

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU  
KERJA KONTRAPRODUKTIF GURU DI YAYASAN  
GEMILANG BANGSA LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**DWI KELARA BR NABABAN**

**198600212**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU  
KERJA KONTRAPRODUKTIF GURU DI YAYASAN  
GEMILANG BANGSA LUBUK PAKAM**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk  
memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**DWI KELARA BR NABABAN**

**198600212**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Guru  
Nama : Dwi Kelara Br Nababan  
NPM : 19.860.0212  
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Nini Sri Waryuni, S.Psi, M.Psi  
Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 29 Agustus 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2024



Dwi Kelara Br. nababan  
198600212

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Kelara Br Nababan  
NPM : 19.860.0212  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty- Free Right) atas karya ilmiah yang berjudul: Hubungan Budaya organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Guru. Di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam Terhadap beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal: 29 Agustus 2024  
Yang Menyatakan



Dwi Kelara Br. nababan  
198600212

## ABSTRAK

### HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF GURU DI YAYASAN GEMILANG BANGSA LUBUK PAKAM

By:  
Dwi Kelara Br Nababan  
19.860.0212

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif guru di Yayasan Gemilang Bangsa. Masalah difokuskan pada hubungan budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif guru. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori perilaku kerja kontraproduktif dari Anderson dan Viswesvaran 2001 yaitu menyalahgunakan waktu, tingkat kehadiran yang rendah, rendahnya kualitas kerja dan teori budaya organisasi dari Deal dan Kennedy 2011 yaitu lingkungan/organisasi, nilai nilai/ values, panutan dan keberadaan, acara acara organisasi, dan network organisasi . Data data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode skala dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif guru dengan asumsi bahwa semakin rendah budaya organisasi maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment , dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif . Hasil ini dibuktikan dengan koefesien korelasi  $r_{xy}=-0,323$ , dengan signifikan  $p=0,000<0,05$ . Koefesien determinan ( $r$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r=0,104$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif . Pada penelitian ini hasil dari Budaya Organisasi dinyatakan memiliki hubungan yang negatif dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif hal sesuai dengan hasil perhitungan rata-rata hipotetik dan empirik dimana budaya organisasi diperoleh sebesar 3,149 atau sanagat rendah sedangkan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai 3,115 atau sangat tinggi. Dengan demikian hipotesis diterima.

**Kata kunci : Perilaku Kontraproduktif, Budaya Organisasi, Guru**

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND  
TEACHERS' COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AT GEMILANG  
BANGSA FOUNDATION, LUBUK PAKAM**

**BY:  
DWI KELARA BR NABABAN  
NPM: 19.860.0212**

*This research aimed to determine the correlation between organizational culture and teachers' counterproductive work behavior at Gemilang Bangsa Foundation. The issue was focused on the correlation between organizational culture and teachers' counterproductive work behavior. To address this issue, the theoretical framework used included the counterproductive work behavior theory by Anderson and Viswesvaran (2001), which involved misuse of time, low attendance rates, and poor work quality, along with the organizational culture theory by Deal and Kennedy (2011), which covered the environment/organization, values, role models, organizational presence, events, and networks. The data in this research was collected using a scale method and analyzed with a quantitative approach. The hypothesis of this study was a negative correlation between organizational culture and teachers' counterproductive work behavior, with the assumption that the lower the organizational culture, the higher the teachers' counterproductive work behavior. Based on the results of product-moment correlation analysis, it was found that there was a negative correlation between organizational culture and counterproductive work behavior. This result was supported by a correlation coefficient of  $r_{xy} = -0.323$ , with a significance level of  $p = 0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $r$ ) for the correlation between the independent and dependent variables was  $r = 0.104$ . This indicated a negative correlation between organizational culture and counterproductive work behavior. In this study, the findings showed that organizational culture had a negative correlation with counterproductive work behavior, which aligned with the hypothetical and empirical average results where the organizational culture score was 3.149 (very low), while the counterproductive work behavior score was 3.115 (very high). Thus, the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Counterproductive Behavior, Organizational Culture, Teachers



## RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di sebuah desa Suka Kec.Tigapanah pada tanggal 12 Agustus tahun 2000 dari ayah Joni Nababan dan ibu Ronni Br Ginting. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara.

Tahun 2019 penulis lulus dar SMA Budi Murni 1 Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa di fakultas psikologi Universitas Medan Area di kelas A3 Selama perkuliahan, penulis aktif mengikuti beberapa organisasi di Universitas Medan Area seperti KMKP dan public speaking.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan karya skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area judul skripsi yang dipilih dalam penelitian ini ialah “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap perilaku kerja Kontraproduktif Guru di Yasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam.

Pada kesempatan ini dengan penuh penghargaan dan kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan dukungan moral baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih penulis ucapkan kepada ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan waktu untuk mengajari, membantu, memberikan semangat serta saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini, dan kepada kedua orang tua yang telah banyak memberikan pengorbanan yang sangat besar serta dukungan yang sangat luar biasa disertai doa-doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih juga kepada seluruh guru-guru dan murid-murid di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam yang telah memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian di sekolah tersebut sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian dengan baik serta bantuan, saran, dan dukungan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Medan, 29 Agustus 2024

Dwi Kelara Br. nababan  
198600212

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN IZIN PUBLIKASI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Hipotesis Penelitian .....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.5.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	10
2.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	10
2.1.2 Faktor-faktor Kerja Kontraproduktif .....	13
2.1.3 Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan .....	15
2.1.4 Faktor Budaya Organisasi.....	18
2.1.5 Aspek-aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	20
2.1.6 Ciri-ciri Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	23
2.2 Budaya Organisasi.....	24
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	24
2.2.2 Aspek Budaya Organisasi .....	27
2.2.3. Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.2.4. Pentingnya Budaya Organisasi .....	30
2.2.5 Jenis-jenis Budaya Organisasi .....	33

2.2.6. Kategori Budaya Organisasi .....	36
2.2.7. Komponen Budaya Organisasi.....	37
2.2.8 Karakteristik Budaya Organisasi .....	38
2.2.9 Faktor Faktor yang mempengaruhi Buaya Organisasi .....	40
2.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif .....	42
2.4 Kerangka Konseptual .....	45
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitan.....	46
3.2 Bahan dan Alat .....	46
3.3. Metodologi Penelitian .....	46
3.4 Prosedur Kerja .....	47
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.7 Validitas dan Reliabilitas .....	50
3.8 Metode Analisis Data .....	52
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1. Orientasi Kancah Penelitian .....	54
4.2 Persiapan Penelitian .....	55
4.3 Uji Validitas Dan Realiabitas.....	59
4.4 Pelaksanaan Penelitian .....	64
4.5 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	65
4.6 Uji Hipotesis.....	67
4.7 Pembahasan .....	70
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1. Simpulan.....	73
5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## TABEL

Tabel 1. Tabel aspek perilaku kerja kontraproduktif sebelum uji validitas .....	31
Tabel 2. Tabel penyebaran aspek budaya organisasi sebelum uji validitas .....	35
Tabel 3. Tabel penyebaran aspek perilaku kerja kontraproduktif setelah uji validitas ..	39
Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	40
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	40
Tabel 6. Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i> .....	41
Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi perlu untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya karena kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan guna dapat bertahan dalam perubahan global yang kini memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya perubahan terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi. Sumber daya manusia memiliki banyak karakteristik kepribadian dan perilaku yang dapat mempengaruhi perubahan suatu organisasi.

Perilaku kerja kontraproduktif senantiasa menjadi perhatian penting dalam organisasi karena sifatnya yang luas. Perilaku kerja kontraproduktif mempunyai berbagai bentuk mulai dari hal atau tindakan yang kecil sampai pada tindakan besar yang dapat merugikan karyawan dan organisasi. Bentuk dari pada perilaku kerja kontraproduktif seperti menggunjing sesama rekan kerja, menyebar rumor tentang adanya pencurian di tempat kerja dan ketidakamanan di tempat kerja. Perilaku kerja kontraproduktif ini tidak memandang siapa mereka yang akan disasar dan bagaimana mereka turut melakukan perilaku tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif senantiasa menjadi fenomena negatif, dan organisasi mempunyai kepentingan dalam meramalkan kemungkinan bahwa pekerja mungkin melibatkan diri dalam tingkah laku tersebut (Budiman, 2015).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi perlu untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya karena kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan guna dapat bertahan dalam perubahan global yang kini memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya perubahan terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi. Sumber daya manusia memiliki banyak karakteristik kepribadian dan perilaku yang dapat mempengaruhi perubahan suatu organisasi.

Salah satu perilaku yang muncul dari karakteristik manusia di tempat kerja adalah perilaku kerja kontraproduktif yaitu perilaku kerja yang mengganggu organisasi atau anggota organisasi. Perilaku menyimpang yang dilakukan anggota organisasi seperti, oleh Harper (Hafidz,2012) dapat berupa terlambat, ketidakhadiran dengan sengaja dan tanpa kabar, korupsi, menarik diri dari pekerjaan, menghindari tanggung jawab.

Kurangnya sikap kekompakan antara satu dengan yang lain, tidak ada rasa membangun dalam sekolah (memajukan sekolah), adanya kelompok antara satu dengan yang lain, tidak mau bekerjasama antar pegawai atau guru,sengaja melanggar aturan aturan ketentuan kerja ,saling menyalahkan karyawan lain dalam sebuah permasalahan perusahaan.Masalah yang berkaitan dengan guru saat ini masih menjadi persoalan serius dan sangat perlu dicarikan jalan keluarnya. Guru sebagai salah satu komponen terdepan dalam proses pembelajaran masih memiliki berbagai keterbatasan.

Kelemahan yang dimiliki itu selanjutnya berdampak pada kemampuan melaksanakan proses pembelajaran dan pembinaan kepada siswa. Kegiatan mengajar, mendidik, membimbing dan melatih yang merupakan tugas utama guru masih belum dilaksanakan secara optimal pada semua tingkat dan satuan pendidikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan guru terhadap bidang tugasnya, rendahnya motivasi bekerja, dan minimnya pengawasan (supervisi) yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pada satuan pendidikan serta rendahnya loyalitas (komitmen) guru terhadap lembaga di mana ia melaksanakan tugas-tugasnya (Enjel Weldy 2019). Secara faktual sebenarnya masih banyak lagi faktor-faktor yang menyebabkan belum terlaksananya tugas guru, sebagaimana yang telah ditentukan dalam undang-undang. Semua faktor yang telah disebutkan itu sangat mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lembaga pendidikan/sekolah.

Mengingat begitu penting dan strategisnya tugas serta peranan guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, sudah selayaknya masalah yang berkaitan dengan guru tersebut dicarikan jalan keluar/pemecahannya secara serius. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru sebagai salah satu unsur penting dan terdepan dalam proses pembelajaran yang memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge kepada siswa, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Hal ini berarti bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, di mana

guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan kepada siswa dan memiliki seperangkat pengetahuan serta keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa-siswanya di sekolah.

Beberapa fakta dapat dikemukakan antara lain: (i) Jumlah dan persentase kehadiran guru baik pada saat mengajar maupun pembimbingan kepada siswa masih kecil. (ii) Profesi guru dengan bidang tugas utama mengajar, mendidik, membimbing dan melatih belum dijadikan pekerjaan utama. Masih banyak guru yang melakukan side job dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya di luar jam mengajar.

Upaya-upaya untuk meningkatkan budaya organisasi telah banyak dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dari pihak sekolah, antara lain dengan menegakkan disiplin kepada semua warga sekolah melalui pelaksanaan tata tertib sekolah. Tata tertib sekolah dibuat bertujuan untuk mendisiplinkan semua warga sekolah agar dapat melaksanakan hak dan kewajibannya secara benar. Karena tata tertib sekolah pada prinsipnya berisi tentang aturan-aturan yang dibuat dan disepakati bersama. Sedangkan dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara telah melakukan Bimbingan Teknik (BIMTEK) kepada para guru yang dimaksudkan agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan benar. Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan menengah yang dilakukan secara luas, pemerintah telah memberdayakan kepala sekolah sedemikian rupa serta otonomi yang memberi ruang, gerak yang lebih fleksible untuk mengelola pendidikan, namun pada kenyataannya bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Penelitian sebelumnya pada hasil data Kementerian Pendidikan Nasional



(Kemendiknas) melansir 500.000 guru absen mengajar tiap hari tanpa memberikan alasan jelas. Wakil Menteri Pendidikan Nasional (Wamendiknas) Fasli Jalal mengatakan, 500.000 guru itu sama dengan jumlah guru yang ada di Malaysia dan Thailand. Jumlah guru secara nasional mencapai 2,6 juta orang. Hal ini patut disayangkan. Jika guru absen, anak murid akan merugi selama satu hari tanpa ada transfer ilmu. Padahal antara keduanya bersinergi untuk mencerdaskan bangsa. Fasli mengatakan, tingkat ketidakhadiran guru merata di seluruh provinsi, baik kota besar maupun daerah. Realita tersebut tidak hanya mengganggu proses pendidikan, tetapi juga ketidakhadiran ini dapat menyebabkan pemborosan karena guru bekerja bukan dengan sukarela, melainkan digaji per bulan. Apalagi kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, sedangkan kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya dengan tetap memperhatikan masalah perilaku kontraproduktif guru.

Dari hasil absensi pada bulan juli data hadir guru menurun sampai pada bulan november data yang di peroleh berdasarkan absen terdapt guru banyak yang tidak dan tidak masuk tanpa ada kejelasan, masuk bulan desember sampai bulan april guru mulai memasuki fase dimana guru sering hadir dan aktif secara umum nya sehingga pembelajaran menjadi efektif kembali masuk ke bulan mei guru mulai tidak masuk tanpanketerangan yang jelas sampai pada bulan junihasil dari observasi yang dilakukan bahwa perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan tentunya sangat bertentangan dengan budaya organisasi serta pengaruhnya yang berdampak negatif baik bagi organisasi maupun seluruh anggota orgnisasi serta murid-murid yang berada di sekolah tersebut yang dimunculkan berupa telat datang ke sekolah tidak sesuai denga peraturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah serta data

kehadiran yang berturut-turut telah terlihat dari data hadir guru yang melampirkan banyaknya guru yang absen bahwa kehadiran guru yang berada di sekolah tersebut sangat bertolak belakang dengan budaya organisasi di sekolah tersebut sehingga dampaknya kepada murid-murid yang ingin belajar dan menuntut ilmu terhalang karena guru sebagai media utama dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tidak hadir dengan tepat waktu tidak dapat berjalan dengan baik.

Tanggung jawab sebagai seorang guru juga seharusnya dilakukan dengan sepenuhnya namun yang terjadi tugas dan tanggungjawab tidak dilaksanakan dengan baik seperti mengajarkan materi pelajaran sekolah, memberikan tugas atau pekerjaan rumah tetapi guru tersebut tidak memeriksa, tidak memberikan penilaian terhadap hasil kerja yang dilakukan murid-murid tersebut, sering terlihat guru tersebut asik bermain hp saat berada di ruangan kelas pada saat jam belajar, saling menunjukkan sikap yang tidak menghargai satu dengan yang lainnya sehingga guru-guru tersebut tidak bisa saling bekerja sama membangun sekolah agar lebih baik, adanya sifat yang dimana saat pengawas dari yayasan sedang berkunjung untuk melihat aktivitas sekolah seketika menunjukkan perilaku kerja yang baik tetapi saat pengawas pergi perilaku kerja kontraproduktif tersebut dilakukan dengan sengaja.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagialah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer (Fahmi, 2010). Menurut Sopiah (2008), budaya organisasiterbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut

dapat dilakukan melalui kebiasaan- kebiasaan yang secara terus-menerus dilaksanakan oleh seluruh anggota.

Budaya organisasi yang salah dapat menimbulkan perilaku kontraproduktif pada individu karena sebuah Lembaga atau organisasi membawa tindakan tidak yang baik untuk para individu yang bekerja didalamnya. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein,2010).

Berdasarkan uraian di atas bahwa beberapa pendapat para ahli mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan yang dihadapi (Schein, 2010). Sedangkan menurut (Fahmi,2010), menyatakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Namun tujuan dari budaya organisasi itu sendiri tidak sesuai dengan yang diharapkan dimana terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yaitu perilaku kerja yang mengganggu organisasi, perilaku menyimpang yang dilakukan anggota organisasi (Hafidz,2012).

Kesimpulan dari fenomena perilaku kerja kontraproduktif guru bahwa dapat

dikemukakan bahwa jumlah dan persentase kehadiran guru baik pada saat mengajar maupun pembimbing kepada siswa masih sangat kecil serta adanya beberapa faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih dalam tentang hubungan Budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif guru di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam.

## **1.2. Perumusan masalah**

Apakah ada hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Guru di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dengan perilaku kerja produktif guru.

## **1.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan dinamika psikologis di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang negatif antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif. Dengan asumsi bahwa semakin rendah budaya organisasi maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif guru sebaliknya jika semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

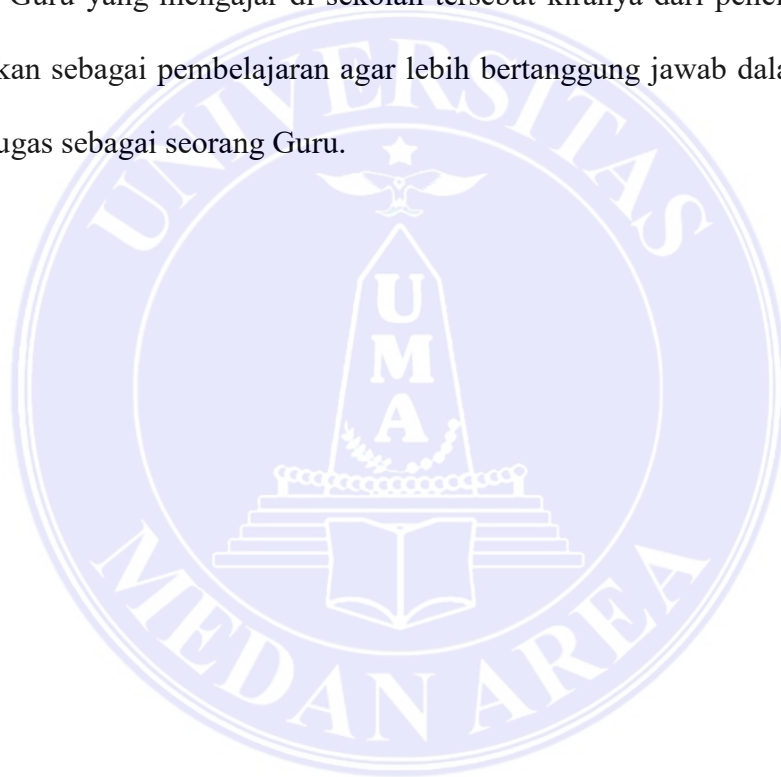
### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di

bangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa informasi dan pembelajaran dan mengembangkan wawasan diharapkan berguna untuk membantu pengembangan sekolah agar lebih baik lagi, terutama kepada Guru yang mengajar di sekolah tersebut kiranya dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pembelajaran agar lebih bertanggung jawab dalam melakukan tugas-tugas sebagai seorang Guru.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Perilaku Kerja Kontraproduktif

##### 2.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang bertentangan dengan kepentingan sah organisasi. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi atau orang dalam organisasi tersebut termasuk karyawan. Menurut Chand, Piar, Kuman (2014) Perilaku Kerja Kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setia kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi. Juga sebagai perilaku yang dilakukan oleh individu baik secara sengaja atau tidak sengaja yang dapat bertentangan dan menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian mengenai perilaku-perilaku sehubungan kinerja sesuai perannya dalam organisasi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata kontraproduktif memiliki arti bersifat tidak mampu, tidak menguntungkan KBBI (2019). Budiman (2015) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah suatu Tindakan yang diambil oleh pekerja yang dapat mengganggu organisasi secara langsung pada fungsi organisasi.

Perilaku kerja kontraproduktif menurut Hai & Tziner, (2014) adalah bentuk perilaku disfungsional dan merugikan baik bagi individu maupun organisasi. Perilaku ini merusak norma-norma organisasi dalam berbagai cara baik dari sisi pencapaian, tujuan, aspek psikologis dan sosial karyawan, prosedur kerja, produktivitas maupun profibilitas organisasi menurut (Aube, Rousseau 2009) juga

memiliki dua dimensi yang berorientasi pada interpersonal disebut CWB-I contohnya bergosip tentang rekan kerja, dan berorientasi pada organisasi disebut CWB-O atau disebut juga sebagai *workplace deviance* contohnya mengambil cuti Panjang melebihi batas haknya.

Fox, Spector dan Beauer, 2010, menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif suatu masalah dan berpotensi menyebabkan kerugian yang besar bagi sebuah organisasi dan aggotanya. Perilaku tersebut diindikasikan sebagai perilaku disfungsional perilaku yang menyimpang dilakukan individu dalam bentuk manipulasi, kecurangan karena Tindakan yang dimunculkan hampir seluruhnya melanggar norma-norma organisasi, bertentangan dengan tujuan organisasi, menyalahi prosedur, bahkan menurunkan produktivitas dan keuntungan organisasi ataupun perusahaan (Sackett & Devore, 2001). Menurut Chand, Piar & Kuman (2014) perilaku kerja kontraproduktif dapat didefenisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi,. Perilaku kerja kontraproduktif mungkin jga dipahami sebagai perilaku yang dapay membahayakan untuk menyakiti diri sendiri, oraang-orang dan sumber daya organisasi.

Selanjutnya, Hoffman (2013) menggambarkan perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku yang dapat dikontrol individu yang bertolak belakang dari tujuan organisasi. Menurut Hollinger & Hoffman, 2013), perilaku kerja kontraproduktif dapat dikategorikan berdasarkan tingkat keparahan atau kerusakan yang ditimbulkan, yaitu dari sangat rendah hingga sangat parah. Perilaku yang digolongkan kepada tingkat sangat rendah adalah bergosip di saat waktu bekerja.

Menurut Kelloway (2010) perilaku kerja kontraproduktif yang bersifat kolektif

dapat berupa mogok kerja, adanya persaingan yang tidak sehat antar individu maupun kelompok. Dengan menggunakan pengertian perilaku yang menyimpang dari norma perusahaan, Robinson dan Bennet (2000) membagi perilaku kerja kontraproduktif ke dalam 4 dimensi utama, yaitu ;

- a. *production deviance* adalah termasuk meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, bekerja dengan lambat dan memperpanjang waktu istirahat;
- b. *property deviance* adalah termasuk kepada sabotase material perusahaan, mencuri barang-barang perusahaan, dan menyalahgunakan barang dan izin pemakaian barang perusahaan;
- c. *political deviance* adalah termasuk bergosip, melakukan fitnah, dan menyalahgunakan pihak lain serta menjadi provokator;
- d. *personal aggression* termasuk pada kekerasan secara fisik dan verbal.

Menurut Sackett (2013) mengungkapkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif, merupakan perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh anggota organisasi, perilaku tersebut dilihat oleh organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Heyde, Meibach & Kluger (2014) menyatakan bahwa beberapa tahun terakhir perilaku kerja kontraproduktif menjadi topik penting dalam bidang psikologi industri (*Human Factors Research*). Perilaku kerja kontraproduktif menjadi sesuatu hal yang sangat penting karena hal itu, merupakan perilaku yang melanggar norma-norma organisasi, merugikan organisasi dan menghambat tujuan organisasi (Mount, Iies & Jhonson 2006).

Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang menyimpang, terhadap organisasi atau perusahaan dan dapat merugikan orang lain, dimana jika ada perilaku kerja



kontraproduktif dalam perusahaan atau organisasi maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kerugian besar dan mengakibatkan kebangkrutan, dengan demikian perilaku kerja kontraproduktif ini berpengaruh besar terhadap perusahaan yang dimana seharusnya perusahaan berkembang maka dengan adanya perilaku kerja kontraproduktif, maka perusahaan atau organisasi akan menghambat dalam bidang bisnis maupun jasa.

Karakteristik pekerjaan yang ada berpengaruh terhadap keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Kemudian, ketiga hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologi individu terkait pelaksanaan tugas kerja, seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang ke dalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, absensi, dan tingkat turn over.

### **2.1.2. Faktor-faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Sacket dan DeVore (2005) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi perilaku kerja kontraproduktif individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut;

- a. Faktor Kepribadian. terdapat beberapa ahli yang menjelaskan definisi dari kepribadian. Allport dalam Robins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Wade dan Tavis (2007) berpendapat bahwa

kepribadian merupakan perilaku, pikiran, motivasi, dan emosi yang memiliki karakteristik tertentu dan relative bersifat permanen pada setiap individu. Sedangkan feist (2008) menjelaskan dalam bukunya bahwa kepribadian atau personality merupakan semua sifat atau karakteristik yang relative permanen yang menyebabkan konsistennya perilaku manusia. Kepribadian yang dimiliki oleh individu merupakan cara-cara yang dilakukannya dalam berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain. Cara yang dilakukan oleh individu merujuk pada karakteristik yang umumnya melekat dalam dirinya masing-masing. Karakteristik ini dapat disebut dengan trait kepribadian yang ditunjukkan oleh individu. Ketika dalam berbagai situasi. Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik ini dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seseorang individu (Robinson dan Judge, 2008).

- b. Faktor Karakteristik Pekerjaan. Menurut Robbins (2009;268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikannya keberagaman tugas yang telah dibebankan.

Menurut Elbadiansyah (2019;41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Berdasarkan pendapat tentang karakteristik pekerjaan yang diuraikan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan, dalam menyelesaikan

tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.

### 2.1.3 Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Umi Farida 2017, menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dan merencanakan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab.
2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berkaitan kepada pekerjaan dan kesalahan-kesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas-tugas yang telah diberikan.
3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang disarankan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

Faktor Karakteristik Kelompok. Menurut Sacket dan DeVore (2005) menjelaskan bahwa dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi atau perusahaan, individu akan mengamati lingkungan kerja. Segala hal yang terjadi dalam kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang akan menjadi anggota didalamnya. Apabila individu telah memahami hal tersebut maka

secara tidak langsung akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku dalam kelompok kerja. Sacket dan Devore (2005) mencontohkan pengaruh karakteristik kelompok terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif, seperti karyawan yang datang terlambat akan cenderung mengulangi perilaku tersebut dan dilakukan secara berulang oleh rekan kerja lainnya.

Greenberg dan Baron dalam buku karangan Wibowo (2017), mendefinisikan kelompok sebagai kumpulan dari dua individu atau lebih yang berinteraksi yang menjaga pola hubungan yang stabil, berbagai tujuan Bersama, dan merasakan diri mereka menjadi sebuah kelompok. Sedangkan menurut Bernhard Tewal (2017) kelompok merupakan sebagai kumpulan individu-individu yang perilaku atau kinerja anggota dipengaruhi oleh perilaku atau kinerja anggota lainnya. Gibson et al, 2012, kelompok sebagai kumpulan individu dimana perilaku atau kinerja anggota lainnya. Kelompok sebagai dua individu atau lebih, berinteraksi dan saling bergantung, yang berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge, (2013), kelompok sebagai dua atau lebih individu, yang datang Bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Duncan dalam bukunya Sofyandi, mengemukakan ada empat ciri-ciri utama kelompok yaitu;

1. *Common motive leading to group interaction.* Anggota suatu kelompok paling tidak harus mempunyai satu tujuan Bersama.
2. *Members who are affected differently by their interaction.* Hubungan dalam suatu kelompok harus memberikan pengaruh kepada setiap anggotanya. Tingkat pengaruh tersebut diantara mereka dapat berbeda. *Group structure different degrees of status.* Dalam kelompok selalu ada perbedaan tingkat/status, karena akan ada pimpinan dan pengikut.

3. *Standard norms and values*. Karena kelompok terbentuk untuk mencapai tujuan Bersama, maka biasanya pembentukannya disertai tingkah laku dan sistem nilai bersama.

Proses kelompok. Menurut Gary Yuki, proses kelompok di pengaruhi oleh beberapa karakteristik dari kelompok;

1. Besaran kelompok

kelompok yang besar memungkinkan memiliki informasi yang lebih besar dan ragam perspektif yang lebih luas mengenai sebuah masalah, dan terdapat lebih banyak kesempatan untuk melibatkan semua pihak yang akan terpengaruh oleh sebuah keputusan.

2. Diferensial Status

Perbedaan yang besar dalam status anggota dapat menghalangi pertukaran informasi dan evaluasi yang akurat dari suatu gagasan. Ide atau opini dari anggota yang berstatus tinggi memiliki pengaruh yang lebih banyak dan cenderung untuk dievaluasi secara lebih menguntungkan, bahkan Ketika status mereka tidak relevan dengan masalah keputusan itu. Kohesivitas jumlah rasa saling mengasihi antar anggota dan daya tarik terhadap kelompok merupakan penentu penting atas proses kelompok, tetapi kohesivitas yang tinggi dapat menjadi berkat campuran. Suatu kelompok yang kohesif yang memiliki nilai dan sikap yang serupa akan lebih mungkin sepakat terhadap sebuah keputusan, tetapi para anggota cenderung, akan lebih cepat setuju tanpa evaluasi yang lengkap dan objektif atas beberapa alternatif.

3. Keragaman Keanggotaan

Kelompok yang anggotanya beragam akan mungkin menjadi tidak terlu

kohesif karena orang cenderung untuk tidak menerima orang lain yang memiliki keyakinan, nilai dan tradisi yang berbeda.

#### 4. Kematangan Emosional

Kelompok yang memiliki kematangan emosionalnya rendah, cenderung untuk lebih memiliki perilaku yang berorientasi diri sendiri yang mengganggu (seperti membuat komentar yang provokatif, melucu, dan membual) dan perilaku yang agresif (menerikai anggota lainnya, mengancam, atau menghina secara pribadi).

### 2.1.4 Faktor Budaya Organisasi

Kesamaan dan pengaruh kelompok kerja dan budaya organisasi, dalam hal ini merupakan kesamaan pengaruh sosial pada individu di lingkungan kerja. Namun, faktor budaya organisasi merupakan fenomena yang lebih luas dampaknya terhadap individu. Hal ini karena budaya organisasi dipengaruhi langsung oleh faktor luar kelompok kerja dan sistem manajemen yang ada di organisasi.

Dalam John M. ivaneevich mengungkapkan defenisi budaya organisasi berdasarkan Edgar H. Schein. Budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan. Susanto (1997) mendefenisikan budaya organisasi menjadi suatu nilai-nilai sebagai pegangan asal daya insan menjalankan kewajiban dan juga perilakunya pada organisasi.

Menurut Martinko, Gundlach (2002) perilaku kerja kontraproduktif dipicu oleh dua faktor yaitu;

1. Situasional, merupakan faktor eksternal yang menyatakan bahwa pemimpin bisa memahami perilaku dan sifat-sifat bawahannya, seperti lingkungan atau keadaan.

2. Disposisional, merupakan faktor internal dan individual seperti kepribadian, karakter atau faktor biologis. Faktor-faktor disposisional pemicu perilaku kerja kontraproduktif meliputi kehati-hatian (*conscientiousness*), Bennet & Robinson, 2000), lima dimensi kepribadian (*big five personality*), (Salgado, 2002), sifat marah (*trait anger*), (Kwak,2006), sikap negative (*negative affect*), (Dalal,2005), dan control diri (*self Control*), (Villanueva, 2006).

Faktor-faktor situasional pemicu perilaku kerja kontraproduktif meliputi tiga hal yaitu ;

1. Sumber penyebab stres, seperti pertentangan peran, penumpukan beban kerja, dan pertentangan antar rekan kerja (Spector & Fox 200).
2. Perubahan di tempat kerja, seperti penataan ulang organisasi, perubahan manajemen, perubahan teknologi, pemotongan gaji, pengingkaran kontrak psikologis, ketidakamanan dalam bekerja, dan pemberian hukuman dalam bekerja, dan pemberian hukuman oleh organisasi (Marcus & Schuler, 2004).
3. Persepsi ketidakadilan (Stroms & Spector 2002). Disposisional, merupakan faktor internal dan individual seperti kepribadian, karakter atau faktor biologis. Faktor-faktor disposisional pemicu perilaku kerja kontraproduktif meliputi kehati-hatian (*conscientiousness*), Bennet & Robinson, 2000), lima dimensi kepribadian (*big five personality*), (Salgado, 2002), sifat marah (*trait anger*), (Kwak,2006), sikap negative (*negative affect*), (Dalal,2005), dan control diri (*self Control*), (Villanueva, 2006).

Berdasarkan beberapa teori yang dijelaskan beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif dapat disimpulkan

bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang sengaja dilakukan dapat menjadi kontradiktif dan menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.5 Aspek-aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif

Bennet & Robinso (2000) mengemukakan ada dua macam aspek perilaku kontraproduktif diantaranya;

1. Perilaku kerja menyimpang yang ditujukan pada organisasi. Perilaku ini bersifat menentang dan melanggar aturan organisasi, dimana organisasi telah membuat aturan-aturan yang harus diikuti, perilaku ini malah menentang dari aturan tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan di tempat kerja seperti, perpanjangan waktu istirahat, pulang lebih awal, datang terlambat.
2. Perilaku kerja kontraproduktif yang menyimpang ditujukan pada interpersonal seperti adanya persaingan yang secara tidak sehat di lingkungan organisasi tersebut.

Aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari lima aspek menurut Spector, Goh, Bruuesema, Kessler, Fox dan Penny (2006), yaitu:

a. Pelecehan terhadap orang lain

Pelecehan terhadap orang lain merupakan perilaku berbahaya yang dilakukan kepada rekan kerja. Dampak dari perilaku ini dapat merugikan secara fisik maupun psikologis seperti ancaman, komentarburuk, mengabaikan orang lain, merusak kemampuanseseorang untuk dapat bekerja secara efektif. Kebanyakan penelitian menilai perilaku tersebut merupakan perilaku dalam bentuk nonfisik. Msks, kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan penyalahgunaan perilaku yang dapat



diterima antar kerja.

b. Penyimpangan produksi

Penyimpangan produksi merupakan kegagalan yang dilakukan pekerja dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dengan cara yang seharusnya. Penyimpangan produksi biasanya lebih pasif karena tindakan yang dilakukan kurang dapat dilihat dengan jelas, tidak merusak property dan memerlukan bukti yang jelas. Perilaku penyimpangan produksi biasanya berupa mengabaikan pekerjaan saat jam kerja, kerja tidak sesuai tugas, tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, menunda-nunda pekerjaan.

c. Sabotase

Sabotase merupakan perilaku sengaja menghancurkan sesuatu atau properti milik organisasi dan tidak mempergunakan fasilitas milik organisasi dengan bagaimana semestinya. Perilaku sabotase memungkinkan karyawan untuk dikenakan sanksi oleh organisasi karena perilaku sabotase merupakan perilaku yang aktif yang berdampak merugikan organisasi dengan merusak property dan akan ditindak tergantung beratnya kerusakan yang dilakukan. Perilaku sabotase dapat berupa merusak computer milik organisasi, merusak alat transportasi milik organisasi, dan membiarkan ruangan kerja yang kotor.

d. Pencurian

Pencurian merupakan perilaku menyimpang yang bersifat mengambil atau mencuri barang milik organisasi dan tidak mengembalikannya. Pencurian yang dilakukan oleh karyawan merupakan masalah besar bagi organisasi karena sebagian besar karyawan melakukan tindakan pencurian disebabkan oleh banyak faktor. Kebanyakan karyawan melakukan tindak pencurian tidak untuk membahayakan

organisasi tetapi untuk mencapai keuntungan ekonomi yang diinginkan dengan anggapan bahwa organisasi tersebut tidak adil kepada karyawan. Perilaku pencurian oleh karyawan biasanya berupa membawa barang milik organisasi tanpa izin dan mengambil uang milik organisasi.

e. Penarikam diri

Penarika diri merupakan perilaku yang dilakukan karyawan dengan cara membatasi jumlah waktu kerja kurang dari sejam dari jam seharusnya seperti ketidakhadiran, datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya. Penarikan diri merupakan usaha untuk menghindari situasi lingkungan kerja. Karyawan menarik diri dari lingkungan organisasi dikarenakan untuk melepas diri dari stress, ketidakhadiran dan ketidakpuasan dari atasan.

Aspek- aspek perilaku kerja kontraproduktif Anderson & Viswesvaran (2001), menjelaskan bebrapa perilaku kerja kontraproduktif seperti :

- a. Menyalahgunakan waktu dan sumber daya (misuse of time and resources), yaitu membuang-buang waktu, dan melakukan pekerjaan pribadi di waktu bekerja.
- b. Tingkat kehadiran yang rendah (poor attendsnce) seperti absen atau dating terlambat tanpa alasan.
- c. Rendahnya kualitas kerja (poor quality work) seperti dengan sengaja tidak bekerja dengan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa defenisi aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif yang dijelaskan beberapa ahli maka dalam penelitian ini di aspek-aspek yang digunakan dikemukakan oleh Anderson & Viswesvaran (2000).

### 2.1.6 Ciri-ciri Perilaku Kerja Kontraproduktif

Prosser & Cameron, 2010) menyebut perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku menyimpang dan membaginya dalam dua dimensi. Dimensi yang pertama melihat perilaku menyimpang dari tingkat keparahannya (minor-mayor). Beberapa perilaku menyimpang seperti berbicara antar karyawan pada saat jam bekerja termasuk dalam kategori penyimpangan perilaku minor. Sedangkan perilaku penyerangan fisik dikategorikan sebagai penyimpangan perilaku yang parah atau mayor. Dimensi yang kedua melihat perilaku menyimpang dari sifat target, misalnya perilaku yang dapat membahayakan individu (*interpersonal deviance*) atau kesejahteraan organisasi. Ciri-ciri yang tergolong dalam perilaku kerja kontraproduktif yaitu; membicarakan atasan/rekan kerja sebagai bahan bercanda atau yang bersifat kurang pantas, memiliki sikap anti (tidak suka terhadap atasan/rekan kerja, berlaku kasar, keras, kurang sopan terhadap atasan/rekan kerja yang membuat mereka tersinggung, mengekspresikan perasaan kesal/marah terhadap atasan/rekan kerja, menjaga jarak terhadap atasan dan rekan kerja, meremehkan dan mempermainkan atasan/rekan kerja, menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang sia-sia (memperpanjang waktu istirahat, datang terlambat, menunda mengerjakan tugas, pulang lebih awal, menggunakan telepon/internet bukan untuk keperluan tugas/pekerjaan, menyerahkan kepada atasan/rekan kerja pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab masing-masing individu, melanggar etika seperti mengatakan sakit kepada atasan/rekan kerja tetapi sebenarnya tidak sakit, membawa pulang perlengkapan kantor, mengusahakan agar mendapat tip (uang tambahan) lembur dalam menyelesaikan tugas.

## **2.2 Budaya Organisasi (organizational culture)**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi (*organizational culture*)**

Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan tertentu harus dicapai melalui Kerjasama manusia yang ada di dalamnya. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Orang-orang yang bekerjasama dalam suatu organisasi memiliki perilaku kerja dan kinerja yang tidak sama satu dengan yang lainnya. Ada orang yang bekerja sangat rajin, antusias, percaya diri, mandiri, disiplin dan berbagai perilaku kerja positif lainnya. Mereka yang memiliki perilaku kerja positif demikian akan cenderung berkinerja dengan baik atau tinggi dalam organisasi. Selain itu, dalam kehidupan kerja organisasi ada orang yang berperilaku negatif seperti malas, tidak antusias, tidak percaya diri, tidak mandiri, tidak disiplin dan lain-lain, akibat dari perilaku kerja negatif ini, mereka akan berkinerja rendah atau buruk dalam organisasinya.

Budaya organisasi telah didefinisikan para pakar dalam cara yang berbeda. Beberapa definisi budaya organisasi dari hasil tinjauan literatur akan dikemukakan di bawah ini.

Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut.

*Organizational culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of belief, values, and expectations (Gibson 2012).*

Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

*Organizations culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations (Robbins & Judge, 2013).* Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

DeVore & Sacket (2005) berpendapat meskipun terdapat kesamaan antara pengaruh kelompok kerja dan budaya organisasi dalam hal ini bahwa keduanya merupakan pengaruh sosial pada individu di lingkungan kerja. Namun, faktor budaya organisasi merupakan fenomena yang lebih luas dampaknya terhadap individu. Hal ini karena budaya organisasi dipengaruhi faktor luar kelompok secara langsung. Seperti sistem manajemen yang ada pada organisasi/perusahaan tertentu. Robbins dan Langton (2010) menambahkan di dalam bukunya bahwa semua organisasi/perusahaan mempunyai budaya tak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima untuk para karyawan. Menurut Robbins seiring berjalannya waktu karyawan kemudian akan mengatasi hal-hal yang berlaku di organisasi/perusahaan tempat ia bekerja seperti bagaimana berpakaian untuk kerja, apakah aturan organisasi/perusahaan dijalankan dengan ketat, perilaku seperti apa yang menyulitkan mereka, seberapa pentingnya kejujuran dan integritas bagi organisasi/perusahaan sehingga dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan berperilaku dari

karyawan.

Budaya organisasi adalah sistem yang diikuti oleh sekelompok orang yang mengikat kelompok tersebut menjadi sebuah satu kesatuan yang terikat pada peraturan tertentu yang dibuat berdasarkan kesepakatan yang dirumuskan secara bersama serta memiliki kaidah pada nilai-nilai tertentu. Defenisi ini menunjukkan bahwa kebudayaan itu melaksanakan fungsi- fungsi penting dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat sanagt berpengaruh terhadap kinerja karyawan menerima nilai-nilai utama organisasi dan semakin terlibat mereka dalam nilai-nilai itu, semakin kuatlah budaya organisasi.

Budaya organisasi itu kuat atau lemah diantaranya tergantung pada faktor-faktor seperti ukuran organisasi itu telah berdiri, berapa banyak angka pergantian di antara karyawan, dan intensitas asal mula budaya tersebut. Dalam organisasi-organisasi tertentu, tidaklah jelas apa yang penting dan apa yang tidak suatu ciri budaya lemah. Dalam organisasi- organisasi seperti itu, budaya kiranya kurang mempengaruhi para manajer. Namun, kebanyakan organisasi memiliki budaya yang moderat hingga kuat. Relative terdapat kesepakatan yang bebar mengenai apa yang menentukan tinglah laku karyawan yang baik, apa yang dibutuhkan untuk naik pangkat, dan sebagainya. Dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi menemukan bahwa para karyawan di perusahaan/organisasi lebih terlibat dengan perusahaan/organisasi mereka yang lemah. Perusahaan/organisasi dengan budaya organisasi yang kuat biasanya menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek-praktek sosialisasi untuk membina keterlibatan karyawan.

Dari defenisi-defenisi tersebut ternyata budaya organisasi merupakan suatu

konsep yang cukup kompleks. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menentukan perilaku dan Tindakan anggota organisas tersebut (Tewal, 2017).

Budaya organisasi ini didasarkan pada suatu konsep bangunan tiga tingkatan (Schein, 1991), yaitu

1. Tingkatan asumsi dasar (*basic assumption*)
2. Tingkatan nilai (*value*)
3. Tingkatan *artifact* yaitu sesuatu yang ditinggalkan.

Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, hewan, dan manusia. Hubungan itu sendiri, dalam hal ini asumsi dasar bisa diartikan suatu philosophy, keyakinan yaitu suatu yang tidak bisa dilihat oleh mata tapi ditanggung jawabkan bahwa itu ada. Tingkatan yang berikutnya, nilai dalam hubungannya dengan perbuatan atau tingkah laku dan karenanya nilai bisa diukur (ditest) dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui consensus sosial. Tingkatan terakhir, artifact. Artifact adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk diturikan, bisa dalam bentuk teknologi, seni atau sesuatu yang bisa didengar.

### 2.2.2 Aspek Budaya Organisasi

Aspek-aspek budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy ( Riani, 2011), yaitu :

1. Lingkungan usah berupa lingkungan di mana perusahaan/organisasi itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh

- perusahaan/organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai values yang merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu perusahaan/organisasi.
  3. Panutan atau keteladanan berupa orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan/pegawai lainnya karena keberhasilannya.
  4. Upacara-upacara yaitu acara-acara yang diselenggarakan oleh perusahaan/organisasi dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya/pegawai.
  5. Network berupa jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan/organisasi dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya perusahaan/organisasi.

### 2.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, (2016), menyatakan indicator dari budaya organisasi, yang meliputi: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan antusias.
3. Kepribadian. anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek



kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisiensi.
5. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Tobari (2001), menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi: Aturan-aturan perilaku, Norma, Nilai-nilai dominan, Filosofi, Peraturan-peraturan. Berikut adalah penjelasan dari teori di atas:

1. Aturan-aturan perilaku, yang Bahasa, terminology, dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma. Merupakan standard perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma Susila, norma adat dan lain-lain.
3. Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tinggi kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya inerja dan efisiensi.
4. filosofi, adalah kebujksn yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan.
5. Peraturan-peraturan, aturan yang tegas dari organisasi pegawai harus mempelajari peraturan ini agar keberadannya dapat diterima dalam organisasi.

Dari defenisi mengenai budaya organisasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli

maka dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi yang telah terbentuk memiliki tujuan tertentu dan harus dicapai melalui Kerjasama antar sesama anggota yang berada di lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah sistem yang diikuti oleh sekelompok orang untuk melaksanakan fungsi-fungsi penting dalam organisasi tersebut.

#### **2.2.4. Pentingnya Budaya Organisasi**

Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya. Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Setiap perusahaan/organisasi memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari perusahaan/organisasi lain. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh karyawan-karyawannya. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya (Robbinson & Culter, 2002).

Beach (1993) menyatakan, *in short, the culture is the essence of what is important to the organization. As such, it prescribes and proscribes activities and defines the do's and that govern te behavior of it's members*. Jelaslah bahwa budaya mengandung inti yang penting dalam mengatur perilaku anggota organisasi tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukannya. Dengan demikian dapatlah dikatakan budaya sebagai suatu pedoman yang dipakai dalam menjalankan aktivitas organisasi/perusahaan mengembangkan budaya organisasi, yang selain untuk mengatasi permasalahan integrasi internal, juga untuk adaptasi eksternal (Schein, 1991).

Budaya menjalankan sejumlah fungsi dalam organisasi. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu :

1. Budaya mempunyai peran menetapkan batas, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Hutabarat dan hueseini (2006), mengemukakan fungsi budaya perusahaan/organisasi yang hampir serupa dengan pendapat di atas, yaitu :

1. Budaya dapat mendorong karyawan dan manajer untuk mencari berbagai alternatif yang bernilai tinggi/terbaik serta cara terbaik untuk mengimplementasikan.
2. Budaya perusahaan/organisasi berfungsi sebagai identitas anggota dan perusahaan/organisasi yang dapat membedakan suatu perusahaan/organisasi atau karyawannya dengan perusahaan/organisasi lain.

3. Budaya perusahaan/organisasi sebagai mekanisme control yang mengarahkan membentuk sikap dan tingkah laku karyawan, serta memudahkan timbulnya komitmen kepada sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi dan juga menunjang stabilitas sistem sosial di antara karyawan.

Setiap organisasi memiliki nilai-nilai budayanya sendiri yang spesifik.

Budaya memainkan peran penting dalam organisasi (Greenberg & Baron, 2008), yaitu :

1. *Culture provides a sense of identity.* Semakin jelas nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki suatu organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat mengasosiasikan dengan nilai organisasinya dan merasa suatu bagian penting baginya.
2. *Culture generates commitment to the organization's mission.* Orang tidak lagi berpikir untuk kepentingan-kepentingan dirinya sendiri, tetapi merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi/perusahaan dan merasa suatu bagian penting.
3. *Culture clarifies and reinforces standard of behavior.* Budaya menuntun perbuatan dan perkataan karyawannya, membuat jelas apa yang mereka harus lakukan dan katakan dalam situasi tertentu, yang secara khusus berguna bagi pendatang baru dalam perusahaan/organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda. Suatu budaya organisasi

mempunyai peran penting dalam perusahaan karena mempunyai sejumlah fungsi dalam organisasi yaitu, budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya membawa suatu identitas.

### **2.2.5. Jenis- jenis Budaya Organisasi (*culture organizations*)**

Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi empat jenis budaya organisasi: kolaborasi (klan), menciptakan (adhokrasi), bersaing, dan control (hierarki) (Quinn dan Cameron, 1999 dalam maria, 2016) yaitu;

1. Budaya yang berorientasi kolaborasi (klan), budaya yang mirip dengan keluarga, dengan berfokus pada pendampingan dan pengasuhan.
2. Budaya berorientasi (adhokrasi), budaya yang dinamis dan memiliki ciri kewirausahaan, dengan berfokus pada pengambilan resiko dan inovasi.
3. Budaya berorientasi, budaya yang berorientasi pada hasil, dengan berfokus pada kompetensi dan prestasi.
4. Budaya berorientasi kontrol (hierarki), budaya yang memiliki hierarki terstruktur dan dikendalikan, dengan focus pada efisiensi dan stabilitas.

Budaya organisasi ditinjau dari tingkat pemilikan nilai-nilai dapat dibedakan sebagai berikut berikut :

1. Dominat Culture (budaya dominan) adalah seperangkat nilai inti yang dimiliki oleh Sebagian besar anggota organisasi.
2. Subculture (subkultur) adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh minoritas, biasanya merupakan minoritas kecil, dari anggota organisasi. Subkultur biasanya merupakan hasil dari masalah atau pengalaman yang dimiliki oleh anggota departemen atau unit.

Pada hakektanya, dalam budaya dominan terdapat subkultur-subkultur. Sementara pada kasus lain mereka mungkin memiliki efek sebaliknya dan benar- benar merupakan budaya tandingan. Subkultur yang bertentangan dengan kultur budaya yang dominan menciptakan konflik, pertikaian, dan frustasi di kalangan karyawan. Subkultur yang sesuai denganbudaya dominan bisa sangat bermanfaat (Gibson, 2012). Selain itu, robbonaon dan Judge (2013) membedakan juga budaya organisasi dalam strong culture (budaya kuat) dan weak culture (budaya lemah).

Jika kebanyakan karyawan memiliki opini yang sama tentang misi dan nilai organisasi, budaya itu kuat ; jika pendapat sangat bervariasi, budaya itu lemah. Dalam budaya yang kuat, nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dimiliki secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin besar komitmen mereka, semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya pada perilaku anggota, karena tingginya tingkat kesamaan dan intensitas menciptakan iklim kontrol perilaku yang tinggi.

Ada empat jenis budaya organisasi (Maria, 2016) yaitu;

1. Kekuatan

Ada beberapa organisasi yang memberikan kekuasaan tetapi bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam organisasi, terutama karyawan yang mendapat hak istimewa di tempat kerja. Karyawan yang dianggap paling penting di tempat kerja dan merupakan pengambil keputusan utama. Individu-individu ini selanjutnya mendelegasikan tanggung jawab pada karyawan lain. Dalam budaya seperti ini, bawahan tidak memiliki pilihan selain mengikuti intruksi atasan dengan ketat. Karyawan tidak memiliki kebebasan untuk mengekspresikan pandangannya atau membagikan ide-ide

yang dimiliki di forum terbuka dan harus mengikuti semua yang dikatakan atasan.

## 2. Budaya Tugas

Organisasi menjadi tempat tim yang dibentuk untuk mencapai target atau menyelesaikan masalah selaras dengan budaya tugas yang telah ditentukan, dalam organisasi senacam itu, individu dengan minat dan spesialisasi yang sama berkumpul untuk membentuk sebuah tim. Umumnya terdapat 4 hingga 5 anggota di setiap tim. Dalam budayanya yang demikian, setiap anggota tim harus berkontribusi secara merata dan menyelesaikan tugas dengan cara yang paling inovatif dan kreatif yang dapat memberikan hasil yang terbaik.

## 3. Budaya Pribadi

Ada organisasi tertentu di mana karyawan merasa pemimpin lebih penting daripada organisasi. Organisasi semacam ini mengikuti budaya yang dikenal sebagai budaya orang. Dalam budaya ini, individu lebih percaya tentang diri sendiri daripada organisasi. Karyawan hanya datang ke tempat kerja demi uang untuk memenuhi kebutuhan dan tidak pernah terikat pada organisasi. Karyawan tidak loyal terhadap manajemen dan tidak pernah mendukung organisasi dalam segala hal kegiatan yang dilakukan, seperti kurangnya partisipasi dari karyawan. Seharusnya karyawan itu harus bisa menjadikan organisasi sebagai prioritas.

## 4. Budaya Peran

Budaya peran adalah di mana setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan spesialisasi, kualifikasi Pendidikan, dan minatnya untuk mengeluarkan yang terbaik dari dirinya. Dalam budaya seperti itu

karyawan memutuskan hal yang terbaik dapat dilakukan dan rela menerima tantangan yang dianjurkan. Setiap individu bertanggung jawab atas sesuatu dan harus mengambil kepemilikan atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya mengandung inti yang paling penting dalam mengatur perilaku anggota organisasi apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Masing-masing jenis budaya yang dijelaskan terdapat subkultur yang memiliki peran masing-masing dalam organisasi.

#### **2.2.6. Kategori Budaya Organisasi**

Edmundas et al (2016), menyatakan budaya organisasi tidak semata-mata hal yang terpenting diterapkan, di samping itu organisasi juga harus mempertimbangkan dampak yang mungkin terjadi yaitu :

1. Budaya organisasi dapat berdampak secara signifikan pada katifitas ekonomi jangka Panjang perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Budaya organisasi menjadi faktor yang lebih signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam beberapa decade mendatang.
3. Budaya organisasi menghambat aktivitas keungan jangka panjang yang kuat, budaya ini dengan mudah muncul di perusahaan-perusahaan tempat orang cerdas dan bijak bekerja.
4. Meskipun sulit untuk mengubah organisasi yang ada, namun budaya organisasi dapat dibentuk sedemikian rupa untuk meningkatkan aktivitas organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap budaya organisasi yang telah diterapkan pasti akan dampak yang negative yang mungkin terjadi dalam



organisasi tersebut. Akan adanya perbedaan individu dalam kelompok organisasi tersebut bisa membuat kegagalan dalam organisasi tersebut tnamun tujuan dibentuknya organisasi tersebut telah dibentuk dengan sedemikian rupa untuk meningkatkan aktivitas organisasi.

### **2.2.7. Komponen Budaya Organisasi**

Berbagai ahli telah memberikan model budaya organisasi yang berbeda. Walaupun berbeda, semua sepakat organisasi adalah konstruksi multidimensi yang terdiri dari berbagai elemen, seperti dikatakan Maria (2016):

1. Sejarah/cerita rakyat: tahun-tahun awal perusahaan memiliki efek abadi pada budaya. Para pemimpin awal sebuah perusahaan meninggalkan warisan melalui cerita ini membantu menggarusbawahi apa saja yang dihargai dalam organisasi
2. Komunikasi/symbol, komunikasi bersifat forma dan informal (apa yang di bahas di ruang istirahat). Symbol adalah jalan pintas komunikasi yang biasanya visual (menempatkan parkir pengunjungnya yang cukup disebelah pintu masuk utama adalah symbol visual tenyang pentingnya pelanggan dan mitra).
3. Metrik/hadiah/pengakuan, apa yang diukur adalah apa yang penting dalam suatu organisasi. Demikian juga, apa yang diakui dan dihargai oleh individu juga merupakan indikasi yang jelas tentang apa yang penting dalam organisasi.
4. Aturan/norma perilaku, aturan perilaku berkembang seiring waktu . aturan-aturan ini menentukan bagaimana individu diharapkan untuk berinteraksi satu

sama lain dan bagaimana pekerjaan harus didekati dalam organisasi biasanya aturan yang tidak diucapkan atau dicatat yang terbukti dalam perilaku karyawan sehari-hari.

5. Ciri-ciri yang dinilai, ciri-ciri yang terdapat dalam diri pemimpin senior yang akan dinilai guna untuk mempromosikan jabatan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap anggota organisasi dapat menerapkan multidimensi budaya organisasi yang sejak dulu telah ditetapkan oleh organisasi.

#### **2.2.8. Karakteristik Budaya Organisasi (*culture organization*)**

Para pakar mengemukakan karakteristik budaya organisasi secara berbeda, meskipun ada beberapa diantaranya yang mirip. Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara bersama anggotanya memiliki tujuh karakteristik (Robbinson & Judge 2013) yaitu;

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap diteil, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail permasalahan.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mrncapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim,

bukannya berdasar individu.

6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Greenberg dan Baron (2008), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan dari enam karakteristik inti yang secara selektif dihargai oleh para anggota organisasi sebagai berikut :

1. Kepekaan pada orang lain, memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang lebih baik.
2. Keinginan pada ide-ide baru, menolong karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dalam pekerjaan.
3. Kemauan mengambil resiko, mendorong karyawan untuk mau mengambil resiko.
4. Nilai ditempatkan pada orang, orang diperlakukan dengan baik, sehingga mereka merasa dihargai.
5. Keterbukaan pilihan komunikasi yang ada, mengharapkan orang untuk membuat keputusan secara bebas dan mengkomunikasikannya kepada siapapun yang membutuhkannya.
6. Persahabatan dan kesesuaian, karyawan cenderung bersahabat dan cocok satu dengan yang lainnya.

Luthans (2013), mengatakan budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting sebagai berikut ;

1. Keteraturan perilaku yang teramati. Ketika peserta organisasi berinteraksi dengan orang lain, meSSreka menggunakan Bahasa, terminology, dan riyual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan sopan.
2. Norma. Standard perilaku ada, termasuk panduan tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan, yang banyak di organisasi turun pada “jangan terlalu banyak; janagn terlalu sedikit”.
3. Nilai dominan, ada beberapa nilai utama yang dianjurkan oleh organisasi dan diharapkan para peserta untuk berbagi. Contoh tipikal adalah kualitas produk yang tinggi, *low absenteeism*, dan efisiensi tinggi.
4. Filsafat. Ada kebijakan yang mengemukakan keyakinan organisasi tentang bagaimana caranya karyawan dan/ atau pelanggan harus diperlakukan.
5. Aturan. Ada pedoman ketat terkait untuk bergaul dalam organisasi.
6. Pendaang baru harus mempelajari tali tersebut agar bisa diterima sebagai anggota kelompok yang lengkap.
7. Iklim organisasi. Ini adalah keseluruhan perasaan yang disampaikan secara fisik, tata letak, cara karyawan berinteraksi dan acara anggota organisasi melakukan diri mereka dengan pelanggan atau orang luar lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, setiap organisasi dapat mempertahankan karakteristik ini sebagai identitas yang telah diterapkan. Selain itu, untuk menjaga stabilitas maka harus adanya perubahan yang meningkatkan semangat kinerja dalam lingkungan organisasi tersebut.

### **2.2.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi (*culture organization*)**

Menurut Robert (2003), ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya

organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut: Nilai, Kepercayaan, Perilaku yang dikehendaki, Keadaan yang amat penting, Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian, Perilaku.

Sedangkan menurut Veithzal, (2003:)faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu sebagai berikut: Pola-pola yang dipandu norma, Nilai-nilai, Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Pendapat tidak berbeda jauh seperti yang diungkapkan oleh Panuju 2000, menurutnya ada lima faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Tentang: Waktu, Efisiensi, Diri, Tindakan dan, Kerja
2. Kepercayaan tentang: Karyawan, Pelanggan, Produksi, Manajemen, Masyarakat dan, Laba
3. Efektifitas organisasi tentang: Efisiensi, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Komitmen, Kepuasan
4. Iklim organisasi: Iklim komunikasi tentang, Dukungan, Keikutsertaan dalam proses keputusan, Kejujuran, Percaya diri dan keandalan, Terbuka dan tulus, Tujuan kinerja yang tinggi.

Dari penjelasan beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa adanya nilai-nilai yang mempengaruhi untuk meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja.

### 2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan perilaku kontraproduktif

Budaya organisasi dikatakan kuat bila nilai-nilai atau falsafah organisasi disadari, dipahami, dan menjiwa. Sebagian besar anggota dalam organisasi karena adanya pemahaman bahwa nilai-nilai tersebut mendukung tujuan organisasi dan tujuan anggotanya (Tika, 2010). Ketika pemahaman terjadi, maka kontrol tidak tergantung pada struktur birokrasi formal, tetapi karena aturan-aturan yang tidak tertulis yang ada di dalam batinnya atau jiwannya dan oleh pengertian-pengertian yang sama diantara anggota, hal ini pada tahap selanjutnya akan meningkatkan loyalitas dalam diri anggota.

Budaya yang kuat memungkinkan timbulnya responsivitas karena organisasi percaya kepada kemampuan kontrol dari anggota. Jika organisasi yang mekanistik bergantung pada sistem kontrol tradisonal, seperti peraturan prosedur, maka organisasi yang responsive lebih tergantung pada kontrol normative. Artinya dengan cara mengontrol nilai-nilai, keyakinan pikirannya maupun perasaan yang mendasari Tindakan anggota. Dengan kata lain, perilaku anggota di atur oleh suatu rangkaian tradisi dan keyakinan bersama yang kuat, atau bisa disebut dengan budaya yang kuat (Nuraha, 2003).

Griffin & Lopez (2005), mengemukakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan istilah yang mengacu pada bentuk yang di sengaja. Perilaku kerja kkontraproduktif ini berpotensi merugikan organisasi maupun individu yang ada di dalam organisasi. Perilaku tersebut dapat , Harper (1990, dalam Hafidz, 20012) dapat berupa terlambat, ketidakhadiran dengan sengaja dan tanpa kabar adanya KKN, menarik diri dari pekerjaan, menghindari tanggung

jawab. Kurangnya sikap kekompakan antara satu individu dengan yang lainnya, tidak ada rasa membangun organisasi/perusahaan sehingga menimbulkan perilaku kontraproduktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2018) pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai korelasi 0.658 dengan  $p=0.000$ . Sesuai dengan teori Harvey dan Brown (2009) menyebutkan bahwa budaya yang dibentuk oleh sebuah organisasi adalah asset intangible yang menjadi tuntunan anggota organisasi.

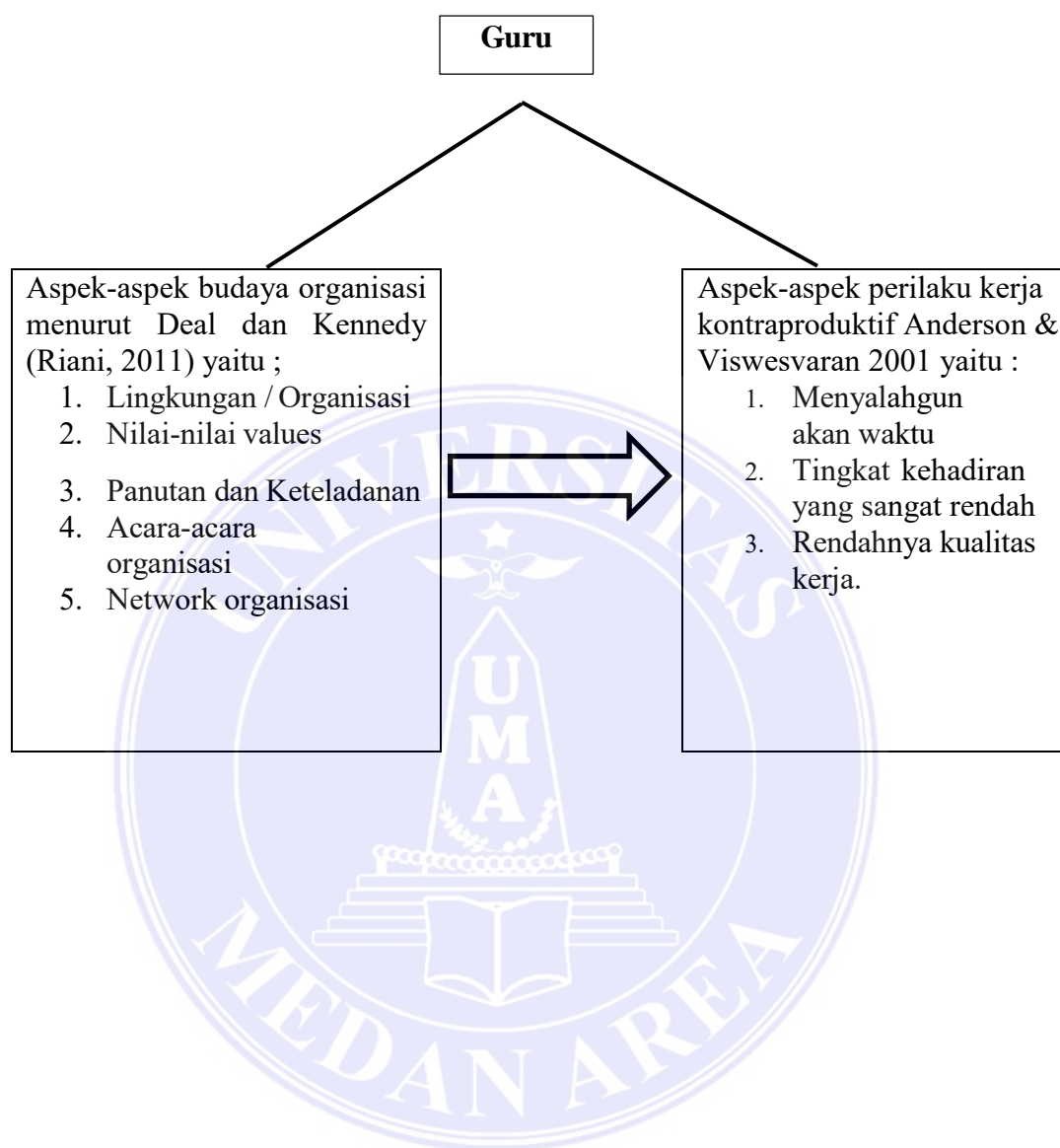
Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang diinginkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh lestari (2016) pada pegawai badan Pertahanan Nasional tingkat II Samarinda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif dengan nilai korelasi 0.679 dengan  $p=0.000$ . Sesuai dengan teori Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005). Menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatar belakangi kemunculan perilaku kontraproduktif seperti kepribadian, karakter pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, dan budaya organisasi. Individu cenderung menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja sebagai respon terhadap peningkatan stress kerja pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan atas kerja yang harus dicapai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif sangat erat, sebab dengan adanya nilai-nilai yang filosofis yang ada di dalam organisasi yang telah dipakai sejak lama maka akan menimbulkan perilaku anggota yang baik dan juga setia atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya. Akan tetapi jika budaya organisasi itu rendah maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif akan semakin tinggi.





## 2.4 Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu selama 7 hari dari tanggal 18 maret s/d 25 maret 2024 di Yayasan Gemilang bangsa Lubuk Pakam.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di Jl. Labu, Beringin, Deli Serdang, Lubuk Pakam. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena peneliti melihat terdapat masalah Perilaku Kerja Kontra Produktif Guru pada Guru Yayasan Gemilang Bangsa.

#### **3.2 Bahan dan Alat**

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Budaya organisasi dan skala Perilaku Kerja KontraProduktif Guru.

#### **3.3. Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiono, 2012).

Identitas Variabel penelitian

Variabel bebas (X) : Budaya Organisasi

Variable Terikat (Y) : Perilaku kontraproduktif

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik menjadi kesimpulannya Sugiyono,(2013)Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam sebanyak 40 orang guru tetap.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2013) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yang kurang dari 100 jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Untuk melengkapi hasil observasi maka peneliti juga melakukan pengamatan secara langsung mengamati tidak hanya melihat melainkan merekam dan mencatat kejadian dilapangan.

### 3.4 Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilakukan,peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian,yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak fakultas psikologi Universitas Medan Area. Langkah yang dilakukan mulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area,guna meminta izin untuk mengadakan

penelitian. Selain menyiapkan persiapan administrasi peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian, dengan penyusunan Skala Budaya Organisasi dan Perilaku kerja kontraproduktif.

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis Purposive Sampling. Menurut Jogiyanto (2014) teknik pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling) teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Teknik ini tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap anggota populasi yang bisa dipilih menjadi sampel. Teknik purposive sampling merupakan pengambilan sampel dengan adanya tujuan tertentu dan bukan didasarkan atas strata, random, atau geografi. Sugiyono (2015) mendefinisikan purposive sampling sebagai teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti ini menggunakan kriteria yaitu Tetap pada Yayasan Gemilang Bangsa. Yang dimana guru tetap sebanyak 40 guru tetap yang akan di jadikan sampel penelitian.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Skala likert disusun dari dua kategori item, yaitu item yang mendukung (favourable) dan item yang tidak mendukung (unfavourable) serta menyediakan 4 alternatif jawaban yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). (Sugiyono, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada menggunakan skala budaya organisasi dan juga skala perilaku

kerja kontraproduktif. Skala merupakan instrument ukur berupa perangkat pertanyaan disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Metode Skala yang digunakan terdiri dari dua jenis Skala untuk mengukur budaya organisasi yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari budaya organisasi dan skala untuk mengukur perilaku kerja kontraproduktif yang peneliti buat berdasarkan aspek aspek dari perilaku kerja kontraproduktif.

### 3.6.1 Skala budaya Organisasi

Skala budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek menurut Deal dan Kennedy (Riani, 2011). Adapun yang menjadi aspek-aspek budaya organisasi tersebut yaitu lingkungan/organisasi, nilai-nilai values, panutan dan keteladanan, acara-acara organisasi dan network organisasi.

Skala budaya organisasi diukur dengan menggunakan model skala likert dengan empat pilihan jawaban masing-masing 48 butir pertanyaan terdiri dari 24 pertanyaan positif (favorable) dan 24 pertanyaan negatif (unfavorable). Skala favorable merupakan skala yang item-item pertanyaan bersifat mendukung sedangkan unfavorable bersifat tidak mendukung. Nilai yang diberikan pada masing-masing jawaban responden pada setiap item-item favorable, jawaban sangat setuju (SS) mendapat jawaban 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban sangat setuju (TS) mendapat nilai 2 dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk penilaian jawaban unfavorable pada masing-masing item jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

### 3.6.2 Skala perilaku Kontraproduktif

Skala perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Anderson & Viswesvaran (2001) yaitu aspek yaitu menyalahgunakan waktu dan sumber daya (misuse of time an resources), tingkat kehadiran yang rendah (poor attendance), dan rendahnya kualitas kerja (poor quality work).

Skala perilaku kerja kontraproduktif diukur dengan menggunakan model skala likert dengan empat pilihan jawaban masing-masing 42 butir pertanyaan dari 20 pertanyaan positif (favorable) dan 20 pertanyaan negatif (unfavorable). Skala favorable merupakan skala yang item-item pertanyaan bersifat mendukung sedangkan unfavorable bersifat tidak mendukung. Nilai yang diberikan pada masing-masing jawaban responden pada setiap item-item favorable, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk penilaian jawaban unfavorable pada masing-masing item jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3 jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

### 3.7 Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai kepada pengolahan data, yang akan diukur nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukannya analisis butir yaitu validitas dan reliabilitas.

### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas berkaitan dengan “ketepatan” dengan alat ukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen yang valid, maka instrumen juga valid. Valid dapat diartikan juga dengan kesesuaian alat ukur dengan apa yang mau diukur (Ahmad, 2018). Validitas (validity) adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019).

Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan validitas konstruk (construct validity) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (corrected item total correlation). Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2006) corrected item total correlation adalah korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Secara umum, jika nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,3 maka item skala tersebut dapat dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Reliabilitas juga diartikan sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Artinya, semakin reliabel suatu tes, maka semakin yakin bahwa hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama dan bisa dipakai di suatu tempat yang berbeda ketika melakukan tes tersebut. Reliabilitas sejatinya memastikan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam instrumen meskipun dilakukan di tempat ataupun

waktu yang berbeda (Ahmad, 2018). Pada penelitian ini, pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus Alpha Cronbach pada berbagai instrumen penelitian yang berupa skala untuk menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (internal-consistency coefficient reliability).

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

analisis data yang digunakan pada penelitian ini juga menggunakan Teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

Rumus regresi :

$$Y = a + bx \text{ Keterangan :}$$

Y : Variabel Terikat

X : Variabel bebas

A : Konstanta

B : Koefisien



Regresi Analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS versi 25 For Windows. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test, yang memiliki kriteria apabila  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila  $p < 0,05$  maka sebarannya dikatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (self leadership) memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y (work engagement). Dengan kriteria  $p > 0,05$  maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka dinyatakan tidak linier.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pada penelitian ini hasil dari budaya organisasi dinyatakan memiliki hubungan yang negative dengan perilaku kerja kontraproduktif hal sesuai dengan hasil perhitungan rata-rata hipotetik dan empirik dimana budaya organisasi diperoleh sebesar 3,149 atau sanagat rendah sedangkan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai 3,115 atau sangat tinggi.
- Koefisien determinan ( $r$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r=0,104$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berdistribusi sebesar 10.40% terhadap dengan perilaku kerja kontraproduktif.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka dapat diuraikan saran untuk dijadikan masukan bagi pihak terkait yaitu:

##### 1. Bagi Responden

Mengingat begitu pentingnya berlangsungnya kegiatan proses belajar di sekolah maka teruntuk responden peneliti memberikan saran kepada yang bersangkutan hendaknya bisa bertanggung jawab atas tanggung jawab sebagai pendidik di sekolah serta responden juga diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik antar pemimpin, rekan kerja beserta peserta didik di sekolah tersebut.

## 2. Bagi Pihak Sekolah

Dengan adanya penelitian ini peneliti juga memberikan saran untuk pihak sekolah harus dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut, dan lebih memperhatikan kebutuhan sekolah demi melancarkan kegiatan pembelajaran.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya.

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwasannya beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif guru yang membuat beberapa tindakan- tindakan tidak sesuai dengan budaya organisasi di sekolah tersebut, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Guru dapat digunakan sebagai referensi untuk dapat mendalami lebih lanjut mengenai penelitian tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansyary, Nasrul. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Diss. 2021.
- Anwar, Chaerul. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Transfer Pengetahuan Dan Kinerja Pegawai Kantor Bupati Boven Digoel= Influence Of Leadership Style To Transfer Knowledge And Culture Organization To Improve Performance Of Office Officer Of Regent Boven Digoel. Diss. Universitas Hasanuddin, 2021.
- Ardiana, Rizki. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020.
- Azizah, Nor. Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Madya Makassar. Diss. Universitas Negeri Makassar, 2018.
- Bahri, H. Moh Saiful, And Mm Se. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. Jakad Media Publishing, 2018.
- Budiman, Budiman. "Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan–Bawahan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Studi Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang." *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1.2 (2015).
- Cendikiawaty, Annisa. Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Hexaco Dan Keadilan Organisasi Pada Pegawai Universitas X. Bs Thesis. Fakultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Daniarsyah, Dida. "Menghalau Perilaku Kontraproduktif: Transformasi Jabatan Administrasi Menjadi Jabatan Fungsional." *Jipags (Journal Of Indonesian Public Administration And Governance Studies)* 4.1 (2020).
- Duryat, H. Masduki, And H. Jamali Sahrodi. Manajemen Pendidikan Antikorupsi:(Wacana Kritis Atas Etika Kekuasaan Dan Budaya Mematuhi Melalui Pendidikan). K-Media, 2021.
- Elbadiansyah, Elbadiansyah. "Manajemen Pendidikan." (2018).
- Fatoni, Sonya Venesianila, And N. R. H. Frieda. "Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di

Semarang." Jurnal Empati 3.1 (2014).

Idris, Ahmad. "Penggunaan Instrumen Penilaian Budaya Organisasi Pada Organisasi Non Formal." Jurnal Ekonomi Modernisasi 13.2 (2017).

Karweti, Engkay. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Di Kabupaten Subang." Jurnal Penelitian Pendidikan 11.2 (2010).

Lestari, Milna Ayu. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai." Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi 4.2 (2016).

Mahyuddin, Mahyuddin, Et Al. Teori Organisasi. Yayasan Kita Menulis, 2021. Matahari, Shili. "Budaya Organisasi Dan Temanya." Jurnal Internasional Bisnis Dan Manajemen 3.12 (2008).

Melyza, Apta, And Rachmi Marsheilla Aguss. "Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19." Journal Of Physical Education 2.1 (2021).

Nainggolan, Enzel Weldy. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif. Diss. Universitas Islam Riau, 2019.

Nugraheni, Hariyanti, And Salamah Wahyuni. "Pengaruh Narsisme Dan job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator." Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Journal Of Business And Management) 16.2 (2016). Nurlaila, Nurlaila. "Perilaku" Organisasi.

prasetyanta, Nindya Putra. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Employee Personality Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Operasional Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Ms Thesis. Universitas Islam Indonesia, 2019

Purba, Sukarman, Et Al. Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis, 2020. Ramdhan, Muhammad. Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara, 2021.

Ratih, Faradika Maria, Awin Mulyati, And Endro Tjahjono. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Dalam Membeli Produk Apple Iphone." Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis 2.2 (2016).

Rifanto, Dayu. "Evaluasi Penerapan Program The Leader In Me Pada Budaya Organisasi Di Sekolah." (2015).

Rini, Kadek Dwi Rista, Nengah Landra, And Ni Made Dwi Puspitawati. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Monastri Denpasar." *Emas 3.4* (2022).

Sarwono, Aris Eddy, And Asih Handayani. *Metode Kuantitatif*. Unisri Press, 2021. Suyasa, Emilia Sari, Tommy.Y.S."Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif". Penerbit Andi. Yogyakarta; 2018.

Setiyaningrum, Erin, And Istiqomah Istiqomah. "Efektivitas Penerapan Model Pembelajaran Think  $\hat{A}$ €"Talk-Write Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas Vii Smp Negeri 3 Magelang."

Siswanti, Yuni. "Iklim Keadilan Organisasional Sebagai Anteseden Perilaku Kerja Kontraproduktif: Leader Member Exchange Sebagai Pemediiasi-Analisis Lintas Level." (2020).

Supriadi, S, E, M. M., Msi., Perilaku Budaya Kontraproduktif. Medan : 2020

suseno, Miftahun Ni'mah. "Pengembangan Pengujian Validitas Isi Dan Validitas Konstrak: Interpretasi Hasil Pengujian Validitas." (2014).

Susilawati, Ika Rahma. "Perilaku Kerja Produktif Dan Kontra Produktif: Sebuah Studi Meta-Analisis." *Mediapsi 4.1* (2018).

Sutrisno, H. Edy. *Budaya Organisasi*. Prenada Media, 2019.

Suyasa, P. Tommy Ys, Et Al. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Penerbit Andi, 2020.

Suyasa, P. Tommy Ys, Et Al. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Penerbit Andi, 2020.

Suyasa, P. Tommy Ys, Et Al. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Penerbit Andi, 2020.

Suyitno, Andi Setyawan, And Hardi Utomo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan Bmt Indonesia Di Kabupaten Semarang)." *Among Makarti 9.2* (2017).

Tahir, Rusdin. "Hr Scorecard Sebagai Performance Driver."

Tanjung, Mhd. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Waringin Seafood. Diss. 2019.

Thoyib, Armanu. "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja: Pendekatan Konsep." Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 7.1 (2005).  
Ur, Dicky Wisnu. Teori Organisasi" Struktur Dan Desain. Vol. 1. Ummpress, 2019.



**LAMPIRAN**  
**LAMPIRAN DATA MENTAH**  
**VARIABEL X ( Budaya Organisasi )**

No	Gender	Bagian X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44		
1	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
2	L		3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
3	P		3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
4	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2		
5	P		3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2		
6	P		4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2			
7	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1		
8	L		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2		
9	L		4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1		
10	L		3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2		
11	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2		
12	P		3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
13	P		4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2		
14	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2		
15	P		3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
16	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
17	L		4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1		
18	L		3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2			
19	L		3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2		
20	L		3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	
21	L		2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
22	L		3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
23	P		3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
24	P		3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
25	P		4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
26	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2		
27	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
28	L		3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	
29	L		4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
30	L		3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
31	L		4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1		
32	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
33	P		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
34	P		3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
35	P		4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
36	P		3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
37	L		4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
38	L		3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2		
39	L		3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1		
40	L		3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		





pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	keterangan
q1	63,0000	97,487	0,776	0,937	Valid
q2	63,0500	97,331	0,864	0,936	Valid
q3	63,0500	97,279	0,870	0,936	Valid
q4	63,0250	97,256	0,835	0,937	Valid
q5	63,0250	97,153	0,847	0,936	Valid
q6	63,0500	97,485	0,844	0,937	Valid
q7	63,0250	96,692	0,905	0,936	Valid
q8	63,0250	97,307	0,828	0,937	Valid
q9	63,0000	96,667	0,874	0,936	Valid
q0	63,0500	97,690	0,817	0,937	Valid
q11	63,0500	97,690	0,817	0,937	Valid
q12	63,0250	97,051	0,860	0,936	Valid
q13	63,0500	97,279	0,870	0,936	Valid
q14	63,0250	96,692	0,905	0,936	Valid
q15	63,0250	96,743	0,899	0,936	Valid
q16	63,0250	97,051	0,860	0,936	Valid
q17	63,1000	97,990	0,877	0,937	Valid
q18	63,0250	96,692	0,905	0,936	Valid
q19	63,1000	97,990	0,877	0,937	Valid
q20	63,0750	97,404	0,901	0,936	Valid
q21	63,0750	97,712	0,859	0,937	Valid
q22	63,1000	97,990	0,877	0,937	Valid
q23	63,0750	97,712	0,859	0,937	Valid
q24	63,0750	97,558	0,880	0,936	Valid
q25	63,0500	96,972	0,910	0,936	Valid
q26	63,1000	97,990	0,877	0,937	Valid
q27	60,8250	104,507	-0,035	0,943	tidak valid
q28	61,6000	106,195	-0,204	0,944	tidak valid
q29	61,0750	102,840	0,129	0,942	tidak valid
q30	61,8250	100,404	0,205	0,944	tidak valid

## Item-Total Statistics

## Reliability Statistics

## LAMPIRAN SKALA PENELITIAN

## LAMPIRAN SKALA PENELITIAN

## IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

## PETUNJUK PENGISIAN

saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian. dengan cara memberikan tanda (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

## BENTUK PERNYATAAN

SS :SANGAT SETUJU

S :SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS :SANGAT TIDAK SETUJU

**BLUE PRINT PERILAKU KONTRAPRODUKTIF (X)**

No	Aspek	SS	S	TS	STS
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.				
2	Pegawai melakukan pekerjaan selama ini dan dikerjakan dengan waktu yang telah direncanakan.				
3	Pegawai selalu siap dengan tugas mendadak yang diberikan atasan.				
4	Pegawai membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan.				
5	Pegawai memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.				
7	Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.				
8	Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.				

9	Pegawai tidak melakukan pekerjaan selama ini dan dikerjakan dengan waktu yang telah direncanakan.				
10	Pegawai tidak pernah siap dengan tugas mendadak yang diberikan atasan..				
11	Pegawai tidak membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan.				
12	Pegawai tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.				
13	Pegawai tidak menggunakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.				
14	Pegawai tidak bekerja sesuai dengan jam kerja telah ditentukan.				
15	Pegawai menyiapkan materi pembelajaran secara keseluruhan.				
16	Pegawai memberikan penjelasan materi yang rinci.				
17	Pegawai menyiapkan materi pembelajaran secara keseluruhan.				
18	Pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh melaksanakan setiap pekerjaan.				
19	Jumlah absensi pegawai tidak melebihi batas yang telah ditetapkan sekolah.				
20	Pegawai memberikan keterangan jika tidak dapat hadir ke sekolah.				
21	Mengutamakan waktu kerja dalam sekolah daripada di luar sekolah.				
22	Pegawai dapat bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan				
23	Pegawai memiliki riwayat Pendidikan sesuai bidangnya.				
24	Pegawai mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan				
25	Pegawai ahli dalam bidangnya				
26	Pegawai memiliki keterampilan yang dapat membuat belajar semakin mudah dan menyenangkan.				
27	Pegawai mahir dalam menggunakan alat komputer untuk media belajar.				
28	Kuantitas kerja pegawai sudah dengan standart kerja yang diharapkan oleh organisasi				
29	Pegawai belajar pada pekerjaan yang baru dan menantang				
30	Pegawai tidak menyiapkan secara matang keseluruhan materi pelajaran.				
31	Pegawai tidak meberikan penjelasan materi secara rinci.				

32	Pegawai tidak bekerja dengan sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan.				
33	Absensi pegawai melebihi batas maksimal.				
34	Pegawai tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.				
35	Pegawai tidak mengutamakan waktu di sekolah.				
36	Pegawai tidak dapat bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan..				
37	Pegawai tidak memiliki riwayat Pendidikan sesuai dengan bidangnya.				
38	Pegawai tidak mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.				
39	Pegawai tidak ahli dalam bidangnya.				
40	Pegawai kurang memiliki keterampilan untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.				
41	Pegawai tidak menggunakan alat komputer untuk media belajar				
42	Kuantitas kerja pegawai tidak sudah dengan standart kerja yang diharapkan oleh organisasi				

**BLUE PRINT SKALA BUDAYA ORGANISASI (Y)**

No	Aspek	SS	S	TS	STS
1	Kelengkapan fasilitas yang disediakan kepada pegawai untuk keperluan mengajar di kelas.				
2	Kebersihan dan kerapian di ruangan mengajar.				
3	Keamanan di lingkungan organisasi dikelola dengan baik. .				
4	Pegawai saling bekerja sama.				
5	Hubungan baik antara pegawai dan pemimpin.				
6	Pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pemimpin.				
7	Pegawai saling tegur sapa.				
8	Pegawai berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan				
9	Pegawai menyatakan dan mengungkapkan perasaan apa adanya.				

10	Pegawai bersedia mengakui kekurangan dan kesalahan.				
11	Para pegawai secara bersama mewujudkan cita-cita organisasi.				
12	Pegawai membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas organisasi				
13	Para pegawai mengikuti aturan yang berlaku				
14	Pegawai nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini				
15	Pemimpin memotivasi pegawai bekerja dengan baik.				
16	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai.				
17	Pemimpin mampu menghormati secara langsung pegawai				
18	Pegawai bersikap objektif memberikan nilai kepada seluruh siswa.				
19	Para pegawai mendapat upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.				
20	Pegawai mendapat upah langsung saat bekerja lembur				
21	Para pegawai mendapat pelatihan dua kali selama setahun sesuai dengan ditentukan.				
22	Pegawai secara rutin melakukan pengembangan kemampuan teknis.				
23	Pegawai secara produktif mengerjakan tugas sesuai deadline.				
24	Pegawai memiliki relasi yang baik dengan antar sekolah lain.				
25	Terbatasnya fasilitas untuk media pendukung mengajar di kelas.				
26	Pegawai tidak merasa nyaman karena kurangnya kebersihan di dalam kelas.				
27	Keamanan di lingkungan organisasi tidak dikelola dengan baik.				
28	Pegawai tidak mau bekerja sama dengan pegawai lainnya.				
29	Tidak ada hubungan yang baik antara pegawai dan pemimpin.				
30	Pegawai tidak melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pemimpin.				
31	Pegawai tidak saling tegur sapa.				
32	Pegawai tidak berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.				
33	Pegawai tidak pernah mengungkapkan perasaan apa adanya.				
34	Pegawai tidak bersedia mengakui kekurangan dan kesalahan.				

35	Pegawai tidak membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas organisasi.				
36	Para pegawai tidak mengikuti peraturan yang berlaku.				
37	Pegawai tidak nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.				
38	Pemimpin tidak memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik.				

39	Pemimpin tidak memiliki kepedulian terhadap pegawai mengenai harapan dan pegawai .				
40	Pemimpin tidak mampu menghormati secara langsung pegawai				
41	Pegawai tidak objektif memberikan nilai kepada seluruh siswa.				
42	Pegawai mendapat upah atau gaji yang				
43	Tidak sesuai dan tidak mendapat upah langsung saat bekerja lembur.				
44	Para pegawai tidak pernah mendapat pelatihan.				
45	Pegawai tidak mengikuti pengembangan.				
46	Pegawai tidak produktif dalam mengerjakan tugas deadline.				
47	Pegawai tidak memiliki relasi yang baik antar sekolah lain.				

## Reliability

### Notes

Output Created	27-JUN-2024 20:02:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 /SCALE('budaya organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>				
Resources	<table border="1"> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00,00</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,00	Elapsed Time	00:00:00,00
Processor Time	00:00:00,00				
Elapsed Time	00:00:00,00				

[DataSet0]

## Scale: budaya organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	43

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.0000	97.487	.776	.937
VAR00002	63.0500	97.331	.864	.936
VAR00003	63.0500	97.279	.870	.936
VAR00004	63.0250	97.256	.835	.937
VAR00005	63.0250	97.153	.847	.936
VAR00006	63.0500	97.485	.844	.937
VAR00007	63.0250	96.692	.905	.936
VAR00008	63.0250	97.307	.828	.937
VAR00009	63.0000	96.667	.874	.936
VAR00010	63.0500	97.690	.817	.937
VAR00011	63.0500	97.690	.817	.937
VAR00012	63.0250	97.051	.860	.936
VAR00013	63.0500	97.279	.870	.936
VAR00014	63.0250	96.692	.905	.936
VAR00015	63.0250	96.743	.899	.936
VAR00016	63.0250	97.051	.860	.936
VAR00017	63.1000	97.990	.877	.937

VAR00018	63.0250	96.692	.905	.936
VAR00019	63.1000	97.990	.877	.937
VAR00020	63.0750	97.404	.901	.936
VAR00021	63.0750	97.712	.859	.937
VAR00022	63.1000	97.990	.877	.937
VAR00023	63.0750	97.712	.859	.937
VAR00024	63.0750	97.558	.880	.936
VAR00025	63.0500	96.972	.910	.936
VAR00026	63.1000	97.990	.877	.937
VAR00027	60.8250	104.507	-.035	.943
VAR00028	61.6000	106.195	-.204	.944
VAR00029	61.0750	102.840	.129	.942
VAR00030	61.8250	100.404	.205	.944
VAR00031	62.9000	102.708	.149	.942
VAR00032	62.1250	101.907	.214	.941
VAR00033	61.8750	105.292	-.113	.944
VAR00034	61.9250	104.276	-.011	.943
VAR00035	62.0500	108.613	-.416	.947
VAR00036	63.1000	97.990	.877	.937
VAR00037	62.9500	106.767	-.269	.945
VAR00038	63.0000	103.538	.075	.942
VAR00039	62.5750	103.174	.104	.942
VAR00040	62.7250	107.179	-.290	.945
VAR00041	63.0000	98.667	.636	.938
VAR00042	63.0250	97.256	.835	.937
VAR00043	62.6500	106.644	-.243	.945

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.2500	104.397	10.21751	43

## Reliability

### Notes

Output Created		27-JUN-2024 20:08:05
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	40
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020
		VAR00021 VAR00022
		VAR00023 VAR00024
		VAR00025 VAR00026
		VAR00027 VAR00028
		VAR00029 VAR00030
		VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		VAR00036 VAR00037
		VAR00038 VAR00039
		VAR00040 VAR00041
		VAR00042
		VAR00043
		/SCALE('Perilaku kerja kontra
		produktif') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1]

## Scale: Perilaku kerja kontra produktif

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	43

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77.0313	253.682	-.070	.984
VAR00002	77.3594	253.789	-.072	.984
VAR00003	77.0313	252.824	-.016	.983
VAR00004	75.8750	248.333	.201	.983
VAR00005	77.1563	248.166	.287	.983
VAR00006	77.1094	239.940	.959	.981
VAR00007	77.0469	240.331	.806	.981
VAR00008	77.0625	239.996	.870	.981
VAR00009	77.0469	240.299	.808	.981
VAR00010	77.0156	240.746	.762	.981
VAR00011	77.0625	240.250	.852	.981
VAR00012	77.0781	238.835	.932	.981
VAR00013	77.0625	240.853	.809	.981
VAR00014	77.0313	239.142	.849	.981
VAR00015	77.0469	238.426	.877	.981
VAR00016	77.0469	240.712	.780	.981
VAR00017	77.0469	240.141	.819	.981

VAR00018	77.0625	238.599	.904	.981
VAR00019	77.0625	245.583	.394	.983
VAR00020	77.0313	239.840	.803	.981
VAR00021	77.0469	238.426	.877	.981
VAR00022	77.1094	239.940	.959	.981
VAR00023	77.1094	239.940	.959	.981
VAR00024	77.1094	239.940	.959	.981
VAR00025	77.0781	238.994	.921	.981
VAR00026	77.0469	239.537	.860	.981
VAR00027	77.0938	239.293	.949	.981
VAR00028	77.0781	238.994	.921	.981
VAR00029	77.0938	239.483	.936	.981
VAR00030	77.0781	238.835	.932	.981
VAR00031	77.0625	240.504	.834	.981
VAR00032	77.0625	240.504	.834	.981
VAR00033	77.0938	239.483	.936	.981
VAR00034	77.0781	239.184	.907	.981
VAR00035	77.0781	238.899	.927	.981
VAR00036	77.0156	243.254	.641	.982
VAR00037	77.0625	240.631	.825	.981
VAR00038	77.0625	240.091	.863	.981
VAR00039	77.0156	241.190	.732	.982
VAR00040	77.0000	241.270	.698	.982
VAR00041	77.0313	238.094	.864	.981
VAR00042	77.0469	238.712	.859	.981
VAR00043	77.0313	239.840	.803	.981

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.8750	252.810	15.89999	43

## Lampiran Surat Izin Penelitian



Nomor : 717/FPSI/01.10/III/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

14 Maret 2024

Yth. Bapak/Ibu **Ketua Yayasan**  
**Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam**  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Dwi Kelara Br Nababan**  
NPM : **198600212**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam, Jl. Pantai Labu, Dusun 1 Timur Desa Karang Anyar, Kec. Beringin, Kab. Deli Serdang** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Guru di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Yayasan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





## Lampiran Surat Balasan Penelitian

9



### YAYASAN PENDIDIKAN GEMILANG BANGSA SMK SWASTA GEMILANG BANGSA

Jalan Pantai Labu Dusun Pasar I Timur Desa Karang Anyar Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang  
Kode Pos : 20552 E-Mail : [yayangemilangbangsa@gmail.com](mailto:yayangemilangbangsa@gmail.com)  
NSS : 532070117021 NPSN : 10261662 (SMP) NPSN : 10261663 (SMK)

Nomor : 247/SMK.GB/III/2024  
Lamp : -  
Hal : **Surat Balasan Penelitian**

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Nomor : 717/FPSI/01.10/III/2024, hal : penelitian maka kepala SMK Swasta Gemilang Bangsa Dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Dwi Kelara Br Nababan**  
NPM : **198600212**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**

Bahwasanya benar telah selesai melakukan penelitian dari tanggal 18 Maret s/d 25 Maret 2024 di Yayasan Pendidikan Gemilang Bangsa dalam rangka menyelesaikan Studi S-1 Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul "*Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Guru Di Yayasan Pendidikan Gemilang Bangsa*"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.



Beringin, 26 Maret 2024

Kepala Sekolah SMK Gemilang Bangsa

MAMMAD SOPIYAN, SH., S.Pd