

ABSTRACT

This study focused to investigate the influence between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of Augusta Valley Hotel Cipaku Bandung. Data were collected from 60 participants through Counterproductive Work Behavior scale that was adapted from Robinson and Bennett (1995) and OCB scale was adapted from Smith et al (1983). SPSS program was used for data operation. Normality, validity, reliability and simple linear regression analysis tests were used to evaluate the questionnaire contents. The result of study indicated a significant negative relation between Counterproductive Work Behavior and OCB. Coefficient determination indicated the number 14.3% which means that OCB of employees Augusta Valley Hotel Cipaku Bandung is affected by Counterproductive Work Behavior and the balance of 85.7% is affected by other factors that are not discussed in this study. One of the managerial implication that can be applied from the result of this study is giving rewards for employees who never got penalized for doing Counterproductive Work Behavior.

Keywords : Counterproductive Work Behavior, Organizational Citizenship Behavior, Employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Augusta Valley Hotel Cipaku Bandung. Data dikumpulkan dari 60 responden melalui skala perilaku menyimpang di tempat kerja yang di adaptasi dari Robinson dan Bennett (1995) dan skala OCB yang di adaptasi dari Smith dkk (1983). Program SPSS digunakan untuk mengolah data. Uji normalitas, validitas, reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengolah kuesioner. Hasil penelitian mengindikasikan pengaruh negatif yang signifikan antara perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap OCB. Koefisien determinasi menunjukkan angka 14.3% yang berarti bahwa perilaku OCB karyawan Augusta Valley Hotel Cipaku Bandung dipengaruhi oleh perilaku menyimpang di tempat kerja dan sisanya sebesar 85.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Salah satu implikasi manajerial yang bisa diterapkan dari hasil penelitian ini adalah memberikan *reward* bagi karyawan yang tidak pernah mendapat sanksi karena melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Kata Kunci : Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	 9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	9
2.1.1.1 Dimensi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	10
2.1.1.2 Kategori Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja.....	12
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	14

2.1.2.1 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.2.3 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> untuk Perusahaan	20
2.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3 Penelitian Terdahulu	24
2.4 Pengembangan Hipotesis	24
2.5 Model Penelitian	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
3.1 Objek Penelitian	31
3.1.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional Variabel (DOV)	32
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Teknik Analisis Data	37
3.5.1 Uji Normalitas	37
3.5.2 Uji Validitas	37
3.5.3 Uji Reliabilitas.....	39
3.5.4 Uji Hipotesis.....	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2 Uji Instrumen Penelitian.....	44
4.2.1 Uji Normalitas.....	44
4.2.2 Uji Validitas	45
4.2.3 Uji Reliabilitas	46
4.2.4 Uji Hipotesis	48

4.2.4.1	Hasil Pengujian Pengaruh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan Augusta Valley Hotel Cipaku Bandung	49
4.3	Pembahasan	52
4.3.1	Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	52
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Keterbatasan Penelitian	55
5.3	Implikasi Manajerial	55
5.4	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>)		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kunjungan Wisatawan ke Kota Bandung	8
Tabel 1.2 Data Wisatawan Menginap dan Tidak Menginap	8
Tabel 2.1 Empat Dimensi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja.....	10
Tabel 2.2 Perbedaan Perilaku <i>In role</i> dan Perilaku <i>Extra role</i>	15
Tabel 2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Skor Penilaian	37
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Jumlah Responden	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Normalitas	44
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas	45
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Reliabilitas CWB	47
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas OCB	47
Tabel 4.7 Pengujian Model Regresi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja terhadap OCB	49
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja terhadap OCB	50
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis dan Persamaan Regresi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja terhadap OCB	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	26
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Lampiran 3 Hasil Pengujian Normalitas

Lampiran 4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Lampiran 6 Surat Keterangan Izin Penelitian

Lampiran 7 Berita Acara Bimbingan

Lampiran 8 Berita Acara Bimbingan Pegangan Dosen Pembimbing