

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta, yang berlandaskan Islam dan termasuk kampus muda yang terbilang memiliki perkembangan pesat dalam mencerdaskan insan muda yang ada diseluruh rakyat Indonesia. UMY beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Brawijaya, Kasihan, Bantul, DI Yogyakarta.

Pada tahun 1985 merupakan awal perkembangan UMY, melangkah mandiri membangun gedung sendiri yang berada di Lapangan Asri, Wirobrajan. Kemudian menjadi kampus 1 UMY yang tepatnya berada di Jl. HOS Cokroaminoto No 17 Yogyakarta. Pada tahun 1988 merupakan awal terciptanya kampus-kampus terpadu UMY seperti yang dikenal oleh masyarakat luas saat ini. Kampus-kampus terpadu ini berdiri diatas lahan seluas 25 hektar.

Pada tahun 2013 merupakan puncak keberhasilan UMY yang berhasil mendapatkan akreditasi "A" berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 0611/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013. Hal ini menjadi bukti bahwa secara nasional kualitas UMY tidak kalah saing dengan Perguruan Tinggi yang lainnya.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dalam melakukan dan menjalankan organisasinya, UMY memiliki visi dan misi yang berperan penting sebagai pedoman dalam menjalankan organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

b. Misi

1. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
2. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
3. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
4. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
5. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tidak hanya visi dan misi, UMY juga memiliki tujuan dalam menjalankan segala kegiatan organisasinya. Adapun tujuan-tujuan UMY yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan

Terwujudnya sarjana yang beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia yang mampu mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

b. Tujuan Umum

- 1) Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta menumpuk keikhlasan.
- 2) Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- 3) Mengembangkan kehidupan masyarakat yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
- 4) Menciptakan iklim akademik yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka dan inovatif.
- 5) Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan.

- 6) Menyediakan sumber daya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.
- 7) Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.

4. Data Fakultas

Berikut daftar fakultas beserta jurusan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dijadikan objek pada penelitian:

a. Fakultas kedokteran

- Pendidikan Dokter
- Pendidikan Dokter Gigi
- Ilmu Keperawatan
- Farmasi

b. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

- Ilmu Pemerintahan
- Ilmu komunikasi
- Ilmu Hubungan Internasional

c. Fakultas Pendidikan Bahasa

- Pendidikan Bahasa Inggris
- Pendidikan Bahasa Arab

- Pendidikan Bahasa Jepang

d. Fakultas Pertanian

- Agribisnis
- Agroteknologi

e. Fakultas Teknik

- Teknik Sipil
- Teknik Elektro
- Teknik Mesin
- Teknologi Informasi

f. Fakultas Hukum

- Ilmu Hukum

g. Fakultas Agama Islam

- Komunikasi dan Penyiaran Islam (komunikasi dan konseling islam)
- Pendidikan Agama Islam
- Muamalat

h. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- Manajemen
- Akuntansi
- Ilmu Ekonomi

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner.

Pada penelitian ini, peneliti melaksanakan penyebaran kuisisioner di beberapa fakultas yang ada di UMY. Penyebaran kuisisioner dimulai pada tanggal 18 Juli 2019 dan berakhir pada tanggal 27 September.

Tabel 4. 1 Data Jumlah Karyawan

Nama Fakultas	Data Biro	Data Lapangan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	17	28
Fakultas Hukum	14	14
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	22	22
Fakultas Pendidikan Bahasa	9	9
Fakultas Agama Islam	25	35
Pasca Sarjana	20	20
Total	107	128

Sumber: www.umy.ac.id

Kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang ada di beberapa fakultas di UMY yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berjumlah 17 karyawan untuk di biro dan 28 karyawan untuk di Lapangan, Fakultas Hukum yang berjumlah 14 karyawan untuk di biro dan 14 untuk di Lapangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang berjumlah 22 karyawan untuk di biro dan 22 untuk di Lapangan, Fakultas pendidikan Bahasa yang berjumlah 9 karyawan untuk di biro dan 9 di Lapangan, Fakultas Agama Islam yang berjumlah 25 karyawan untuk di biro dan 35 untuk di Lapangan, dan Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 20 karyawan untuk di biro dan 20 untuk di Lapangan.

Tabel 4. 2 Klasifikasi Kuisisioner

No	Kuisisioner	Jumlah
1	Kuisisioner yang dibagikan	120
2	Kuisisioner yang dikembalikan	115
3	Kuisisioner yang tidak kembali	5
4	Kuisisioner yang tidak layak uji	27
5	Kuisisioner yang layak uji	88

Sumber : Lampiran Klasifikasi 2019

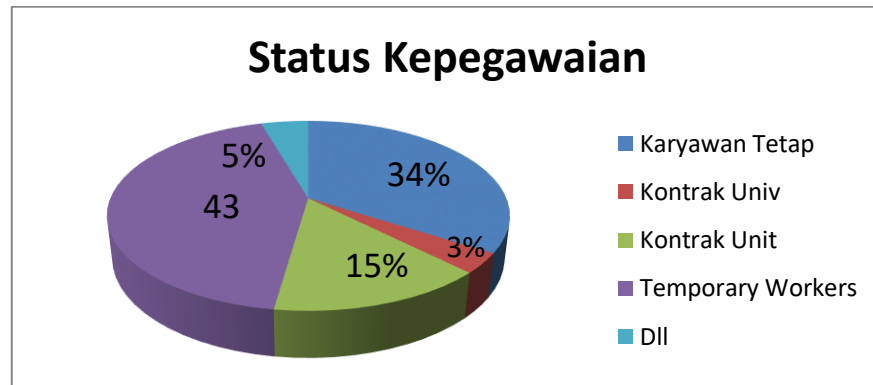
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada 120 kuisisioner yang dibagikan, ada 115 kuisisioner yang dikembalikan kepada peneliti, ada 5 kuisisioner yang tidak kembali dengan beberapa alasan seperti lupa diisi dan karyawan tidak hadir, serta ada 27 kuisisioner yang tidak layak diuji karena responden mengisi kuisisioner hanya pada satu kolom jawaban, maka kuisisioner yang dinyatakan layak untuk diuji sebanyak 88 kuisisioner.

C. Profil Responden

Pada bagian ini menjelaskan dan menggambarkan kondisi responden yang dijelaskan secara statistik. Data deskriptif responden disini menunjukkan informasi secara sederhana tentang keadaan responden. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui status kepegawaian, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Pada penelitian ini karyawan dibagi menjadi 5 golongan yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak universitas, kontrak unit, temporary workers, dan lain-lain.

1. Status Kepegawaian

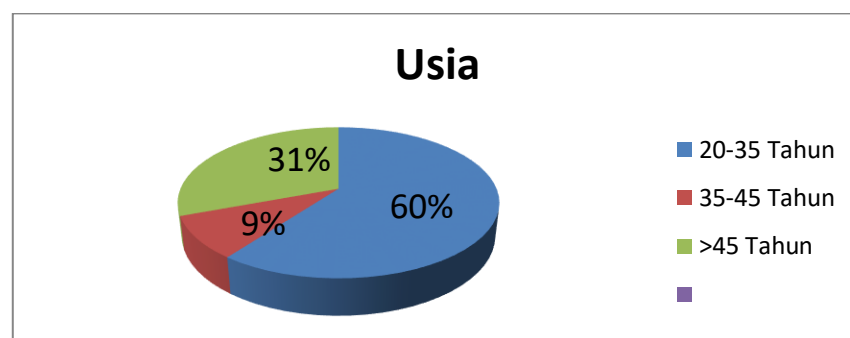
Gambar 4.1 Profile Responden Berdasarkan Status Kepegawaian



Pada tabel di atas dijelaskan bahwa responden terbanyak adalah *temporary workers* yaitu 43,18% atau 38 orang, sedangkan responden paling sedikit adalah kontrak univ yaitu sebesar 3,4% atau 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan temporer dan dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di beberapa fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta masih belum mendapatkan kejelasan tentang status pekerjaannya.

2. Usia

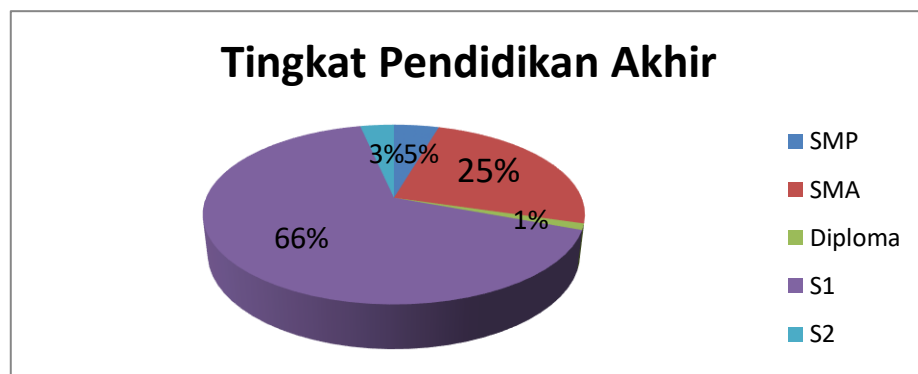
Gambar 4.2 Profile Responden Berdasarkan Usia



Pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak mengisi kuesioner adalah responden dengan umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 53 orang, dan yang paling sedikit adalah responden dengan umur 35-45 tahun yaitu sebanyak 8 orang. Dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di beberapa fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki usia yang produktif untuk menunjang kinerja yaitu karyawan yang berusia 20-35 tahun yaitu sebanyak 53 orang.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3 Profile Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

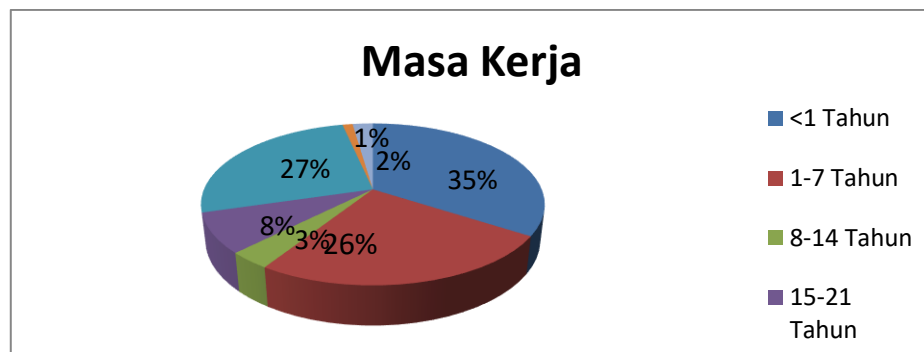


Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak adalah berpendidikan terakhir S1 dengan 58 orang responden, dan responden paling sedikit adalah memiliki pendidikan terakhir Diploma yaitu 1 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di beberapa

fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat pendidikan tinggi sehingga SDM yang dimiliki juga baik.

4. Masa Kerja

Gambar 4.4. Profile Responden Berdasarkan Masa Kerja



Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden terbanyak yang mengisi kuesioner adalah memiliki masa kerja 1-7 Tahun, dan responden paling sedikit mengisi kuesioner adalah memiliki masa kerja 29-35 Tahun. Dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan di beberapa fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan karyawan baru, sehingga diharapkan dengan semangat baru agar dapat memunculkan harapan baru untuk ke depan.

D. Uji Kualitas Instrumen

Dalam uji kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen yang digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini sulit memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah kuisisioner atau angket dapat mengukur apa yang seharusnya

diukur. Suatu kuisioner atau angket dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebuah kuisioner atau instrumen dapat dikatakan valid jika nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel (Ghozali,2015).

Dalam uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten sehingga dapat memberikan hasil yang relatif konsisten jika pertanyaan atau pernyataan didalamnya dapat konsisten dan stabil dalam mengungkapkan jawaban dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap seluruh instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula *Cronbach alpha*. Suatu instrumen akan di katakan reliabel jika mempunyai *Cronbach alpha* (α) > 0,7 (Ghozali,2018). Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

1. Variabel Kepuasan Kerja

Karyawan sangat mementingkan serta memperhatikan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan yang kurang nyaman akan menghambat pekerjaan seseorang karyawan sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya didalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka medapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari suatu orgnasisai ditempat mereka bekerja.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1	0,712	0,000	Valid
X2	0,583	0,000	Valid
X3	0,554	0,000	Valid
X4	0,481	0,000	Valid
X5	0,588	0,000	Valid
X6	0,587	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Uji Kualitas Instrumen 2019

Perhitungan diatas pada uji validitas pada variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 21*. Dilihat dari tabel diatas bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid. Variabel kepuasan kerja memiliki 6 item pertanyaan dan tidak ada item pertanyaan yang dinyatakan gugur. Semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid ketika tingkat signifikansinya $< 0,05$.

2. Variabel Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu masalah yang sering terjadi oleh setiap individu didalam lingkungan pekerjaan. Tuntutan untuk dapat bekerja lebih baik mengharuskan karyawan untuk bekerja secara berlebihan guna untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stres kerja yang tinggi di perusahaan. Maksudnya adalah keseluruhan tanggung jawab yang mengharuskan karyawan mencapai target atau tujuan dalam pekerjaan bisa menjadi tekanan terhadap karyawan sehingga menimbulkan stres kerja.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1	0,387	0,000	Valid
X2	0,587	0,000	Valid
X3	0,513	0,000	Valid
X4	0,535	0,000	Valid
X5	0,489	0,000	Valid
X6	0,480	0,000	Valid
X7	0,466	0,000	Valid
X8	0,401	0,000	Valid
X9	0,507	0,000	Valid
X10	0,524	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Uji Kualitas Instrumen 2019

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada variabel stres kerja dengan menggunakan *SPSS statistic21*. Dapat dilihat bahwa dalam tabel tersebut bahwa variabel stres kerja memiliki 10 item pertanyaan dan semua pertanyaan diterima dan tidak ada item pertanyaan yang dinyatakan gugur. Semua item dinyatakan valid ketika tingkat signifikansi $< 0,05$.

3. Variabel Perilaku Kontra Produktif

Perilaku kontra produktif adalah setiap perilaku seseorang yang tidak dapat diterima didalam lingkungan pekerjaan. Perilaku kontraproduktif ini sendiri muncul karena lemahnya pengawasan manajemen yang dapat menimbulkan karyawan melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Perilaku kontraproduktif yang terlalu lama dibiarkan akan menjadi perilaku menyimpang yang dapat merusak tatanan dan lingkungan kerja dalam perusahaan ataupun organisasi, sehingga perilaku kontra produktif perlu ditekan dan dikurangi sedini mungkin.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Perilaku Kontra Produktif

Nama Item	Pearson Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1	0,477	0,000	Valid
X2	0,581	0,000	Valid
X3	0,510	0,000	Valid
X4	0,658	0,000	Valid
X5	0,378	0,000	Valid
X6	0,598	0,000	Valid
X7	0,499	0,000	Valid
X8	0,562	0,000	Valid
X9	0,509	0,000	Valid
X10	0,610	0,000	Valid
X11	0,528	0,000	Valid
X12	0,472	0,000	Valid
X13	0,525	0,000	Valid
X14	0,548	0,000	Valid
X15	0,431	0,000	Valid
X16	0,585	0,000	Valid
X17	0,573	0,000	Valid
X18	0,590	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Uji Kualitas Instrumen 2019

Berdasarkan perhitungan uji validitas di atas pada variabel kontraproduktif dilakukan dengan menggunakan program *SPSS statistic 21*. Dapat dilihat bahwa tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku kontra produktif memiliki 18 item pertanyaan yang diterima dan tidak ada item pertanyaan yang dinyatakan. Semua item pertanyaan valid karena memiliki signifikansi $<0,05$. Pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan program *SPSS statistic 21*. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,731
Stres Kerja	0,710
Perilaku Kontra Produktif	0,738

Sumber: Lampiran Uji Kualitas Instrumen 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.5. diketahui bahwa semua instrumen pernyataan reliabel . dinyatakan reliabel maknanya item pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen pernyataan tersebut dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's alpha* > 0,7. Jadi, instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,731. Stres kerja dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,710, variabel perilaku kontraproduktif dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,738. Seluruh instrumen memiliki nilai *Alpha* > 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,7, artinya ketiga instrumen yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan perilaku kontraproduktif memenuhi syarat untuk melanjutkan analisis.

E. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui angket atau kuisisioner, jawaban dari para responden kemudian direkap untuk selanjutnya diolah bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontra produktif pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuisisioner untuk melihat kondisi karyawan yang ada dalam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tiga variabel yang dimaksud yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan $\frac{5}{5+1} = 0,8$ perilaku kontraproduktif.

Hasil analisis deskriptif tinggi rendahnya ketiga variabel pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner berdasarkan analisis pada SPSS. Varians jawaban responden dijelaskan menggunakan rumus sebagai berikut:

nilai range yang dihasilkan sebesar 0,8 sehingga interval partisipasinya yaitu:

1 - 1,8 = sangat rendah

1,8 - 2,6 = rendah

2,6 - 3,4 = cukup

3,4 - 4,2 = tinggi

4,2 - 5 = sangat tinggi

Hasil deskriptif setiap variabel dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Anda puas dengan pekerjaan	1	5	3,75	0,121
2	Anda lebih menyukai pekerjaan daripada yang lainnya	1	5	3,03	0,131
3	Anda menghabiskan waktu untuk bekerja keras	1	5	3,41	0,109
4	Anda dihargai dalam pekerjaan	1	5	4,02	0,106
5	Anda proaktif dalam pekerjaan	1	5	3,78	0,089
6	Pekerjaan anda sangat penting	1	5	4,01	0,089

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif 2019

1. Kepuasan Kerja

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 88 responden yang menjawab pertanyaan tentang kepuasan kerja, pada indikator kedua memiliki nilai mean 3,03 yang artinya cukup, sedangkan pada indikator 1,3,4,5,6 memiliki nilai yang tinggi. Dapat dinyatakan bahwa banyak indikator yang memiliki nilai yang tinggi maka karyawan yang berkerja di beberapa fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2. Variabel Stres Kerja

Tabel 4.8 Deskriptif Stres Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Anda merasa kesulitan dalam memenuhi standar layanan yang telah ditetapkan	1	5	2,14	0,090
2	Dalam menjalankan pekerjaan anda ditekan dengan banyak peraturan dan kedisiplinan yang tinggi	1	4	2,30	0,094
3	Pekerjaan anda sangat menyita waktu anda dalam bekerja	1	5	2,67	0,112
4	Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi anda untuk beristirahat	1	5	2,23	0,107
5	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda	1	6	3,69	0,101
6	Anda sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan di luar job deskripsi dengan <i>frontline</i>	1	5	3,32	0,113
7	Atasan anda tidak memberikan instruksi pekerjaan yang cukup jelas	1	5	2,48	0,117
8	Peran yang anda terima dari perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	1	5	2,39	0,083
9	Pekerjaan menuntut anda untuk segera diselesaikan	1	5	3,56	0,115
10	Tugas anda sebagai <i>frontliner</i> sesuai dengan karakteristik anda	1	5	3,48	0,111

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 88 responden yang menjawab pertanyaan tentang stres kerja, pada indikator 1,2,4,7,8 memiliki nilai mean pada rentang 1,8 – 2,6 yang artinya rendah, sedangkan pada indikator ke 3 & 6 memiliki nilai mean pada rentang 2,6 – 3,4 yang artinya memiliki nilai cukup, pada indikator 5,9,10 memiliki nilai mean pada rentang 3,4 – 4,2 yang artinya memiliki nilai tinggi. Dapat dinyatakan bahwa karyawan yang bekerja di beberapa fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat stres kerja yang sedang.

3. Perilaku Kontra Produktif

Tabel 4.9 Deskriptif kontra produktif

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden			
		Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Megejek seseorang ditempat kerja.	1	7	3,36	0,243
2	Mengatakan sesuatu yang menyakitkan seseorang di tempat kerja.	1	7	2,50	0,203
3	Membuat ucapan yang mengandung unsur etnis, agama, atau rasial di tempat kerja.	1	7	2,00	0,177
4	Menyumpah serapahi seseorang di tempat kerja.	1	7	1,90	0,180
5	Melakukan kejahatan pada seseorang di tempat kerja.	1	7	3,02	0,238
6	Bertindak kasar terhadap seseorang di tempat kerja.	1	4	1,56	0,113
7	Secara terbuka mempermalukan seseorang di tempat kerja.	1	6	1,60	0,137
8	Mengambil property dari pekerjaan tanpa izin.	1	7	2,06	0,199
9	Menghabiskan terlalu banyak waktu untuk melamun atau berpikir hal lain daripada bekerja	1	7	2,65	0,205
10	Memalsukan kwitansi untuk mendapatkan penggantian uang lebih dari yang anda keluarkan untuk pengeluaran bisnis	1	7	1,65	0,150
11	Mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang seharusnya diterima di tempat kerja anda	1	7	3,28	0,225
12	Datang terlambat ke kantor tanpa izin	1	7	3,39	0,206
13	Mengotori lingkungan kerja anda	1	7	2,35	0,200
14	Tidak mengikuti instruksi atasan anda	1	7	1,92	0,173
15	Secara sengaja bekerja lebih lambat daripada yang seharusnya anda lakukan	1	7	2,27	0,192
16	Membahas informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak memiliki otoritas (wewenang)	1	7	2,10	0,207
17	Melibatkan sedikit usaha dalam melakukan pekerjaan anda	1	7	2,72	0,231
18	Mempercepat pekerjaan untuk mendapat lemburan	1	7	2,52	0,214

Sumber : Lampiran Analisis Deskriptif 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 88 responden yang menjawab pertanyaan tentang perilaku kontra produktif, pada indikator 6,7,10 memiliki rentang nilai pada 1 – 1,8 yang artinya sangat rendah, pada indikator 2,3,4,8,14,15,16,18 memiliki rentang nilai pada 1,8 – 2,6 yang artinya rendah, pada indikator 1,5,9,11,12,13,17 memiliki rentang nilai 2,6 – 3,4 yang artinya cukup.

F. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Untuk menjawab kedua hipotesis yang terdapat pada penelitian ini penulis menggunakan program komputer yang bernama SPSS, dimana akan dilakukan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang menjelaskan bahwa regresi berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi sederhana, hanya saja yang membedakan adalah pada analisis ini terdapat lebih dari satu variabel dependen (Sakaran & Bougie, 2017).

Sebagai suatu syarat dalam analisis regresi maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Suatu model linear berganda dikatakan baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).Supaya model regresi memenuhi kriteria BLUE maka pada model tersebut tidak boleh terjadi gejala asumsi klasik, seperti: normalitas, heteroskedastisitas dan multikoleniaritas, adapun pengujian asumsi klasik tersebut dijelaskan dibawah ini

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model penelitian regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal, sebuah model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai residual signifikan $>0,05$ (Ghozali, 2017). Berikut adalah hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized residual
N		88
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.71589462
Most Extreme differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.060
Test Statistic		.824
Asymp. Sig (2-tailed)		.506

Sumber : Lampiran Uji Asumsi Klasik 2019

Dari gambar 4.6 dapat dilihat hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,506 yang mana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut yang mana data pada penelitian ini berdistribusi normal, maka penelitian ini dianggap layak untuk dilakukan analisis selanjutnya

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Cara menguji ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2017). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic
Constant	Tolerance	VIF
Stres kerja	.901	1.110
Kepuasan kerja	.901	1.110

Sumber : Lampiran Uji Asumsi Klasik 2019

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat hasil pengujian multikolinearitas memiliki nilai VIF <10 yaitu 1.110, dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga data pada penelitian ini dianggap layak untuk dilakukan analisis selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila

berbeda berarti heterokedastisitas. Kriteria penelitian yang lolos dari uji heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi atau probabilitas lebih dari 0,05 (Ghozali,2017). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:

Gambar 4.12 Uji Heterokedasitas

		Unstandardized Residual
Stres kerja	Sig. (2-tailed)	.463
Kepuasan kerja	Sig. (2-tailed)	.447

Sumber : Lampiran Uji Asumsi Klasik 2019

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan nilai signifikansi Unstandarized Residual kedua variabel independen berada diatas nilai taraf signifikansi 0,05, yang artinya kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga data pada penelitian ini dianggap layak untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini akan dijelaskan pada tabel dibawah:

Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.086	17.636		3.067	.003
1 Stres Kerja	.788	.374	.217	2.109	.038
Kepuasan Kerja	-1.520	.505	-.311	-3.013	.003

Sumber : Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda 2019

1) Uji t (Parsial)

Uji t atau parsial adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel independen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen, adapun kriteria dalam uji t atau uji parsial adalah sebagai berikut:

Menerima H0: jika probabilitas (p) $\geq 0,05$

Menerima Ha: jika probabilitas (p) $\leq 0,05$

a) Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif

Berdasarkan uji regresi parsial, didapatkan probabilitas (p)= 0,003 serta nilai t-hitung sebesar -3.013 dan nilai Beta-0,311. Berdasarkan kriteria regresi linier berganda dengan taraf signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima karena nilai probabilitas atau signifikansinya dibawah 0,05, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif adalah negatif dan signifikan. Hal ini menyatakan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka perilaku kontraproduktif menurun.

b) Pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif

Berdasarkan uji regresi parsial, didapatkan probabilitas (p)= 0,038 serta nilai t-hitung sebesar 2.109 dan nilai Beta 0,217. Berdasarkan kriteria regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H2 pada

penelitian ini diterima karena nilai probabilitas atau signifikansinya dibawah 0,05, artinya pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif adalah positif dan signifikan. Hal ini menyatakan bahwa ketika stres kerja meningkat maka perilaku kontraproduktif juga meningkat.

2) Uji F (Simultan)

Uji F memiliki fungsi dan bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen dalam sebuah model penelitian regresi linier berganda memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2017). Dalam model regresi linier berganda menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), artinya dapat dikatakan signifikan jika nilai probabilitas dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel uji regresi linier diatas didapatkan hasil perhitungan uji F, maka:

$$Y= 54.086 + 0,788x1 - 1.520X2 + e$$

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 9.726 dan nilai (Sig.F) sebesar 0.000.dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai (Sig.F) lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari 0 sehingga dapat dinyatakan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif.

3) Koefisien Determinasi (Adj. R Square)

Besaran pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif ditunjukkan melalui nilai Adj. R Square

sebesar 0,167. Artinya 16,7% perilaku kontra produktif dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja, sisanya $(100 - 16,7) = 83,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

G. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontra produktif pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan melakukan analisis regresi linier berganda menggunakan program komputer SPSS dimana dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan stres kerja terhadap satu variabel dependen yaitu perilaku kontra produktif.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontra Produktif

Hasil uji analisis linier berganda kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif menunjukkan probabilitas $(p) = 0,003$ dan koefisien regresi $(B) = -0,311$ serta nilai t-hitung sebesar $-3,013$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif, hal ini karena nilai Beta yang lebih besar dari 0. dan dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini menggambarkan apa yang terjadi terhadap karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bahwa perasaan senang dan puas atas pekerjaan yang mereka jalani memberikan tekanan dorongan

untuk mengurangi keinginan melakukan perilaku di luar norma organisasi yang dapat merugikan karyawan itu sendiri dan orang lain. Artinya semakin karyawan merasakan kesenangan atas apa yang mereka jalani dan kerjakan maka semakin rendah pula keinginan mereka untuk melakukan tindakan negatif yang dapat merugikan organisasi, orang lain, ataupun dirinya sendiri. Contohnya adalah ketika karyawan kontrak UMY maupun unit merasakan nyaman dan puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta imbalan dan kompensasi yang mereka dapatkan sesuai dengan yang mereka jalankan maka akan menimbulkan perasaan senang dan dihargai sebagai karyawan, perasaan senang ini memiliki dampak positif terhadap pekerjaan mereka yaitu mereka lebih proaktif dan bekerja sepenuh hati, sehingga sedikit kemungkinan bagi mereka untuk pindah ke pekerjaan yang lainnya.

Contoh riil yang terjadi adalah ketika karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diposisikan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pada karyawan *temporary workers* yang ada di bagian-bagian fakultas mereka adalah lulusan manajemen dengan konsentrasi pemasaran ataupun operasi akan tetapi ditempatkan pada bagian administrasi sesuai dengan pendidikannya maka mereka akan merasakan senang dan nyaman dengan pekerjaan mereka. Akhirnya mereka bekerja tidak hanya sebatas apa yang diperlukan oleh fakultas saja tetapi mereka juga akan membantu pekerjaan yang lainnya, mereka lebih mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri karena beranggapan

bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan latar belakang mereka. Keadaan inilah yang menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk melakukan perilaku negatif yaitu seperti tidak produktif terhadap pekerjaannya atau bekerja berdasarkan hanya menunggu perintah.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontra Produktif

Hasil uji analisis linier berganda stres kerja terhadap perilaku kontra produktif menunjukkan probabilitas (p)= 0,038 dan koefisien regresi (B)= 0,217 serta nilai t -hitung sebesar 2,109. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontra produktif, hal ini karena nilai (B) yang lebih besar dari 0.0 dan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini menggambarkan keadaan yang berlaku pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yaitu para karyawan merasakan ketegangan yang disebabkan oleh banyak faktor diantara emosi yang tidak stabil, rasa cemas yang berlebihan, perasaan yang tidak tenang, dan hal lainnya yang menyebabkan karyawan merasakan ketegangan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Ketegangan-ketegangan yang dirasakan oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini kemudian memberikan dampak atau pengaruh kepada karyawan berupa sifat negatif yang melanggar norma organisasional sehingga dapat mengancam organisasi atau karyawan

lainnya. Contohnya adalah ketika karyawan kontrak UMY pada bagian keamanan atau satpam yang tidak bisa beradaptasi dengan keadaan kampus. Satpam di UMY sudah diberikan pelatihan agar bisa melayani dengan ramah akan tetapi masih banyak satpam yang belum bisa berlaku ramah kepada mahasiswa. Satpam yang belum bisa berlaku ramah kepada tamu dan mahasiswa ini akhirnya merasa cemas dan takut kepada atasan sehingga menimbulkan perilaku negatif yaitu mereka menjadi malas untuk melayani mahasiswa dan memilih berduduk-duduk saja di pos mereka. Mereka juga hanya akan berlaku baik dan sesuai dengan aturan organisasi hanya jika dilihat oleh atasan saja.

Contoh yang lebih konkritnya adalah pada karyawan yang sudah berumur di UMY, mereka yang sudah berumur ini diupayakan oleh kampus untuk bisa menjadi karyawan yang mahir akan teknologi contohnya adalah mampu mengoperasikan komputer. Banyak dari karyawan yang sudah berumur ini merasa tegang dan terbebani karena harus belajar menggunakan teknologi seperti komputer, mereka merasa tertekan dan malas untuk belajar komputer sehingga mereka lebih memilih mengandalkan teman kerja atau bawahan mereka untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan mereka.

Ketegangan akibat ketidakmauan karyawan untuk mempelajari teknologi ini akan memberikan dampak perilaku negatif yaitu karyawan menjadi tidak percaya diri karena kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan komputer sehingga kinerja karyawan menjadi tidak

sempurna karena pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan sendiri harus menunggu bantuan orang lain. Contoh lainnya adalah karyawan secara tiba-tiba dan sepihak diberikan pekerjaan lembur dan karyawan tidak siap dengan keadaan tersebut tentunya karyawan tidak bisa mempersiapkan pekerjaan untuk keesokan harinya, akibat dari dampak lembur secara sepihak tersebut membuat karyawan tidak dapat hadir untuk melaksanakan pekerjaannya pada keesokan harinya. Kejadian ini akan terus berulang dan memberikan dampak negatif yaitu semakin sering diadakannya lembur secara sepihak maka akan sering juga karyawan tidak hadir keesokan harinya.