BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

- 1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian
 - a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur, penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum penelitian dilakukan ada hal lain yang harus dilakukan diantaranya adalah :

- Merumuskan masalah dan menetapkan tema penelitian serta menentukan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Mencari literatur yang sesuai dengan penelitian setelah masalah dirumuskan, langkah selanjutnya adalah mencari teori, konsep, generalisasi yang dapat dijadikan landasan teori. Hal ini diperlukan untuk memperkokoh dasar penelitian bukan coba-coba.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- 4) Membuat alat ukur yang dipakai dalam penelitian, alat ukur penelitian ini berupa angket dengan menggunakan skala Likert. Pernyataan angket disesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini.

- 5) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- 6) Mengurus surat izin.

b. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Agustus 2015 sampai dengan Oktober 2015 Hal-hal yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini diantaranya:

Pertama, Mengajukan surat ijin penelitian dengan menyertakan proposal sebagai bahan pertimbangan kepada bagian humas Kantor Wilayah DJP Jawa Timur untuk melaksanakan penelitian dikantor pelayanan pajak pada tanggal 26 Juni 2015.

Kedua, mengkonsultasikan angket atau kuesioner kepada dosen pembimbing. Pada hari Senin tanggal 23 Juli 2015, Dosen pembimbing pun menyetujui dan mempersilahkan untuk menyebar angket.

Ketiga, mengkonsultasikan angket atau kuesioner kepada Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Barat. Pada hari Selasa tanggal 28 Agustus 2015, bagian keseketariatan menyetujui dan mempersilahkan untuk mengandakan kuesioner dan menyebar Kuesionernya pada tanggal 31 September 2015.

Keempat, menyebar angket kepada pegawai pada hari Senin tanggal tanggal 31 September 2015, pada saat menyebarkan angket peneliti tidak mendampingi dikarenakan angket tersebut oleh bagian keseketariatan langsung di berikan kepada setiap devisi selanjutnya

pimpinan dibagian devisi tersebut membagikan kepada seluruh pegawainya. Bagian keseketariatan juga membantu peneliti menjelaskan tujuan penelitian dalam melaksanakan penelitian kepada para pegawai. Pengisian angket ini dilaksanakan dengan cara disuruh bawa pulang dulu ke rumah, tanpa harus cepat-cepat dikumpulkan. Selanjutnya, setelah beberapa hari peneliti mengambil angketnya. Hal itu dilakukan demi maksimalnya pegawai dalam menjawab angket tersebut.

Kelima, Pengambilan data guna melengkapi data-data perusahaan yang diperlukan oleh peniliti pada tanggal 10 Oktober 2015.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Gambaran umum subjek penelitian

Untuk mendapat gambaran mengenai siswa yang menjadi responden pada penelitian ini, dilihat berdasarkan : jenis kelamin, usia, dan lama bekerja mendapatkan hukuman. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner sebanyak 47 responden, maka dapat diketahui gambaran umum pegawai di kantor pelayanan pajak dengan hasil berikut :

Tabel : 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS	JUMLAH	PROSENTASE %
LAKI- LAKI	31	0,66
PEREMPUAN	16	0,34
JUMLAH	47	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah pegawai laki- laki sebanyak 31 orang atau sekitar 66% kemudian yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau sekitar 34% dengan total keseluruhan pegawai sebanyak 47 orang. Hal ini menunjukkan yang bekerja di kantor pelayanan pajak adalah pegawai berjenis kelamin laki – laki

Tabel : 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

UMUR	JUMLAH	PROSENTASE %	_
18-25 TAHUN	15	0,31	_
26-35 TAHUN	17	0,36	
36-45 TAHUN	12	0,25	
46-55 TAHUN	3	0,06	
JUMLAH	47	100	

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak berusia18-25 tahun berjumlah 15 pegawai atau sekitar 31 %, kemudian 26-35 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 17 atau sekitar 36%, kemudian yang berusia, selanjutnya yang berusia 36-45 tahun berjumlah 12 pegawai atau sekitar 25 %, sedangkan yang berusia 46-55 tahun berjumlah 3 pegawai atau sekitar 0,6%. Adapun total keselurahan pegawai sebanyak 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak adalah berkisar antara usia 26-35 tahun.

Tabel : 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA	JUMLAH	PROSENTASE
BEKERJA		%
< 1 tahun	5	0,10
>1 - 5 tahun	13	0,27
6 - 10 Tahun	6	0,12
11-15 Tahun	12	0,25
16-20 Tahun	6	0,12
21-25 Tahun	3	0,06
26- 30 Tahun	2	0,04
JUMLAH	47	1

Berdasar tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahawa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak lama bekerja dibawah 1 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 5 orang atau sekitar 10%, kemudian lama bekerja kisaran waktu 1-5 tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 27,6%, kemudian yang lama bekerja kisaran 6-10 sebanyak 6 orang atau sekitar 12%, selanjutnya pada kisaran 21-25 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 0,6 %, dan pada kisaran waktu lama bekerja 26-30 tahun berjumlah 2 orang atu sekitar 0,4 % dengan total keseluruhan siswa sebanyak 47 pegawai. Hal ini menujukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak lama bekerja selama 1-5 tahun.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Anilisis Regresi Linier Ganda yang hanya dapat dilakukan menggunakan bantuan spss. Hasil dari uji hipotesis sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stres kerja, kontrol diri secara bersama-sama berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur.

Berdasarkan data dari analisis regresi linier ganda dengan uji simultan diperoleh signifikansi sebesar 0.000, karena signifikansi kurang dari pada 0,05 (0,000< 0,05), maka artinya terdapat hubungan antara stres kerja dan kontrol diri secara bersama-sama berhubungan positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur. Sedangkan pada kolom F diperoleh nilai sebesar 15,025. Secara garis besar pada penelitian ini hipotesis yang diajukan diterima, sebab antara ketiga variabel yang ada terdapat keterkaitan hubungan yang signifikan.

Pada penjelasan selanjutnya pada tabel *Model Summary* menjelaskan tentang seberapa besar nilai pengaruh hubungan antar variabel dan diperoleh hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,406, yang berarti 40,6% variabel perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan kontrol diri sisanya sebesar 60% oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada kolom R menunjukkan nilai korelasi hubungan antar variabel sebesar 0,637.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur.

Hal ini dibuktikan berdasarkan uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,242 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai partial sebesar 0,439. kemudian berdasarkan uji signifikasi di peroleh nilai signifikasi sebesar 0,002. Karena t_{hitung}>t_{tabel}dan juga karena signifikansi = 0,003<0,05 sehingga stres kerja berhubungan positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur sehingga artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur.

Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi berganda. Pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,230 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai partial sebesar -0,315 kemudian berdasarkan uji signifikasi di peroleh nilai signifikasi sebesar 0,033. Karena signifikansi = 0,033< 0,05 sehingga terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan

pajak di Jawa Timur artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4. Mencari Sumbangan Efektif

Untuk melihat sumbangan efektif pada penelitian ini (Lampiran 10) dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4.4

Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefesien	Cross-	Regresi	Sumbangan
	(B)	Product		Efektif
Stres Kerja	0,542	2182.064	1889.670	40%
Kontrol Diri	-0,193	3666.043		

Sumbangan efektif

Rumus:
$$SEX_i = \left(\frac{b_{xi \times crossproduct \times R^2}}{Regression}\right) \times 100\%$$

SE Stres Kerja =
$$\left(\frac{0.542 \times 2182.064 \times 40.6}{1889.670}\right) \times 100\% = 25\%$$

SE Kontrol Diri =
$$\left(\frac{-0.193 \times 3666.043 \times 40.6}{1889.670}\right) \times 100\% = -15\%$$

Total 25+(-15)= 40 atau 40%

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)
Stres Kerja	25%
Kontrol Diri	-15%
Total	40 %

Pada tabel di atas sumbangan efektif pada variabel stres kerja sebesar 25% sedangkan variabel *Self-awareness* sebesar -15% dengan jumlah total keseluruhan sebear 40%. Berdasarkan penghitungan tersebut bahwa sumbangan efektif yang di peroleh dari penelitian ini sebesar 40%.

B. Pembahasan

 Hubungan antara stres kerja, kontrol diri secara bersama-sama berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur.

Hasil perhitungan pertama dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja dan kontrol diri terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur yang dibuktikan dari Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,696 sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,484 atau besarnya sumbangan pengaruh Persepsi hukuman terhadap kedisiplinan belajar tersebut adalah 0,484atau sebesar 48,4%.

Kemudian pada tabel *Anova* Lihat (Lampiran 10), berdasar hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,025 dengan signifikansi = 0,00 < 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 hal ini berarti (F_{hitung} > F_{tabel}). Karena F_{hitung} > F_{tabel} sehingga stres kerja dan kontrol diri terhadap perilaku kerja

kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur Hal ini juga bisa di katakan bahwa adanya stres kerja tinggi dan kontrol diri yang rendah pada pegawai, secara tidak langsung akan meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif dan sebaliknya bila stres kerja di nilai negative dan kontrol diri yang dimiliki pegawai tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif pegawai juga akan rendah.

 Hubungan antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur.

Berdasarkan penghitungan regresi di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3,242 dengan nilai partial sebesar 0,439. kemudian berdasarkan uji signifikasi di peroleh nilai signifikasi sebesar 0,002. Karena signifikansi = 0,002<0,05 sehingga stres kerja berhubungan positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur. artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini juga mendukung proposisi bahwa stres kerja akan menjadi prediktor signifikan dari perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai. Temuan menunjukkan bahwa stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kontraproduktif perilaku, yang berarti bahwa peningkatan stres kerja menyebabkan peningkatan perilaku kerja kontraproduktif antara pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya di stres dan burnout literatur yang mendukung hubungan antara stres dan kejenuhan dan perilaku kerja negatif. Misalnya, Leiter dan Maslach (1988) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres atau

kelelahan lebih mungkin untuk menarik diri dari pekerjaan mereka, berinvestasi sedikit waktu, dan energi, melakukan sedikit pekerjaan dan melakukannya kurang efektif daripada mereka yang mengalami stres kurang dan kelelahan.

Studi ini telah menyoroti relevansi variabel kontekstual dalam keterlibatan karyawan perilaku kerja kontraproduktif. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli tentang mereka kesejahteraan dan tidak lagi bekerja untuk memenuhi janji mereka kepada mereka, mereka cenderung untuk terlibat dalam kurang perilaku produktif melainkan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Peran stres dalam perilaku kerja kontraproduktif juga dieksplorasi. Pekerjaan yang berlebihan serta tuntutan pekerjaan sehingga mengakibatkan predisposis pada pegawai, oleh karenanya mereka cenderung untuk terlibat dalam beberapa perilaku yang menyimpang. Stres menghasilkan perilaku yang tidak diinginkan konsekuensi sangat besar dan melemahkan yang dapt pula mempengaruhi baik individu dan organisasi. Sebagai hasil dari stres di tempat kerja, karyawan terlibat dalam beberapa perilaku kerja negatif, seperti, absensi, niat untuk meninggalkan pekerjaan, ketidakpuasan kerja, produktivitas rendah , sabotase, peningkatan merokok dan konsumsi alkohol, hanya untuk mendapatkan bantuan dari stres dan memukul keseimbangan untuk mereka psikologis dan fisik kesejahteraan.

 Hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur

Berdasarkan penghitungan regresi di peroleh nilai t_{hitung} sebesar - 2,203 dengan nilai partial sebesar -0,315. kemudian berdasarkan uji signifikasi di peroleh nilai signifikasi sebesar 0,033. Karena signifikansi = 0,033<0,05 sehingga kontrol diri berhubungan negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur . Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Kontrol diri pada satu individu dengan individu lain tidaklah sama. Ada individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi dan ada juga individu yang memiliki kontrol diri rendah (Suyasa, 2004). Pegawai yang mempunyai kontrol diri yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur dan mengarahkan perilakunya sehingga mudah sekali melakukan pelangaran atau perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan pegawai yang memiliki kontrol diri yang baik cenderung dapat mengurangi keterlibatannya dalam perilaku kerja kontraproduktif tetapi pada kenyataannya pegawai yang kontrol dirinya baik belum tentu dapat mengatasi keterlibatannya itu.

Jika lemah atau rendahnya kontrol diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kemungkinan besar tingkat terpengaruhnya perilaku kerja kontraproduktifpada diri individu akan tinggi, dan begitu sebaliknya jika pegawai itu sendiri mempunyai kemampuan kontrol diri yang tinggi, maka akan mampu mengolah informasi yang tepat tentang

perilaku kerja kontraproduktif sehingga rendah pengaruhnya dalam kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

