

**PENGARUH PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KELUARGA,
PERGAULAN DAN GAYA HIDUP TERHADAP PERILAKU
PENYIMPANGAN KERJA dan KEUANGAN**
(Studi Empiris pada Karyawan Divisi Finance & Accounting PT. Meratus Line)

Oleh:
Rina Rahayu¹
Arasy Alimudin

E-mail:rahayu.rina.rr@gmail.com

¹Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama

ABSTRACT

The effort to eradicate deviation behaviour of the work and finance would be ineffective if the focus process only done by the represif action. Meanwhile the internal persuasif and used the court process in purposed as deterrent effect would be not much effected and or deffused the deviation behaviour. Preventive actions should be used as the effective ways to prevent behaviours which derived deviation in the works and finance.

Analysis through the stimulus behaviours need to be examined to knew whether the behaviours become the most affected to the deviations works and finance and or they are partially effected. In this research the variables used are educational background, family environmental, social relatedness and life style.

Population are the employees of Finance & Accounting, PT. Meratus Line Surabaya. While determination of sample conducted with (convinience sampling). Sample of 135 employees can be obtained. Instrument of questionnaire is used to collect data. Analysis of regression is used in this research to prove the hypotheses.

Result of research indicate that the variables: educational, families environmental, social relatedness and life style have positive effect to the deviation of works and finance in simultan and partial effect. Families enviromental has the determined effect to the behaviour deviation of works while the eduactional determined effected to the behaviour deviation of finance.

Key words: *Educational, Families Environmental, Social Relatedness, Life style, Behaviour Deviation of Works and Finance.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin maraknya tindakan penyimpangan kerja, semakin meningkatkan upaya-upaya penindakan yang dilakukan oleh Perusahaan. Perusahaan senantiasa mengupayakan dengan optimal pencegahannya dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Namun demikian hal ini tetap berbanding lurus dengan peningkatan tindak penyimpangan kerja yang terjadi. Analisa terhadap system dan administrasi prosedur dan mencari solusi pencegahan (*preventif*) yang dianggap efektif terus dilakukan dan hal ini telah banyak menghabiskan energi dan waktu selain tentunya bahwa penyimpangan ini telah banyak merugikan perusahaan dan tidak terpulihkan. Bahwa kelemahan system dan administrasi prosedur bisa dijadikan peluang/celah bagi pelaku tindak penyimpangan. Namun demikian tindakan penyimpangan kerja sudah menjadi penyakit sosial masyarakat. Maka upaya pencegahan harus melibatkan unsur kejiwaan (psikologis) seseorang, kelompok maupun sosial masyarakat dengan tidak hanya mengandalkan system dan prosedur internal saja. Dengan melakukan pencegahan ini, semua orang dapat melakukan kontribusi untuk melakukan upaya meminimalisasikan perilaku penyimpangan kerja yang dilakukan secara terpadu (*komprehensif*) dengan upaya peningkatan kualitas pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, sebagai aset perusahaan.

Upaya untuk mempelajari perilaku serta faktor-faktor penyimpangan perilaku sangat penting khususnya untuk organisasi yang bertugas untuk rekrutment karyawan serta dalam proses penyusunan ketentuan tentang pencegahan dan pengendalian perilaku yang menyimpang yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu hal ini dapat membantu perusahaan dalam pengambilan tindakan penegakan hukum terhadap perilaku penyimpangan kerja sehingga menimbulkan efek jera bagi karyawan untuk tidak coba-coba melakukan tindakan penyimpangan.

Beberapa penelitian sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penyimpangan kerja dan keuangan, diantaranya yang dilakukan oleh Suhartanto *Ak.MM, CfrA* pada journal "Audit Forensic – Analisis Perilaku Menyimpang Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi" bahwa perilaku penyimpangan kerja dan keuangan dapat dianalisis melalui pengenalan faktor-faktor pendorong (Stimulus). Stimulus perilaku menyimpang bisa berasal dari faktor internal manusia yang bersifat hakiki sifat kemanusiaan, psikologis serta faktor biologis. Faktor eksternal di luar unsur manusia yaitu kondisi kantor atau lingkungan kerja serta lingkungan sosial yang membuka peluang dan kesempatan orang untuk melakukan tindakan perilaku menyimpang.

Review terhadap penyimpangan kerja dan keuangan di PT. Meratus Line, secara kontinyu dilakukan selain itu sebagai usaha pencegahan perusahaan menuangkan jenis-jenis pelanggaran berat pada buku peraturan perusahaan. Namun demikian kasus penyimpangan kerja dan keuangan di PT Meratusline untuk periode tahun 2012 sampai dengan 2013 dengan status pelanggaran berat mencapai 5 pelanggaran dimana 3 diantaranya berakhir di kepolisian. Berdasarkan kondisis nyata yang terjadi, beberapa tinjauan terhadap latar belakang serta hasil dari beberapa penelitian maka nampaknya layak dilakukan pengujian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyimpangan kerja dan keuangan sehingga penelitian ini diberi judul "Pengaruh Pendidikan, Lingkungan Keluarga, Pergaulan dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja dan Keuangan".

KERANGKA TEORI

Menurut Notoatmodjo (2003) perilaku adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar. Menurut Kwick (1974) perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati bahkan dapat dipelajari. Menurut Ensiklopedia Amerika perilaku diartikan sebagai suatu aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya. Skinner (1938) seorang ahli psikologi merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Namun dalam memberikan respons sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan.

Perilaku menyimpang yang juga biasa dikenal dengan nama penyimpangan perilaku adalah perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kesusilaan atau kepatutan, baik dalam sudut pandang kemanusiaan (agama) secara individu maupun pembenarannya sebagai bagian daripada makhluk sosial.

A. Perilaku Penyimpangan Kerja

Perilaku penyimpangan kerja adalah perilaku menyimpang yang dilakukan individu di tempat kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan di tempat kerja. W. Steve Albrecht dalam bukunya *Fraud Examination* membagi gejala tindak kecurangan tersebut menjadi enam jenis, yaitu (1) keganjilan akuntansi, (2) kelemahan pengendalian internal, (3) keganjilan analitis, (4) gaya hidup yang boros, (5) kelakuan yang tidak biasa, dan (6) adanya pengaduan.

B. Perilaku Penyimpangan Keuangan

Perilaku penyimpangan keuangan merupakan perilaku yang dilakukan oleh individu secara sengaja yang secara material dapat diukur dan dipandang merugikan pihak lain (individu dan organisasi). Menurut The Association of *Certified Fraud Examiners* (ACFE) Penyimpangan keuangan adalah Perbuatan - perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain

C. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses pengembangan pola perilaku individu (formal dan informal) dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan untuk mencapai standard yang diharapkan. Siagian (1985) mengemukakan 10 manfaat yang dapat dipetik oleh karyawan atau karyawan dari kegiatan Pendidikan sebagai berikut: (a) Membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik, (b) Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya, (c) Terjadinya interaksi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, (d) Timbulnya dorongan dalam diri karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, (e) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi; stress, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri (f) Tersedianya

informasi berbagai program yang dapat dimanfaatkan para karyawan dalam rangka pertumbuhan secara teknis dan intelektual. (g) Meningkatkan kepuasan kerja (h) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang (i) Makin besarnya tekad karyawan untuk lebih mandiri (j) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

D. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan utama yang membentuk individu dalam pembentukan karakter dan kepribadian. Lingkungan yang memberikan pengaruh terhadap perkembangan individu adalah lingkungan keluarga. Keluarga adalah lingkungan pertama yang dikenal individu sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan individu. **Barnadib (1999:120)** mengemukakan “lingkungan keluarga yaitu lingkungan yang bertanggung jawab atas kelakuan, pembentukan kepribadian, kasih sayang, perhatian, bimbingan, kesehatan dan suasana rumah.” Dari lingkungan keluarga yang harmonis yang mampu memancarkan keteladanan kepada anak-anaknya, akan lahir anak-anak yang memiliki kepribadian dengan pola yang mantap.

E. Pergaulan

Pergaulan berasal dari kata dasar “gaul” yang berarti “hidup berteman (bersahabat)”. Pergaulan diartikan: “1) hal bergaul; 2) kehidupan bermasyarakat”. (Aristoteles 1999: 106). Hal bergaul membuat seseorang bergaul dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial manusia butuh bergaul dengan orang lain. Dengan demikian untuk memenuhi kebutuhan bergaul tersebut maka orang akan berinteraksi satu dengan lainnya. Pergaulan mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kepribadian seorang individu. Pergaulan yang dilakukannya itu akan mencerminkan kepribadiannya, baik pergaulan yang positif maupun pergaulan yang negatif. Seperti yang dikemukakan oleh *Aristoteles* bahwa manusia sebagai makhluk sosial (*zoon-politicon*), yang artinya manusia sebagai makhluk sosial yang tak lepas dari kebersamaan dengan manusia lain. Pergaulan positif dapat berupa kerjasama antar individu atau kelompok guna melakukan hal-hal yang positif. Sedangkan pergaulan negatif itu lebih mengarah ke pergaulan bebas yang harus dihindari. Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa pergaulan adalah suatu bentuk interaksi dengan tujuan membangun status kebersamaan, kekeluargaan dan persekawanan.

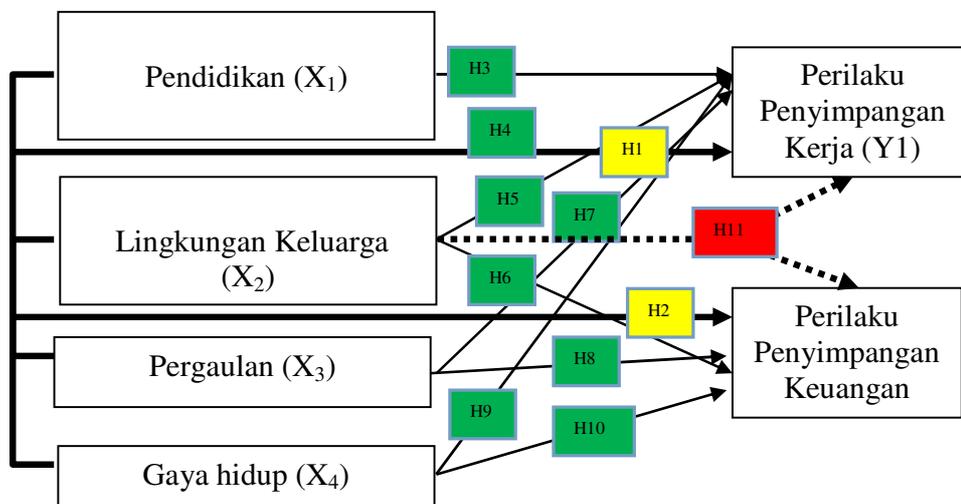
F. Gaya Hidup

Gaya hidup merupakan pola hidup individu yang dinyatakan dalam kegiatan, minat dan bagaimana mengalokasikan waktu sebagai salah satu cara interaksi individu dalam kehidupan bermasyarakat. Minor dan Mowen (2002), gaya hidup adalah menunjukkan bagaimana orang hidup, bagaimana membelanjakan uangnya, dan bagaimana mengalokasikan waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya hidup adalah pola hidup seseorang yang dinyatakan dalam kegiatan, minat dan pendapatnya dalam membelanjakan uangnya dan bagaimana mengalokasikan waktu. Faktor-faktor utama pembentuk gaya hidup dapat dibagi menjadi dua yaitu secara

demografis dan psikografis. Faktor demografis misalnya berdasarkan tingkat pendidikan, usia, tingkat penghasilan dan jenis kelamin, sedangkan faktor psikografis lebih kompleks karena indikator penyusunnya dari karakteristik konsumen.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan kali ini termasuk kategori penelitian eksplanatoris (*explanatory research*), dimana menurut Singarimbun (2009) penelitian eksplanatori adalah suatu jenis penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan.

Adapun yang menjadi pokok penelitian ini adalah pengaruh pendidikan, lingkungan keluarga, pergaulan dan gaya hidup terhadap perilaku penyimpangan kerja dan keuangan, studi empiris pada karyawan divisi Keuangan & Akuntansi, PT. Meratus Line, Surabaya.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan serta kerangka konseptual yang digunakan, maka variabel yang di analisis terdiri dari 2 macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel tergantung (dependen).

1. Variabel bebas (X) terdiri dari :
 - a. Pendidikan (X₁)

- b. Lingkungan Keluarga (X_2)
 - c. Pergaulan (X_3)
 - d. Gaya Hidup (X_4)
2. Variabel tergantung (Y) terdiri dari:
- a. Pendidikan (Y_1)
 - b. Lingkungan Keluarga (Y_2)

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan, yang meliputi:

- a. Data tentang sejarah berdirinya PT. Meratus Line.
- b. Data total karyawan di divisi Finance & Accounting PT. Meratus Line.

Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Meratus Line. Berdasarkan kriteria tersebut jumlah populasi yang memenuhi syarat sebanyak 203 pegawai. Menurut Sugiyono (2002), "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (p.57). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi tersebut dan kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 orang responden dengan menggunakan rumus Slovin (2000):

$$n = \frac{N}{1 + N (@)^2}$$

$$n = \frac{203}{1 + 203 (5\%)^2}$$

$$n = 135 \text{ orang.}$$

Dimana :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah Sampel

@ = Toleransi kesalahan proses sampling yang besarnya 5%

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer berupa kuisisioner yang dilakukan dengan cara disebar kepada seluruh pegawai di divisi Finance & Accounting, PT. Meratus Line.

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan *Analisis Regresi Berganda* dengan bantuan Program SPSS Versi 17.0. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau

diturunkan nilainya. Model analisis linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana:

- Y_1 = Perilaku penyimpangan kerja
- Y_2 = Perilaku penyimpangan keuangan
- X_1 = Pendidikan
- X_2 = Lingkungan keluarga
- X_3 = Pergaulan
- X_4 = Gaya hidup
- a = Konstanta
- b_1, \dots, b_4 = Koefisien regresi
- e = Standart eror (Dajan, 1994)

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Untuk membahas hasil temuan dari penelitian ini dan untuk mengetahui apakah hipotesis dari penelitian ini yang sebelumnya telah dibuat dapat diterima, maka penulis menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

Uji F (Uji hipotesis secara simultan)

Untuk menjawab hipotesis pertama sekaligus menjawab tujuan penelitian yang pertama yaitu menguji secara empiris pengaruh simultan Pendidikan, Pergaulan, Gaya Hidup, dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja dan Perilaku Penyimpangan Keuangan, maka penulis menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel Pendidikan, Pergaulan, Gaya Hidup, dan Gaya Hidup secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja dan Perilaku Penyimpangan Keuangan di PT Meratus Line.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 17.0, dapat diketahui bahwa nilai F hitung dalam penelitian ini adalah sesuai dengan tabel berikut: **Tabel**

Hasil Uji F Perilaku Penyimpangan Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.109	4	86.527	21.703	.000 ^a
	Residual	518.291	130	3.987		
	Total	864.400	134			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.109	4	86.527	21.703	.000 ^a
	Residual	518.291	130	3.987		
	Total	864.400	134			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan table tersebut diketahui bahwa F hitung sebesar 21.703, dengan level signifikansi adalah 0.000. Karena nilai F hitung sebesar 21.703 dan level signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Pendidikan (X1), Lingkungan Keluarga (X2), Pergaulan (X3), dan Gaya Hidup (X4) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi secara positif Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis pertama (H1)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Dengan hasil tersebut berarti semakin tinggi Pendidikan, Pergaulan, Pergaulan dan Gaya Hidup maka semakin tinggi pula Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line.

Tabel
Hasil Uji F Perilaku Penyimpangan Keuangan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.823	4	30.706	22.797	.000 ^a
	Residual	175.103	130	1.347		
	Total	297.926	134			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan table tersebut diketahui bahwa F hitung sebesar 22.797, dengan level signifikansi adalah 0.000. Karena nilai F hitung sebesar 22.797 dan level signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Pendidikan (X1), Lingkungan Keluarga (X2), Pergaulan (X3), dan Gaya Hidup (X4) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi secara positif Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis kedua (H2)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Dengan hasil tersebut berarti semakin tinggi Pendidikan, Lingkungan Keluarga, Pergaulan, dan Gaya Hidup maka semakin tinggi pula Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line.

Uji t (Uji hipotesis secara parsial)

Untuk menguji apakah variabel bebas atau independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/terikat (Y1) secara parsial dapat digunakan uji t. Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 17.0 dapat diketahui bahwa nilai t hitung dalam penelitian ini adalah sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji t Perilaku Penyimpangan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.589	1.890		3.486	.001
	X1	.293	.148	.171	1.983	.049
	X2	.214	.088	.238	2.438	.016
	X3	.355	.144	.222	2.474	.015
	X4	.219	.109	.161	2.005	.047

a. Dependent Variable: Y1 - Sumber: Hasil Kuesioner, diolah

Tabel
Uji t Perilaku Penyimpangan Keuangan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.355	1.099		1.233	.022
	X1	.267	.086	.265	3.113	.002
	X2	.108	.051	.204	2.111	.037
	X3	.141	.083	.150	1.686	.094
	X4	.153	.064	.191	2.408	.017

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah

Adapun hasil uji t masing-masing variable dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- **Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Pendidikan adalah sebesar 0.171 dengan level signifikansi

0,049 < 0,05. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pendidikan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis ketiga (H3)** dalam penelitian ini **dapat diterima**.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja, artinya semakin tinggi Pendidikan dalam instansi maka semakin tinggi juga resiko perilaku penyimpangan kerja seseorang. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pendidikan yang tinggi tidak menjadi penentu pada PT Meratus Line untuk mengurangi Perilaku penyimpangan kerja.

- **Variabel Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Pendidikan adalah sebesar 0.265 dengan level signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pendidikan terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis keempat (H4)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan. Artinya semakin tinggi Pendidikan dalam instansi maka semakin tinggi juga resiko perilaku penyimpangan keuangan seseorang. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pendidikan yang tinggi tidak menjadi penentu pada PT Meratus Line untuk mengurangi Perilaku penyimpangan keuangan.

- **Pengaruh variabel Lingkungan Keluarga (X2) terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Lingkungan Keluarga adalah sebesar 0.238 dengan level signifikansi $0,016 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Keluarga terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis kelima (H5)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Keluarga berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja. Artinya semakin besar pengaruh Lingkungan Keluarga yang ada pada instansi maka semakin tinggi resiko perilaku penyimpangan kerja terjadi. Lingkungan Keluarga pegawai merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi karena dengan adanya Lingkungan Keluarga yang menunjukkan pola hidup sederhana maka semakin rendah tindakan menyimpang seseorang.

- **Pengaruh variabel Lingkungan Keluarga (X2) terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Lingkungan Keluarga adalah sebesar 0.204 dengan level signifikansi $0,037 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Keluarga terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis keenam (H6)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Keluarga berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan. Artinya semakin tinggi Lingkungan

Keluarga yang ada pada instansi maka semakin tinggi Perilaku penyimpangan kerja. Lingkungan Keluarga pegawai merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi karena dengan adanya Lingkungan Keluarga yang menunjukkan pola hidup sederhana maka semakin rendah ambisi seseorang untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya.

- **Pengaruh variabel Pergaulan (X3) terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Pergaulan adalah sebesar 0.222 dengan level signifikansi $0,015 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pergaulan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis ketujuh (H7)** dalam penelitian ini **dapat diterima**.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Pergaulan berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja. Artinya semakin tinggi Pergaulan yang ada pada instansi maka semakin tinggi Perilaku penyimpangan kerja. Pergaulan pegawai merupakan suatu faktor yang menentukan siapa yang akan dijadikan contoh atau teladan. Pegawai yang senang bergaul dengan orang-orang kelas atas akan cenderung mengikuti cara hidup mereka sehingga menimbulkan Perilaku penyimpangan kerja yang semakin tinggi.

- **Pengaruh variabel Pergaulan (X3) terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Pergaulan adalah sebesar 0.150 dengan level signifikansi $0,094 > 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pergaulan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis kedelapan(H8)** dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Pergaulan berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan, tetapi pada tingkat yang tidak signifikan. Artinya semakin tinggi Pergaulan yang ada pada instansi maka semakin tinggi Perilaku penyimpangan Keuangan, walaupun pada level yang tidak signifikan. Pegawai yang senang bergaul dengan orang-orang kaya akan cenderung mengikuti cara hidup mereka sehingga menimbulkan Perilaku penyimpangan keuangan yang semakin tinggi.

- **Pengaruh variabel Gaya hidup (X4) terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Gaya hidup adalah sebesar 0.161 dengan level signifikansi $0,047 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Gaya hidup terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis kesembilan (H9)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Gaya hidup berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja. Artinya semakin tinggi Gaya hidup pegawai maka semakin tinggi Perilaku penyimpangan kerja. Gaya hidup pegawai merupakan suatu faktor

yang menentukan seperti apa pegawai akan menjalani hidupnya. Pegawai yang senang dengan Gaya hidup mewah menimbulkan Perilaku penyimpangan kerja yang semakin tinggi.

- **Pengaruh variabel Gaya hidup (X4) terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line**

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan alat uji SPSS versi 17.0 diketahui bahwa koefisien beta Gaya hidup adalah sebesar 0.191 dengan level signifikansi $0,017 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Gaya hidup terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line atau dapat dikatakan **hipotesis kesepuluh (H10)** dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa Gaya hidup berpengaruh secara positif terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja. Artinya semakin tinggi Gaya hidup pegawai maka semakin tinggi Perilaku penyimpangan kerja. Gaya hidup pegawai merupakan suatu faktor yang menentukan seperti apa pegawai akan menjalani hidupnya. Pegawai yang senang dengan Gaya hidup mewah akan membutuhkan biaya hidup yang tinggi sehingga menimbulkan Perilaku penyimpangan keuangan yang semakin tinggi.

- **Lingkungan Keluarga berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja dan perilaku penyimpangan keuangan PT Meratus Line**

Untuk mengetahui mana variabel yang berpengaruh dominan maka dapat dilihat dengan nilai beta yang paling besar. Nilai beta yang paling besar menunjukkan pengaruh variabel yang dominan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja adalah Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai beta 0,238 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai beta variabel-variabel lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan keluarga berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja PT Meratus Line adalah diterima.

Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja adalah Pendidikan (X1) dengan nilai beta 0,265 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai beta variabel-variabel lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan keluarga berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja PT Meratus Line adalah ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka **hipotesis sebelas (H11)** yang menyatakan bahwa Lingkungan keluarga berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja dan keuangan hanya didukung sebagian saja, yaitu pada pengaruh lingkungan keluarga terhadap perilaku penyimpangan kerja, sementara pada perilaku penyimpangan keuangan ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian, analisis serta pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama yang mengemukakan bahwa Pendidikan (X1), Lingkungan Keluarga (X2), Pergaulan (X3), dan Gaya Hidup (X4) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi secara positif Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line dapat diterima.
2. Hipotesis kedua yang mengemukakan bahwa bahwa Pendidikan (X1), Lingkungan Keluarga (X2), Pergaulan (X3), dan Gaya Hidup (X4) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi secara positif Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line adalah diterima.
3. Hipotesis ketiga yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pendidikan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line adalah diterima.
4. Hipotesis keempat yang mengemukakan bahwa secara parsial variabel Pendidikan terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line adalah diterima.
5. Hipotesis kelima yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Keluarga terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line adalah diterima.
6. Hipotesis keenam yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Keluarga terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line adalah diterima.
7. Hipotesis ketujuh yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pergaulan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line adalah diterima.
8. Hipotesis ke delapan yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Pergaulan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line adalah ditolak.
9. Hipotesis ke sembilan yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Gaya hidup terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja PT Meratus Line adalah diterima.
10. Hipotesis ke sepuluh yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Gaya hidup terhadap Perilaku Penyimpangan Keuangan PT Meratus Line adalah diterima.
11. Hipotesis ke sebelas yang mengemukakan bahwa Lingkungan keluarga berpengaruh dominan terhadap Perilaku penyimpangan kerja PT Meratus Line adalah diterima sementara terhadap Perilaku penyimpangan keuangan ditolak. Oleh karena itu, hipotesis 11 hanya didukung sebagian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Manajemen Penelitian*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Baron, Robert A. dan Greenberg, Jerald, 2003, *Behavior in Organization*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Batubara, Khairuddin, 2010, *Pengaruh Pengalaman Dan Pengetahuan Aparat Pengawas Intern Pemerintah Terhadap Pendeteksian Penyimpangan Dengan Intuisi Sebagai Variabel Intervening Di Inspektorat Kabupaten Deli Serdang*. Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Sumatera Utara.
- Bruce J. Cohen, 2011, *An Empirical Test of the Consequence of Behavioral and Outcome-based Sales Control System*. Journal of Marketing: 28, 53, 67.
- Davis, Keith dan John W. Newsroom, 2002, *Organizational Behavior: Behavior at Work*, 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, edisi 2. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Friedman, H.H., L.W. Friedman and S. Pollack, 2001, *Transforming a University from a Teaching Organization to a Learning Organization*. The Learning Organization: 31-35.
- Ghozali, Imam. H. Prof. Dr. M.Com., Akt., 2007, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Cetakan ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goad, TW, 1982, *Delivering Effective Training*, San Diego, California, Inc. University Associates.
- Gunarjati, Damodar, 2005, *Basic Econometrics*, 3th ed. Mc Graw-Hill International Editions . Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Jogiyanto. 2009, *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPF.
- Kreitner, Robert and Angelo Kenicki, 2005, *Organization Behavior (Perilaku organisasi)*. Diterjemahkan oleh Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad, 2001, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Kuncoro, Mudrajad, 2005, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Kwick, Robert, 1974, *Measurement of Maslows Need Hirarchy*. Journal of Organizational behavior and human performance 16: 334-349.
- Lubis, Istiqoma, 2013, *Melaksanakan Etika Profesi Pada Bagian Bendahara Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara*, Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Sumatera Utara.
- Lubis, Vidya Purnama Sari, 2012, *Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Perilaku Merokok Pada Mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan (STIE-Harapan) Medan Tahun 2012*, Tesis tidak dipublikasikan Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, F., Stajkovic, A., Luthans, B., & Luthans, K. W., 1998, *Applying Behavioral Management in Eastern Europe*. European Management Journal, 16 (4), 466-475.
- Malhotra, 1996, *Marketing Research: An Applied Orientation*, 2nd ed. Georgia Institute of Technology: Prentice Hall International Inc. Hal : 298.
- Mayo, P and Du Bois, PH., 1987, *The Complete Book of Training*. California University.

- Moekijat. 1993, *Evaluasi Pelatihan dalam rangka Peningkatan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju.
- Nedler, L. 1982, *Designing Training Programs, The critical Events Model*, London: Addison Wesley Publishing Company.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo S., 2003, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nunally, J. C., 1978, *Psychometric Theory*, New York: Mc Grow Hill.
- Perwitosari, Indah, 2013, *Hubungan Antara Keluarga Broken Home, Pola Asuh Orang Tua dan Interaksi Teman Sebaya dengan Perilaku Penyimpangan Remaja*, Tesis tidak dipublikasikan Universitas Muhammadiyah Malang
- Ridwan, 2008, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Cetakan Kelima. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, Stephen P., 200, *Essential of Organization Behavior (Prinsip-prinsip perilaku organisasi)*, Diterjemahkan oleh Tim Index. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih, 2002, *SPSS Versi 10*, Cetakan Kedua, Jakarta: IKAPI.
- Sekaran, Uma., 1992, *Research Method for Business*, 2nd ed. New Jersey: John Willey & Sons Inc.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, S. P., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Skinner, Jensen Solgaard, 1938, *The theory of reasoned action and the theory of planned behavior*. International Journal of Information Management volume 24: pp. 539–55.
- Solimun, 2005, *Structural Equation Modeling (SEM) LISREL dan LISREL*, Fakultas MIPA dan Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Penerbit Universitas Negeri Malang, Malang.
- Sudirman, 2001, *Model Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu bagi Petani Sebagai Upaya Alih Komoditi*, Disertasi UNAIR, Surabaya.
- Sudjana, H.D., 1993, *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung :Nusantara Press.
- Sugiyono,dr., Prof., 2004, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Swasto, Bambang, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayumedia.
- Umar, H., 2003, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Yoder, Dale, 1962, *Personal Principles and Policies*, 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall Inc, Maruzen Company Ltd,.