498	-.92896
105	.37233	-.14606	-.67633	-.45277
106	.16080	-.00469	-.38678	-.21467
107	-.26227	.41940	.48187	.49962
108	.58387	.41940	.48187	.49962
109	.47810	.41940	.48187	.49962
110	-184.879	.41940	.48187	.49962
111	-.15650	.41940	.48187	.49962
112	.26657	.13667	.48187	.34089
113	-.68534	.41940	.48187	.49962
114	-153.148	-.14606	-.24200	-.21467
115	-.47381	.27804	-.24200	.02343
116	.05503	.41940	.33710	.42026
117	.05503	.27804	-.09723	.10279
118	-100.265	.41940	.48187	.49962
119	-100.265	.41940	.48187	.49962
120	-100.265	.41940	.48187	.49962
121	-110.841	.41940	.48187	.49962
122	-100.265	.41940	.48187	.49962
123	-100.265	.41940	.48187	.49962
124	-100.265	.41940	.48187	.49962
125	-100.265	.41940	.48187	.49962
126	-100.265	.41940	.48187	.49962
127	-.15650	.41940	.04755	.26153
128	.37233	-.28743	.48187	.10279

129	-131.995	.27804	.04755	.18216
130	.26657	.41940	.04755	.26153
131	-110.841	.41940	.04755	.26153
132	.37233	.27804	-.09723	.10279
133	-131.995	.41940	-.38678	.02343
134	.79540	.41940	-.09723	.18216
135	.26657	.41940	-.38678	.02343
136	.05503	.41940	-.24200	.10279
137	.05503	.41940	-.38678	.02343
138	-.89688	.41940	.48187	.49962
139	-.05074	.27804	-.67633	-.21467
140	-.15650	.13667	.04755	.10279
141	-110.841	.41940	.48187	.49962
142	-.68534	.41940	.04755	.26153
143	-.57958	.41940	.33710	.42026
144	-.36804	.41940	.19232	.34089
145	-.36804	.41940	.48187	.49962
146	.68964	.41940	.48187	.49962
147	.16080	.41940	.48187	.49962
148	-.26227	.41940	.48187	.49962
149	-.68534	.41940	.48187	.49962
150	-.15650	.41940	.48187	.49962
151	.37233	.41940	.48187	.49962
152	.90117	.41940	.48187	.49962
153	121.847	.41940	.48187	.49962
154	.47810	.41940	.48187	.49962
155	-.57958	.27804	.19232	.26153
156	.58387	.41940	.48187	.49962
157	.16080	.41940	.48187	.49962
158	-.47381	.41940	.48187	.49962
159	-.89688	-212.517	-168.976	-2.11945
160	-.57958	.41940	.48187	.49962
161	-.26227	.41940	.48187	.49962
162	.16080	.41940	.48187	.49962
163	-.47381	.41940	.48187	.49962
164	-.47381	.41940	.48187	.49962
165	-100.265	.41940	.48187	.49962
166	-.79111	.41940	.48187	.49962
167	-.79111	.41940	.48187	.49962
168	-.79111	-509.385	-125.543	-3.54803
169	.79540	-283.200	.48187	-1.32579
170	-.57958	.41940	.04755	.26153
171	-.05074	-254.927	.04755	-1.40516
172	111.271	-212.517	-183.453	-2.19881

173	-.15650	.41940	.19232	.34089
174	143.001	.41940	.48187	.49962
175	-.47381	.41940	-.24200	.10279
176	143.001	.41940	.48187	.49962
177	-.89688	-.297.337	-.342.706	-3.54803
178	164.154	.41940	.48187	.49962
179	-110.841	-170.108	-197.931	-2.04008
180	-131.995	.41940	.48187	.49962
181	-.05074	-.212.517	-.415.093	-3.46867
182	-153.148	-.00469	.04755	.02343
183	.05503	-.297.337	-.241.363	-2.99247
184	-100.265	-.466.975	-.748.076	-6.72267
185	-.05074	-.283.200	-.429.571	-3.94486
186	-142.572	-.396.292	-.299.273	-3.86550
187	121.847	-.509.385	-.09723	-2.91311
188	-.79111	-.466.975	-.82110	-3.07184
189	-.36804	.41940	.48187	.49962
190	.16080	-.509.385	-.328.228	-4.65916
191	.47810	.27804	-125.543	-.53213
192	-.26227	-.155.971	.19232	-.77023
193	-.89688	-.283.200	-.386.138	-3.70677
194	111.271	.41940	.19232	.34089
195	.26657	.41940	.48187	.49962
196	.26657	.41940	.48187	.49962
197	132.424	-.127.698	.04755	-.69086
198	-131.995	-.85289	-.82110	-.92896
199	.05503	.41940	.48187	.49962
200	121.847	.41940	-.53155	-.05594
201	-142.572	-.85289	-.09723	-.53213
202	-195.455	.13667	.19232	.18216
203	-163.725	-.155.971	.48187	-.61150
204	-100.265	.41940	.48187	.49962
205	269.922	.41940	.48187	.49962
206	111.271	.41940	.48187	.49962
207	291.075	.41940	.48187	.49962
208	.26657	-.00469	.48187	.26153
209	174.731	.41940	.48187	.49962
210	143.001	.41940	.48187	.49962
211	-.15650	-.14606	-140.021	-.84960
212	.68964	-.00469	.48187	.26153
213	.47810	.41940	.48187	.49962
214	-.47381	.27804	.33710	.34089
215	.47810	.27804	.19232	.26153
216	164.154	.41940	.48187	.49962

217	.16080	-.85289	-125.543	-1.16706
218	.68964	.41940	.48187	.49962
219	121.847	.41940	.48187	.49962
220	-.68534	.13667	-.67633	-.29403
221	121.847	.41940	.48187	.49962
222	.58387	.41940	.48187	.49962
223	-.05074	-127.698	.04755	-.69086
224	-184.879	-141.835	.04755	-.77023
225	269.922	.41940	.48187	.49962
226	185.308	.41940	.48187	.49962
227	164.154	.41940	.48187	.49962
228	121.847	.41940	.48187	.49962
229	-.26227	.41940	.48187	.49962
230	.37233	.41940	.48187	.49962
231	185.308	.41940	.48187	.49962
232	.58387	.41940	.48187	.49962
233	132.424	.41940	.48187	.49962
234	111.271	.41940	.48187	.49962
235	121.847	.13667	.48187	.34089
236	132.424	-141.835	.48187	-.53213
237	.68964	.13667	.48187	.34089
238	111.271	.41940	.33710	.42026
239	153.578	.41940	-.96588	-.29403
240	111.271	-.85289	.48187	-.21467
241	185.308	.41940	.33710	.42026
242	111.271	.41940	.48187	.49962
243	153.578	.41940	.48187	.49962
244	164.154	.41940	.48187	.49962
245	164.154	-.00469	.48187	.26153
246	132.424	.41940	.33710	.42026
247	174.731	.41940	.19232	.34089
248	.79540	.41940	-.09723	.18216
249	.90117	-113.562	-.09723	-.69086
250	248.768	.41940	.19232	.34089
251	.05503	.27804	.19232	.26153
252	100.694	.41940	-.24200	.10279
253	111.271	-.14606	.48187	.18216
254	153.578	.27804	.19232	.26153
255	100.694	-113.562	.33710	-.45277
256	164.154	.41940	.33710	.42026
257	100.694	.13667	.19232	.18216
258	.37233	.13667	-140.021	-.69086
259	-.47381	-.14606	-.82110	-.53213
260	.79540	.41940	-.96588	-.29403

261	.16080	.27804	-125.543	-.53213
262	143.001	.41940	-.09723	.18216
263	-.26227	.13667	-.53155	-.21467
264	-131.995	-127.698	-415.093	-2.99247
265	.37233	-.28743	-.96588	-.69086
266	-.57958	-.14606	-111.066	-.69086
267	132.424	-113.562	-.96588	-1.16706
268	-.15650	-.00469	.48187	.26153
269	-.36804	-.14606	.19232	.02343
270	.90117	.41940	.33710	.42026
271	.90117	-.71152	.33710	-.21467

Uji Regresi Linier Sederhana

Job satisfaction terhadap DWB

Model Summary - TOTAL DWB

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	12.600
H ₁	0.126	0.016	0.012	12.522

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	682.411	1	682.411	4.352	0.038
	Residual	42181.973	269	156.810		
	Total	42864.384	270			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	126.705	0.765		165.543	< .001
H ₁	(Intercept)	114.517	5.891		19.438	< .001
	TOTAL JS	0.168	0.081	0.126	2.086	0.038

Job satisfaction terhadap DWB-I

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.116	1	99.116	1.988	.160 ^b
	Residual	13411.585	269	49.857		
	Total	13510.701	270			

a. Dependent Variable: Y1_DWB(INTRP)

b. Predictors: (Constant), X_JOB SATIS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.388	3.322		12.459	.000
X_JOB SATIS	.064	.045	.086	1.410	.160

a. Dependent Variable: Y1_DWB(INTRP)

Job satisfaction terhadap DWB-O

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261.381	1	261.381	5.571	.019 ^b
Residual	12620.390	269	46.916		
Total	12881.771	270			

a. Dependent Variable: Y2_DWB(ORGN)

b. Predictors: (Constant), X_JOB SATIS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.129	3.223		22.693	.000
X_JOB SATIS	.104	.044	.142	2.360	.019

a. Dependent Variable: Y2_DWB(ORGN)



LAMPIRAN 5
Data Demografi

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	94	34.7	34.7	34.7
	Wanita	177	65.3	65.3	100.0
	Total	271	100.0	100.0	

Rentangan umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-44 tahun	178	65.7	65.7	65.7
	45-64 tahun	62	22.9	22.9	88.6
	Di bawah 24 tahun	31	11.4	11.4	100.0
	Total	271	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	103	38.0	38.0	38.0
	6-10 tahun	42	15.5	15.5	53.5
	Di atas 10 tahun	117	43.2	43.2	96.7
	Kurang dari 1 tahun	9	3.3	3.3	100.0
	Total	271	100.0	100.0	

Status kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kontrak	154	56.8	56.8	56.8
	Tetap	117	43.2	43.2	100.0
	Total	271	100.0	100.0	

Status pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	67	24.7	24.7	24.7
	Menikah	204	75.3	75.3	100.0
	Total	271	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perguruan tinggi	32	11.8	11.8	11.8
	SD/ sederajat	34	12.5	12.5	24.4
	SMA/SMK/ sederajat	126	46.5	46.5	70.8
	SMP/ sederajat	79	29.2	29.2	100.0
	Total	271	100.0	100.0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	2	.7	.7	.7
	Bagian produksi	168	62.0	62.0	62.7
	Cleaning service	4	1.5	1.5	64.2
	Finance	2	.7	.7	64.9
	HRD	2	.7	.7	65.7
	Koperasi	3	1.1	1.1	66.8
	Marketing	1	.4	.4	67.2
	Satpam	19	7.0	7.0	74.2
	Staff	60	22.1	22.1	96.3
	Supir	2	.7	.7	97.0
	Tidak menjawab	7	2.6	2.6	99.6
	Training	1	.4	.4	100.0
	Total	271	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6

Tabulasi data

Data Job Satisfaction

J S 1	J S 2	J S 3	J S 4	J S 5	J S 6	J S 7	J S 8	J S 9	JS 10	JS 11	JS 12	JS 13	JS 14	JS 15	JS 16	JS 17	JS 18	JS 19	JS 20	TO TA L
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	78
3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	74
3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	68
3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	65
2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	41
3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	59
2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	68
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	74
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	70
3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	66
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	82
3	4	4	4	2	2	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	69
2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	2	5	4	61
3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	75
3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	70
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	69
3	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	79
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	64
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	69
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	83
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	66
3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	58
3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	62
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	75
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	70
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	70
3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79
4	2	2	5	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	5	2	3	4	69

4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	81
3	5	4	5	2	3	4	3	3	4	5	5	4	1	3	5	4	4	3	4	74
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	67
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	75
4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	67
2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	72
3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	72
3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	66
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	67
3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	61
4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	67
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	76
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	5	3	4	66
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	68
3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	64
3	4	3	3	4	5	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	63
3	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	74
3	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	74
3	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	74
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	5	2	4	65
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	2	4	67
4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	67
4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	62
5	5	3	4	4	3	2	2	3	5	5	3	4	4	3	2	5	5	5	3	75
4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	79
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	65
2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	3	3	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	67

3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	64
3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	76
4	5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	3	4	3	67
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	5	4	3	4	4	3	4	68
3	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	74
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	67
4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	82
3	4	1	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	60
4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	67
3	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	60
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81
3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	5	3	72
3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	61
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	53
4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	2	3	75
4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	2	3	76
4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	4	5	5	3	5	2	3	74
3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	70
4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	78
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	77
4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	55
4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	71
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	66
2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	58
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	68
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	73
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	73
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	76

4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	60
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	62
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
3	3	4	4	3	3	2	2	5	3	4	3	2	3	2	1	2	4	3	4	60
3	5	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	5	80
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	5	4	4	73
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	73
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	64
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	72
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	71
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	62
4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	66
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	67
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	69
4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	74
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	70
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	5	71
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	81
3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	84
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	77
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	4	3	4	3	3	67
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	74
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	68
4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	64
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	67
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	74
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	63
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	65
4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	67
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	72
4	4	4	3	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83

4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	71	
4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	86
3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	68
5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	86
3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	5	2	5	3	5	2	3	64
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	88
4	4	4	4	1	3	3	3	1	3	3	3	2	5	3	4	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	72
3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	58
5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	5	2	3	73
4	4	4	2	1	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	63
4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	2	5	5	4	4	5	3	5	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	65
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	69
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	74
3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	2	4	2	3	3	3	5	77
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	70
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	2	3	64
3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	5	5	5	5	83
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	75
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	75
4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	85
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	60
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	73
4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	2	3	5	4	3	5	84
4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	59
3	4	3	2	1	1	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	54
3	4	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	5	3	3	57
3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	98
4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	89
4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	86
2	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	2	3	3	3	2	2	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	77
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	68
5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	77
5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	88

4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	84
2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	2	2	2	3	66
4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	72
3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	98
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	90
5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	84
4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	70
4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	90
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	83
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	83
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	90
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	83
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	87
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	88
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	85
4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	96
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	73
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	83
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	82
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	88
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	82
4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	5	76
4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	5	68
5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	80

4	4	3	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	74
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	86
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	70
4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	5	60
4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	76
2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	67
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	5	85
4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	71
4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	69
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	81
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	5	5	81

Data Deviant Workplace Behavior

d w bi 1	d w bi 2	d w bi 3	d w bi 4	d w bi 5	d w bi 6	d w bi 7	TO TA L (d wb i)	d w bo 1	d w bo 2	d w bo 3	d w bo 4	d w bo 5	d w bo 6	d w bo 7	d w bo 8	d w bo 9	d w bo 10	d w bo 11	d w bo 12	T O T A L (d w bo)	TOT AL DW B
2	7	7	7	7	7	7	44	7	2	7	2	2	7	7	2	7	7	7	2	59	103
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	82	131
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	4	7	4	7	4	7	40	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	81	121
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	1	7	7	2	7	2	2	7	7	7	7	63	112
7	7	7	7	7	7	7	49	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	79	128
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83	132
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	6	7	7	7	4	7	45	7	4	7	7	4	6	7	4	7	7	7	5	72	117
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133
7	7	7	4	7	7	7	46	7	7	7	7	6	4	7	7	7	7	7	1	74	120
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	81	130
7	7	7	7	7	7	7	49	7	2	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	73	122
7	7	7	7	7	7	7	49	7	1	7	7	7	1	4	7	7	7	4	7	66	115

7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	133	
7	6	7	7	7	6	6	46	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	130	
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	83	132	
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	82	131	
7	7	7	7	7	7	7	49	7	5	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	80	129
4	4	7	4	7	6	6	38	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	7	80	118	
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	82	131	
7	7	7	7	7	6	7	48	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	82	130	
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	79	128
6	6	7	6	7	7	6	45	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	129	
7	7	7	6	7	7	7	48	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	82	130	
4	4	7	4	7	5	7	38	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	83	121	
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	83	132
7	7	7	7	7	6	6	47	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	82	129	
7	7	7	6	7	6	7	47	7	7	7	6	5	1	7	4	6	7	7	7	71	118
7	7	7	4	6	7	7	45	7	4	7	5	7	7	3	7	7	7	7	7	75	120
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	3	74	123
7	7	7	6	7	7	7	48	7	7	7	6	4	5	4	4	7	7	7	7	72	120
7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	80	129
7	6	7	6	7	7	7	47	6	7	7	7	7	7	5	7	7	7	4	6	77	124
4	4	7	4	7	7	4	37	7	5	7	4	3	4	4	2	5	4	4	3	52	89
6	6	7	4	7	7	7	44	7	6	7	4	4	6	6	6	7	7	7	7	74	118
7	6	7	6	6	7	6	45	7	6	7	5	5	5	5	6	7	7	6	7	73	118
4	4	7	4	7	7	5	38	7	7	7	5	5	5	5	5	7	7	7	7	74	112
7	7	7	4	7	7	7	46	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	130
6	6	7	5	7	7	7	45	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	82	127
7	7	7	7	7	7	7	49	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83	132
4	6	7	4	6	7	7	41	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	83	124

LAMPIRAN 7**Verbatim Wawancara dengan HRD**

Penulis: Assalamu'alaikum wr. Wb

Hrd : Wa'alaikumussalam wr. Wb

Penulis: Sebelumnya perkenalkan saya Wanda Fauziah Rachamwati dari Psikologi UMM, saya disini izin melakukan wawancara dengan personalia terkait data tambahan di skripsi. Yang mana skripsi saya membahas terkait perilaku karyawan di Perusahaan ini

Hrd : Saya RDP, menjabat sebagai staff personalia.

Penulis: Apa saja kendala yang dihadapi Ketika mengatur SDM di Perusahaan?

Hrd : Kendala pertama adalah perilaku indisipliner dengan mengabaikan peraturan yang sudah berlaku semisal jika sakit periksa harus ke klinik atau rumah sakit karena kita tidak menerima keterangan dari bidan. Terkadang juga ada miskomunikasi antar bagian personalia dengan bagian produksi.

Penulis: Bagaimana cara menangani permasalahan tersebut?

Hrd : Dengan memberi sanksi, missalnya jika sakit, tetapi tidak ada surat sakit maka pertama sanksi yang diberikan adalah alpha, kemudian jika tetap tidak ada keterangan hingga tiga hari sanksi tersebut naik menjadi teguran dan menyampaikan ke pengawas karyawan tersebut guna mengedukasi bawahannya.

Penulis: Apakah ada keluhan lain terkait perilaku karyawan saat bekerja?

Hrd : Karyawan masih lalai dalam menggunakan atribut kerja lengkap contohnya sepatu, padahal penggunaan atribut lengkap adalah untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan telah diedukasi saat penandatanganan kontrak kerja yang mana diharuskan untuk memakai atribut lengkap. Pihak manajemen produksi juga sering terlewat dalam hal kelengkapan atribut karyawan ini. HRD nantinya akan membuat sanksi tegas terkait hal tersebut.

Penulis: Mengapa mereka tidak memakai sepatu?

Hrd : Hal tersebut terjadi karena kebiasaan yang sudah lama dan tidak terbiasa memakai sepatu.

Penulis: berapa banyak yang melakukan hal tersebut?

Hrd : Hampir di seluruh bagian ada yang melakukan.

Penulis: Berarti cukup sering dilakukan ya pak?

Hrd : Iya, cukup sering. Bagian personalia juga sudah sering menegur.

Penulis: Bagaimana dengan pengawas bagian apakah itu berarti pengawas kurang memberi teguran yang tegas?

Hrd : Untuk pengawas tentunya mengikuti peraturan yang personalia buat dan kebetulan bagian personalia sedang melakukan perombakan peraturan besar-besaran, tetapi perombakan tersebut diberlakukan secara bertahap dengan pemberian pemahaman terlebih dahulu sehingga para karyawan tidak kaget dengan aturan baru.

Penulis: Apakah ada permasalahan lain terkait karyawan?

Hrd : Ada, terkait jam kerja yang mana karyawan telah diberitahu sebelumnya bahkan saat proses kontrak kerja berlangsung jika jam kerja misal dimulai dari lima pagi hingga dua belas siang dan banyak para karyawan melakukan *finger* jam lima maka itu salah karena jam lima itu adalah jam memulai kerja sehingga sebetulnya mereka perlu melakukan *finger* sebelum jam lima. Aturan ini juga berlaku saat pulang. Terkait perilaku ini, sudah ada yang menerapkan sehingga mulai berkurang yang mana personalia juga turut melakukan pengecekan.

Penulis: Untuk sanksi terkait hal tersebut bagaimana?

Hrd : Hanya teguran lisan saja dan tetap diinformasikan saat proses perpanjangan kontrak.

Penulis: Terkait semua perilaku-perilaku yang tidak sesuai tersebut apakah sampai saat ini ada pengurangan atau masih tetap?

Hrd : Terkait pengurangan ya ada saat sanksi yang diberlakukan tegas sehingga mereka tidak mengulangi. Sedikit banyak mengurangi tapi dampaknya secara umum memang tidak besar.

Penulis: Terkait lingkungan di Perusahaan bagaimana ya pak?

Hrd : Ya terkait kebiasaan membuang sampah memang masih ada, tetapi untuk aturannya masih belum dibuat karena masih ada pertimbangan-pertimbangan lain, tetapi memang sudah ada laporan terkait tidak menjaga lingkungan tersebut.

Penulis: Perilaku melanggar lain apakah ada pak?

Hrd : Ya, ada sempat ada beberapa karyawan yang pulang membawa rokok hasil produksi yang mana tindakan tersebut ilegal dan masuk tindak pidana, karyawan pun dapat langsung diberhentikan sesuai dengan perjanjian kontrak yang sudah dilakukan.

Penulis: Sebanyak apa perilaku tersebut dilakukan?

Hrd : Jumlahnya beberapa dan saat itu terjadi pengawasan semakin diperketat.

Penulis: Apa ada lagi pak yang dapat disampaikan terkait perilaku karyawan?

Hrd : Secara umum, hanya itu saja terkait perilaku-perilaku karyawan yang memang tidak sesuai dengan aturan Perusahaan.

Penulis: Baik, Terima kasih pak sudah meluangkan waktunya untuk wawancara dengan saya wassalamu'alaikum wr. Wb

Hrd : Baik, wa'alaikumussalam wr. wb



LAMPIRAN 8

Uji Verifikasi, Uji Plagiasi, dan Izin Penelitian

Uji Verifikasi dan Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/135/Lab-Psi/UMM/II/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Wanda Fauziah Rachmawati
 NIM : 202010230311509
 Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.

Hasil: Lulus / ~~Perbaikan~~

2. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus / ~~Perbaikan~~

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Deviant Workplace Behavior Pada Pekerja	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 16 Februari 2024
 Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Surat Izin Penelitian

**PT. DUNIA PLASTIK RAYA**

Jl. Raya Kagrengan No.2, Kel Ngijo, Kec Karangploso, Kab Malang 65152
Phone : (0341) 467222

Malang, 7 Desember 2023

Nomor : 230/ DPR/ XII/ 2023
Perihal : Surat Balasan Permohonan Penelitian
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang
Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Ijin Penelitian Skripsi dari Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang dengan data sebagai berikut:

Nama : Wanda Fauziah Rachmawati

NIM : 202010230311509

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Deviant Workplace Behavior* Pada Pekerja

Kami dari PT. Dunia Plastik Raya tidak keberatan dan memberi izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di Perusahaan Kami.

Demikian surat balasan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

PT. Dunia Plastik Raya



Danang Hadi S. K.
HRD



T. KARYA BINA SENTAUSA

Jln. Kertanegara No. 81 Karangploso

Telp. (0341) 465103&464936 Fax. (0341) 463414

Malang 65152

SURAT KETERANGAN **017/UMUM_KBS/XII/23**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Edwin Purnomo Kurniawan
Jabatan : GA Head Dept
Alamat : Jl Kertanegara no 81

Menerangkan bahwa :

Nama : Wanda Fauziah Rachmawati
NIM : 202010230311509
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Universitas : Muhammadiyah Malang

Telah melakukan sampling questioner kepada 50 karyawan kami terhitung mulai tanggal 20 Desember 2023 sampai dengan 23 Desember 2023, dan telah dilaksanakan dengan baik dan benar.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 26 Desember 2023

Hormat kami,



Edwin Purnomo Kurniawan
GA Head Dept