

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

1. Sejarah singkat berdirinya Dinas Sosial Tanah Laut.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut yang sekarang bertempat di Jalan H.Boejasin No. 32 Telp/Fax.0512-2021374 kelurahan Angsau, pelaihari 70814 Email: Dinsostala@gmail.com. Dinas sosial kabupaten tanah laut adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang memiliki lingkup pemerintahan kabupaten tanah laut, kantor pertama yang ditempati Dinas Sosial adalah kantor ketahanan pangan tala dan sebelumnya lagi merupakan kantor Dinas Pertambangan. Dahulu Dinas Sosial ini belum membentuk Dinas Sosial tetapi masih bergabung dengan BPMD (Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa) cukup lama dan kantornya juga masih satu tempat dengan BPMD Setelah itu Dinas Sosial dipecah kembali dan bergabung dengan Dinas Ketenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi, sehingga Dinas Sosial dan Dinas Ketenaga kerja Sosial dan Transmigrasi seperti satu naungan,

Pada Tahun 2018 an Dinas Sosial berdiri sendiri kisaran sudah 5 tahun usia dinas sosial yang dimana dinas sosial dulunya memiliki kantor yang kecil sekarang sudah memiliki kantor yang besar sesuai keinginan,kantor dinas sosial sekarang menepati bekas rumah sakit H.BOEJASIN lama dan dijadikan kantor dinas sosial dengan pelayanan yang cukup baik dari sebelumnya karna memiliki bangunan yang sudah layak untuk dijadikan kantor dinas sosial.

Dalam menjalankan tugasnya kepala Dinas dibantu oleh bawahannya yaitu sekertaris dan kepala bidang serta beberapa pejabat kasubag dan kasubid. cukup banyak tugas yang diemban oleh Dinas Sosial tanah Laut ini diantaranya menangani masyarakat miskin melalui beberapa program penetasan kemiskinan serta membantu pemerintah pusat dalam menyalurkan berbagai macam bantuan baik berupa bantuan langsung tunai dan lainnya, Dinas sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial dalam perjalanannya mempunyai empat orang pimpinan yaitu:

- a. Kepala Dinas pertama Bapak IR.Wiyanto
- b. Kepala Dinas kedua Bapak IR.Noor Hidayat
- c. Kepala Dinas ketiga Bapak Hairul Rizal,STTP
- d. Kepala Dinas keempat Bapak Eko Trianto,S.Sos

Berdasarkan adanya peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 71 Tahun 2016 tentang kedudukan,susunan organisasi,Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut,Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut merupakan Dinas Teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintahan daerah dalam pengamanan Sosial. Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut mempunyai Fungsi yaitu:

- Perumusan kebijakan teknis bidang sosial
- Pelaksanaan kebijakan teknik bidang sosial

- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang sosial
- Pelaksanaan administrasi Dinas
- Pembinaan UPT Dinas
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh Sumber Daya Manusia dengan perkembangan komposisi, Tugas Dinas sosial yaitu:

- Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi sebuah kewenangan Daerah
- Tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang Sosial

Struktur organisasi SKPD ditunjuk untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil dan tata laksana Dinas Sosial untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan Dinas Sosial dibantu oleh satu sekretariat dan dua bidang yang terdiri atas

2. Sekretariat terbagi dari ;
 - a. Sub bagian perencanaan dan keuangan
 - b. Sub bagian umum dan kepegawaian
3. Bidang Rehabilitas dan perlindungan Jaminan Sosial
 - a. Seksi Rehabilitas Sosial
 - b. Seksi Jaminan Sosial Keluarga
 - c. Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana

4. Bidang Pemberdayaan Sosial dan penanganan Fakir Miskin
 - a. Seksi Identifikasi dan Penguatan Kapasitas
 - b. Seksi Perlindungan bantuan stimulant dan penataan lingkungan
 - c. seksi Pemberdayaan masyarakat, kelembagaan dan restorasi sosial.

Tujuan dan Sasaran Strategis

Perumusan tujuan strategis juga dapat dijadikan sarana bagi Bagian-Bagian dilingkungan Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut untuk melakukan pengukuran sejauh mana kegiatan yang dilakukan telah memberikan akses terhadap pencapaian sebuah Visi dan Misi Dinas Sosial kabupaten Tanah Laut yang telah ditetapkan.

Tujuan Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023 yang ingin dicapai melalui penyelenggaraan kesejahteraan Sosial adalah:

- 1) Terwujudnya taraf kesejahteraan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)
- 2) Terwujudnya Partisipasi Sosial masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial
- 3) Terwujudnya Perlindungan dan Jaminan Sosial bagi korban bencana
- 4) Terwujud tata kelola administrasi yang tertib, efektif dan efisiensi.

B. Penyajian Data

Pada bab ini peneliti akan memaparkan data-data hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara kepada subjek serta kepada Informan yang telah ditentukan. Data-data yang terkumpul akan di kelompokkan sesuai dengan kategorinya masing-masing dengan menyesuaikan Tujuan dari penelitian ini yaitu: mengetahui Gambaran *Counterproductive Work Behavior* pada Karyawan Di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut.

1. Pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan secara langsung bertatap muka kepada seluruh subjek beserta dengan para informan dikarenakan tempat penelitian ini adalah tempat magang peneliti selama 2 bulan dengan jurusan peminatan PIO di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut. setelah dari hasil *observasi* selama masa magang banyak terjadi problem didalam lingkungan kerja yang ada di Dinas Sosial Kabupaten tanah Laut. *Screening Test* juga dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan di Dinas Sosial yang dilakukan secara Offline. Selain melakukan observasi awal, wawancara terhadap subjek-subjek, *Screening Test* bisa mendapatkan Kategori tingkatan perilaku *Counterproductive* pada masing-masing karyawan. *Observasi* sendiri merupakan hasil pengamatan perilaku dengan waktu tertentu mengenai suatu objek dengan mengamati aktivitas secara cermat dan langsung di lokasi penelitian tersebut. penelitian ini

dilanjutkan dengan mewawancarai para subjek sesuai dengan *Guide Interview* yang sudah dibuat oleh peneliti dan diperiksa oleh para *Professional Judgement*. *Screening Test* merupakan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PNS atau Non PNS yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut. Berikut data pribadi *Professional Judgement* yang membantu keberlangsungan penelitian ini.

Tabel 4.1 Data Pribadi *Professional Judgement*

No	Nama	Jabatan	Keahlian
1.	Siti Raiyati, M.Psi	Dosen Tetap UIN Antasari Banjarmasin	Dosen Psikologi UIN Antasari
2.	Lita Ariani, M.Psi.Psikolog.	Dosen Universitas Muhammadiyah Banjarmasin	Psikologi Industri dan organisasi

Rangkaian Penelitian yang dilakukan bersama Subjek.

Tabel 4.2 Tahapan Penelitian

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1.	Rabu, 29 Maret 2023	Wawancara pendahuluan	Menghubungi via whatsapp
2.	Rabu, 23 Mei 2023	Menghubungi professional judgment (Ibu Siti Raiyati M, Psi)	Menghubungi via whatsapp
3.	Jumat, 26 mei 2023	Dapat feedback dari professional judgement (Ibu Siti Riyati, M.Psi)	Lewat whatsapp
4.	Jumat, 02 Juni 2023	Menghubungi pofesional judgment (Ibu Lita Ariani M, Psi.Psikolog)	Mengubungi via whatsapp

5.	Sabtu, 03 juni 2023	Dapat feedback dari professional judgement (Ibu Lita Ariani M, Psi. Psikolog)	Lewat whatsapp
6.	Senin, 05 Juni 2023	Melakukan Observasi ke kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah laut.	Datang langsung ke tempat penelitian
7.	Selasa, 06 Juni 2023	Mendapat respon dari para subjek	Datang langsung ke tempat penelitian
8.	Rabu, 07 juni 2023	Mewawancarai subjek HB	Di Kantor Dinas Sosial
9.	Rabu, 07 Juni 2023	Mewawancarai subjek MD	Dikantor Dinas Sosial
10.	Kamis, 08 Juni 2023	Mewawancarai Subjek WH	Dikantor Dinas Sosial

2. Mekanisme Triangulasi Data

Triangulasi data merupakan metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk membandingkan data dan informasi yang diperoleh melalui cara yang berbeda. Dalam penelitian ini data pembanding yang digunakan untuk memperkuat data berupa wawancara dan hasil *Screening Test* pada karyawan PNS dan Non PNS yang ada di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah laut. *Screening Test* digunakan untuk mengetahui tingkat perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada masing-masing karyawan, serta adanya data absensi dan surat SP untuk memperkuat bahwa subjek memiliki perilaku *counterproductive work behavior* dalam melakukan pekerjaannya.

3. Langkah-langkah Subjek

Penelitian menentukan kriteria subjek yang sesuai dengan tema penelitian kriteria subjek yang diinginkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berstatus Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut baik bestatus PNS atau Non PNS.
- 2) Karyawan PNS atau non PNS yang memiliki permasalahan dilingkungan kerja seperti penyimpangan perilaku kerja
- 3) Bersedia untuk menjadi subjek penelitian

Sebelumnya penelitian ini mengumpulkan data dan informasi mengenai karyawan yang bekerja di Dinas Sosial kabupaten tanah laut yang memiliki permasalahan dalam melakukan aktivitas kerja dalam sehari-harinya. Dari hasil observasi selama magang 2 bulan pada bulan Agustus-September 2022 dan observasi ulang pada tanggal 05 juni 2023 untuk menyankinkan apakah para target masih bekerja di kantor Dinas Sosial dan kemudian peneliti mendapatkan subjek untuk diteliti dan berkenan jika dilakukan wawancara mendalam mengenai *Counterproductive Work Behavior* atau penyimpangan perilaku kerja yang terjadi Di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut. Peneliti juga memberikan *informant consen* untuk guna terjaganya semua data atau informasi yang di berikan oleh subjek selama penelitian ini berlangsung. Tringulasi sumber data juga digunakan peneliti dalam menggali kebenaran informasi tenterntu melalui berbagai metode dan sumber perolehan misalnya selain melakukan wawancara dan observsi peneliti juga menggunakan *screening test* dan Data absensi

subjek, serta adanya surat teguran berupa SP atas terjadinya penyimpangan perilaku kerja pada salah satu subjek di Dinas Sosial kabupaten tanah laut.

4. Hubungan Peneliti dengan Subjek

Kedudukan peneliti dalam penelitian ini adalah seorang peneliti atau (*Researcher*). sedangkan subjek merupakan pegawai-pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten dengan berbagai profesi jabatannya di masing-masing bagiannya, dari 3 subjek yang diteliti sudah saling mengenal satu sama lain karna pada dasarnya peneliti pernah melakukan kegiatan magang dengan jurusan psikologi islam dan peminatan PIO. Sehingga agak memudahkan peneliti saat meminta izin dengan subjek apakah berkenan untuk menjadi subjek dalam penelitian. peneliti juga sudah tau bahwa subjek yang akan di libatkan dalam penelitian ini memiliki perilaku *Counterproductive work behavior*. setelah melakukan observasi ulang yang dimana ingin memastikan subjek-subjek tersebut masih bekerja atau tidak di kantor Dinas Sosial, setelah itu meminta izin dan para subjek berkenan untuk terlibat didalam penelitian dengan alasan peneliti untuk menyelesaikan Tugas Akhir Mahasiswa yaitu Skripsi.

5. Identitas dan Deskripsi Subjek

a. Identitas subjek

Penelitian dilakukan dan disajikan oleh peneliti berdasarkan data-data yang telah ditemukan dan dikumpulkan melalui beberapa proses yang sudah dilalui. Dalam penelitian ini, subjek yang dipilih adalah 3 orang

karyawan yang ada Dinas Sosial Kabupaten tanah laut atas ketersediaan dari masing-masing subjek.

Dibawah ini merupakan identitas subjek dalam penelitian terdiri dari 3 orang subjek :

Tabel 4.3 Data Karyawan yang memiliki perilaku *Counterproductive*

NO	NAMA	JABATAN	L/P	Usia	Asal
1.	BH	Ketua KASI	L	53 thn	Banjarbaru
2.	DM	Admin Pelayanan SLRT(system pelayanan terpadu) Dinas Sosial	L	29 thn	Pelaihari
3.	YH	Ketua Tagana	L	33 thn	Pelaihari

Kemudian selain subjek yang diteliti oleh peneliti ada pula subjek sekunder atau disebut informan. Informan merupakan individu yang mengenal subjek serta juga banyak mengetahui kegiatan kesehariannya di dalam kantor sehingga dapat memberikan informasi dan keterangan yang mendukung. berikut identitas informan pada penelitian ini.

Tabel 4.4 identitas informan

Nama (Inisial)	Umur	Asal Daerah	Jabatan	L/P
RN	35 Thn	Pelaihari	Seksi PSKS	P
NC	34 Thn	Pelaihari	Administrasi Pelayanan	P
YM	48Thn	Pelaihari	Kabid Dayasos	L

b. Deskripsi Subjek Penelitian

1) Subjek HB

Subjek HB berusia 53 tahun. BH merupakan anak ke- 2 dari 4 bersaudara. Ayah BH berprofesi sebagai PNS dan Ibu sebagai ibu rumah tangga. BH di dinas sosial memiliki jabatan sebagai KASI(ketua seksi)Rehabilitas Sosial, beliau memiliki seorang istri yang sama dengan profesi BH yaitu PNS yang bertugas di banjarbaru, BH bertempat tinggal asli di banjarbaru tetapi HB memiliki rumah di pelaihari, anak HB ada 2 yang pertama perempuan dan kedua laki-laki, BH berwenang atas bantuan-bantuan sosial yang berhubungan dengan panti jompo, panti asuhan, penyandang disabilitas, fakir miskin, dan anak terlantar, *ODGJ*, BH bertanggung jawab penuh untuk menangani. peneliti melakukan wawancara pada tanggal 07 Juni 2023 di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut pada pukul 10.30 sampai selesai.

2). Subjek DM

Subjek DM berusia 29 tahun merupakan anak ke-2 dari 3 bersaudara. Ayah DM sebagai pedagang dan ibu DM sebagai ibu rumah tangga. DM saat ini belum menikah atau masih lajang, DM memiliki jabatan kerja sebagai *Admin Pelayanan SLRT* yang bertugas melayani masyarakat dalam membuat surat rekomendasi *BPJS Kesehatan*, mengecek masa aktif di daftar *BJPS Kesehatan* bagi masyarakat Tanah Laut. DM berasal dari Pelaihari dan saat ini DM sedang menjalankan pendidikan D3 di Poltek Tanah Laut. Peneliti melakukan wawancara dengan DM pada

Tanggal 07 Juni 2023 Di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut pada pukul 13.12 sampai selesai

3). Subjek YW

Subjek YW berusia 33 Tahun merupakan anak ke-1 dari 2 bersaudara. Ayah YW berprofesi sebagai PNS dan Ibu nya Sebagai PNS juga. YW berstatus Duda dengan Anak 1. YW memiliki jabatan sebagai Ketua Tanaga YW bertanggung jawab atas bantuan-bantuan untuk korban bencana alam yang terjadi di wilayah kabupaten Tanah Laut. YW sekarang sedang menempuh pendidikan S2 di unlam dengan jurusan ilmu politik, S1 YW ditempuh Di malang. Peneliti melakukan wawancara dengan YW pada tanggal 08 juni 2023 Di kantor dinas sosial kabupaten tanah laut pada pukul 11.30 sampai selesai.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1). Hasil Subjek HB

a. Gambaran *Counterproductive work behavior* pada karywan di Dinas Sosial kabupaten tanah laut

Hasil wawancara subjek BH tentang Gambaran *Conterproductive Work Behavior*, BH mengakui pekerjaan ditempat kerja, sering BH bebaskan kepada karyawan PTT atau Honorer yang dimana karyawan PTT Ini memiliki tugas dan pekerjaan juga tetapi BH merasa menjadi atasan

sehingga BH sering memberikan pekerjaannya sampai selesai kepada karyawan PTT. Berikut Hasil Wawancara :

“ Ya saya perlakukan sama artinya sama sama baik saja, dia baik saya baik begitu sebaliknya.(BH: b23)

“ Konflik kecil sering dengan para anggota di ruangan ini semisal masalah tugas dan kewajiban di masing-masing individu.(BH: b24)

“ Cara saya mengatasinya kadang saya kasih motivasi, dan saya kerjakan tugas sebisa saya saja kalo saya tidak bisa baru saya kasih ke PTT pegawai yang sering saya perintahkan untuk menyelesaikan (BH: b25)

b. Faktor yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior*

Ketika tugas BH di berikan kepada karyawan PPT, Terkadang Karyawan PTT Ini mengeluh dan berkata “ padahal lain kerjaan ku tetapi aku yang mengerjakan” tetapi BH seolah-olah tidak memperdulikan BH meanggap bahwa karyawan PTT Juga wajib menyelesaikan pekerjaan nya selain itu juga BH ini karyawan yang cukup berumur dan tidak banyak bisa menggunakan Computer (*GAPTEK*) sehingga sisi lain BH agak Kesusahan dan tidak ingin ambil pusing sehingga karyawan PTT yang mengerjakan kerjaan nya. BH hanya menjalankan tugas jika ada kegiatan lapangan, tugas selain itu di bebaskan kepada karyawan PTT. Berikut hasil wawancara:

“ Saya biasanya menchat orang-orang tertentu yang memiliki data atau saya serahkan ke pegawai PTT.(BH:b27)

“ Peran saya memantau saja semuanya ya PTT yang mengerjakan (BH:b28)

“ Kepala dinas baik, tapi sering celetuk klo misalnya tugas terlambat (BH:29)

“ Kalo frustrasi tu engga ya mba Cuma pusing saja kadang makanya saya bawa santai dengan ke warung minum kopi bahkan bisa seharian di warung.(BH:b30)

“ Kadang-kadang marah marah biasanya kadang anak buah disuruh gamau dan menjawab ‘itukan tugas KASI ‘itu yang menjengkelkan kaya ga tau diri dan ga paham diri anak buah semacam menjadi boss kurang ajar itu namanya tapi kembali lagi sifat manusia banyak yang kurang ajar.(BH:b31)

“ Kalo saya bisa saya kerjakan, kalo saya gabisa saya bilang simple saja menurut saya mbak hidup itu kan ga boleh terlalu dibawa pusing nanti malah jadi tekanan batin sendiri.whahahaha.(BH :b33)

“ Jenuh pasti mbak kadang saya bawa keluar kantor kalo saya jenuh kan ada PTT juga yang bisa mengerjakan tugas saya.(BH:b37)¹

Terkadang konflik terjadi karena *SDM* yang kurang produktif baik dalam cara bekerjanya dengan alasan sebuah jabatan menjadikan bawahan harus menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang bukan menjadi kewajibannya. Yang dimana bawahan tidak punya wewenang untuk menolak secara signifikan untuk mengerjakan tugas tersebut, ketika bawahan menolak pekerjaan yang bukan kewajibannya, bawahan akan

¹ Hasil Wawancara dengan Subjek BH, Pada Tanggal 5 juni 2023 di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut.

menanggung resiko yang cukup berpengaruh untuk posisinya tersebut. Ketika membantah pun bawahan akan mendapatkan beberapa perkataan tidak mengenak kan dari atasan.gaya kepemimpinan yang kurang bagus berpengaruh terhadap kinerja dan dampak yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja sangat tidak kondusif.

2). Hasil Subjek DM

- a. Gambaran *Counterproductive work behavior* pada karyawan di Dinas Sosial kabupaten tanah laut.

Hasil Wawancara subjek DM tentang Gambaran *Counterproductive Work Behavior*, DM Mengakui bahwa DM sering datang ke kantor siang hari DM merasa rekan kerja bisa di andalkan dalam menangani pelayanan yang di SLRT. Berikut hasil wawancara :

“ Ya kya itu ai, inya baik baik ai jua aku, inya kd ,kd ai jua aku wkwk (DM:b24)

“Rancak ding ai itu pang masalah aku rancak kd suah turun ke kantor habistu datang ke kantor selalu siang whahahaha lawan perbedaan pendapat. (DM:b25)

Subjek DM juga sering membolos tidak masuk bekerja karna bangun yang tidak pagi (*melandau*) dan faktor malas dalam masuk kerja, DM juga sering mendapat teguran sampai SP akan di berhentikan jika terus-terusan tidak masuk dalam bekerja, pekerjaan DM ini cukup santai yang dimana hanya melakukan pelayanan di *SLRT* membuat surat

Rekomendasi untuk membuat kartu *BPJS Kesehatan*. Berikut hasil wawancara:

“ *Kadada ai ding ai aku ni dasar koler lawan kadang aku melandau iya bila aku melandau rancak kada masuk kantor.(DM:b26)*

“ *Ya kya apa yo, bila di suruh ku gawi ai bila aku masuk tu rancak.(DM:b27)*

“ *Bah ding ai ngaran atasan ni bila di sariki rancak ai aku ni, terikat kontrak banar ai aku disini beh kya itu pang.(DM:b28)*

“ *Kada suah pang santai ja aku.(DM:b29)*

“ *Rancak ai pusang ku , bosan jua ya rancak kd masuk begawi hahaa tapi semenjak aku di ancam di ampilhi masuk ai begawi tarus.(DM:b30)*

- c. Faktor yang mempengaruhi perilaku *counterproductive work behavior* pada karyawan di Dinas sosial kabupaten tanah laut

Selain itu di pelayanan SLRT. DM merasa pusing karna pernah disalah-salahkan oleh masyarakat dan dimarah-marahi oleh masyarakat atas tidak kevalidan informasi yang di dapat oleh masyarakat dalam syarat pembuatan surat Rekomendasi *BPJS Kesehatan*. berikut hasil wawancara:

“ *Ada banar, dimamai orang di pelayanan, dimamai atasan jaka kwa aku yang handak jadi atasan ni hahahaha. (DM:b31)*

“ *Kada pang aku disini aku lawan isma belucuan ja bawa santai.(DM:b32)*

hidupnya hanya terikat kontrak kerja yang seolah-olah tidak benar-benar menjalankan tugas dengan benar.

“ malas tu pasti apalagi diri sudah terikat kontrak jadi kada kawa ai hidup di atas kontrak sudah ”(DM: b65)

“Ngaran hidup stress ai pasti yalo hahaha ”(DM:b66)³

3. Hasil Subjek YW

a. Gambaran *Counterproductive Work behavior* pada karyawan di Dinas Sosial kabupaten tanah laut

Hasil wawancara subjek YW Terkait Gambaran *Counterproductive Work Behavior*. YW sering meninggalkan pekerjaan dan sering tidak ada di saat jam kantor, YW mengkaui lingkungan kerja yang kurang bagus dan beberapa rekan kerja hiri dengan pencapaiannya, Berikut hasil wawancara:

“ Oo lingkungan kerja lah bila disini ni ngaranya banyak manusia lah jadi pasti beragam karakteristiknya ding ai, tapi lingkungannya kerja nya yang ku lihat ee tapi posisinya tidak bagus juga dalam artian cara bekerjanya belum masih belum bagus untuk di anarpresent.(YW:b17)

“Oh pernah, kaya cara bekerja tu pang disini tu rata-rata produktivitasnya masih kurang dan karna disini posisi ku tinggi makanya banyak yang hiri dengan segala pencapaian ku itu pang.(YW:b20)

³ Hasil wawancara dengan Subjek DM Pada Tanggal 6 juni 2023 di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut.

WH sering meninggalkan pekerjaan dan sering tidak ada di saat jam kantor dan mengakui bahwa dirinya tidak disiplin dalam bekerja, YW biasanya pergi ke warung dari pagi sampai siang terkadang jika ada keperluan mendadak agak susah untuk mencari Subjek YW . Berikut hasil wawancara:

“ Bagus baik aja atasan ,dan disini aku termasuk coboi dimana artinya aku padahal kada baik kaya ini kaya di disiplin aku yang kada baik sama sekali dan aku kd bisa menghilangkan keburukan aku itu.(YW:b22)

“ Frustrasi kada pang tapi pusing kalo banyak job kadang dan di pemerintahan ini asal mengerti alurnya apa dan di gawi jadi kadada rasa frustrasi.(YW:b23)

“ Kalo pekerjaan yang diberikan langsung oleh kepala dinas aku selalu kerjakan jika gawian yang diberikan dari setara dengan aku pasti aku tolak karna bukan gawianku.(YW:b33)

“ Iya pernah karna aku kd bisa disiplin sama sekali kaya jam datang kantor pun aku siang karna aku sangat susah bangun pagi.tapi aku selalu masuk walaupun aku kd berangkat pagi.(YW:b34)

“ Jenuh pernah, biasanya aku bawa beroko dan mengopi di warung ja.(YW:b35)

YW dalam bekerja juga tidak ingin dikalahkan dengan siapapun YW meanggap pekerjaan yang YW lakukan sudah benar tetapi terkadang mahal tidak sesuai, YW juga Sering mencari muka dengan atasan yaitu Kepala Dinas jadi YW meanggap bahwa dirinya sangat tidak dikalahkan dengan rekan kerjanya, tetapi perilaku dalam bekerja sangat tidak wajar bekerja hanya sesuai mood. Berikut hasil wawancara:

‘ Iya tadi membagi bagian pekerjaan kalo aku membagi ke rada dan yudha karna mereka bahawanku.(YW:b39)

‘ Aku tidak banyak berbicara dan tidak ada orang yang bisa melarangku untuk melakukan sesuatu karna jika aku sudah menjadi penting disitulah aku sangat di butuhkan.(YW:b46)

‘ Aku lah begawi kd tapi aku ambil pusing, bila aku sudah stress aku kada bakal ada di kantor bila aku kada mood aku bawa mengopi dan meroko di warung hahaha.(YW:b48)⁴

‘ Biasanya adanya kunjungan dengan kepala dinas atau mengawani kepala dinas untuk mensurvei tempat .(YW:b51)

b. Faktor yang mempengaruhi perilaku *Counterproductive work behavior* pada karyawan di Dinas Sosial Kabupaten tanah laut

Subjek YW juga bekerja sesuai dengan mood yang dialaminya jika tidak sesuai dengan mood maka YW Tidak ada di kantor jam pulang dan jam datang ke kantor dilakukan dengan sesuka hati. Berikut hasil wawancara:

‘ Mengopi meroko di warung, begawi bila sesuai mood hahaaa.(YW:b52)

‘kadada pang paling dari diri sendiri itu pang biasanya mood.(YW:b53)

‘ Bila sesuai aturan kantor tu jam 08.00 – 16.40 tapi aku datang jam 10 atau 11 an Kemana hati senang ku bawa hati jadi hidup kita bawa simple aja ding bulik gin jam 2 atau 3 sudah bulik aku, bila aku merasa stress aku healing kah jer orang tu.(YW:b54)

⁴ Data Absensi YW, dari bagian input kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut.

‘‘kemana hati senang ku bawa hati jadi hidupku ni simple aja ding.(YW:b55)

‘‘tidak aku jarang tepat waktu bahkan kada pernah paling, karna aku kada bisa disiplin pagi.(YW:56)

‘‘kada pernah ding ai wajar aja itu kada harus menutup-nutupi hahahaaaa.(YW:b58)

‘‘ideal peraturan tu lah 12.00-14.00 tapi aku santai aja.(YW:59)⁵

Kondisi pekerjaan di pemerintahan menurut YW sangat tidak ada apa-apa nya dibandingkan bekerja di sebuah perusahaan sehingga YW meanggap bekerja di instansi pemerintahan ini sangat bisa bersantai sehingga YW bisa melakukan penyimpangan perilaku dalam bekerja.

4. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Gambaran *Counterproductive Work Behavior* karyawan di Dinas Sosial

Sumber daya manusia adalah tujuan utama untuk meningkatkan daya saing dalam era globalisasi. Pembentukan sumber daya manusia yang memandang bahwa karyawan yaitu bagian dari faktor produksi, yang harus diperhatikan secara optimal dan produktif , karna itu dapat berpengaruh nantinya dengan hasil-hasil yang telah dicapai oleh organisasi, serta kinerja karyawan ini dapat diartikan dengan seseorang yang memiliki tanggung jawab dan tugas kerja. Perilaku kontra produktif ditempat kerja (CWB) Mendapatkan beberapa perhatian lebih karna telah

⁵ Hasil wawancara dengan subjek YW pada tanggal 6 juni 2023 di kantor Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut.

terbukti memiliki implikasi yang penting ditempat kerja, CWB merupakan sebuah fenomena negatif yang banyak terjadi di organisasi dan sering juga merugikan fungsi dari organisasi juga disebut ‘‘disfungsional’’. Menurut Robinson dan Bannet mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku kerja kontraproduktif sebagai tindakan sukarela yang melanggar norma didalam organisasi secara signifikan akibatnya dapat mengancam kesejahteraan anggotanya didalam organisasi itu, bahkan biasanya dapat mengancam keduanya.dan dari berbagai macam perilaku yang telah dilakukan oleh berbagai individu baik yang dilakukan oleh sengaja maupun atau tidak disengaja, yang bertentangan atau dapat menghambat organisasi dalam mencapai suatu tujuan

Perilaku menyimpang didalam organisasi masuk kedalam 4 kategori penyimpangan yaitu *production deviance* (penyimpangan proses produksi) seperti kinerja karyawan yang tidak efektif yang dilakukan secara sengaja agar bisa mempengaruhi proses dari organisasi tersebut, seperti halnya pulang kerja lebih awal, bekerja dengan lambat,atau melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, *Deviation from property* (penyimpangan terhadap properti) yang dimana penyimpangan berpengaruh terhadap properti dari organisasi itu sendiri.seperti halnya mengambil properti organisasi tanpa izin,atau mensabotase daftar hadir. *Political Deviance* (penyimpangan politik dan norma) merupakan suatu penyimpangan terhadap politik seperti melibatkan sikap yang memihak terhadap seseorang dan balas dendam,atau

menggosipkan rekan kerja. *Personal aggression* (agresifitas individu) sebuah perilaku menyimpang yang dapat menyakiti karyawan secara langsung seperti adanya terjadi pelecehan seksual, penganiayaan, *bullying* atau *verbal abuse* (pelecehan verbal).

Dalam penelitian ini terdapat tiga orang yang menjadi subjek dalam penelitian, yang pertama BH yaitu sebagai ketua seksi Rehabilitas Sosial. Kedua DM bertugas sebagai Admin *pelayanan SLRT*. Ketiga YW sebagai ketua Tagana yang bertanggung jawab atas bantuan-bantuan bencana alam. dan untuk menguraikan Gambaran *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut. Yang didapatkan secara singkat jelas dari masing-masing subjek penelitian. Berikut peneliti akan memaparkan mengenai tingkat perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan di Dinas Sosial kabupaten Tanah Laut di dasari oleh teori yang telah peneliti jelaskan di awal dan data hasil wawancara dari tiga orang subjek. Sebelum melakukan wawancara memberikan angket berupa skala untuk mengetahui tingkat *Counterproductive Work Behavior*. Dalam hasil dari skala yang telah diberikan kepada subjek terdapat tiga orang karyawan yang memiliki kriteria penuh untuk di jadikan subjek yaitu BH, DM dan YW . Penilaian perilaku *Counterproductive work behavior* dilakukan dengan menyesuaikan indikator berikut:

Rendah	< 20
Sedang	< 46

Tinggi	> 46
---------------	------

Subjek BH berada pada tingkat tinggi dengan perolehan jumlah skor sebesar 57, subjek DM memperoleh skor sebesar 55. Subjek YW memperoleh skor 58 berada pada tingkat kategori tinggi.

- Bentuk-Bentuk *Counterproductive Work Behavior*

- a. *Counterproductive work behavior organizational (CWBO)*

Subjek BH, DM dan YW masuk dalam kategori bentuk *Counterproductive Work Behavior Organizational (CWBO)* yang dimana subjek BH sering melalikan pekerjaannya secara tidak langsung dapat membahayakan organisasi karna kinerja yang kurang efektif. Subjek DM masuk kategori bentuk *Counterproductive Work behavior organizational* perilaku yang dilakukan DM dengan jarang masuk ke kantor atau membolos serta datang ke akntor tidak pernah tepat waktu atau terlambat itulah penyebab DM tidak maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Subjek YW juga masuk dalam kategori *Counterproductive Work Behavior organizational* perilaku yang dilakukan, bekerja hanya sesuai dengan mood, jaranganya berada didalam ruangan kerja sehingga kinerja yang dilakukan tidak efektif.

Didalam bentuk perilaku yang langsung mengancam atau membahayakan organisasi seperti melakukan pencurian, perusakan

barang, telat ke kantor tanpa izin dan tidak ikut berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satunya ada perilaku dimasing-masing subjek.

b. Counterproductive work behavior interpersonal (CWBI)

Subjek BH, DM dan YW secara signifikan tidak melakukan suatu perilaku yang langsung mengancam atau membahayakan individu yang berada didalam organisasi seperti halnya mencemooh, membully, menyakiti sesama rekan kerja, mengejek sesama rekan kerja.dalam artian secara perilaku individual mereka tidak mendapatkan suatu kepuasan kerja dan tidak melakukan tanggung jawab sebagai seorang karyawan yang berakibat pada kinerja yang mereka lakukan pun tidak maksimal.

- Aspek- aspek *counterproduktive work behavior (CWB)*

Pelecehan (<i>Abuse</i>)	Dari hasil penelitian terkait pelecehan (<i>Abuse</i>) dari setiap subjek memberikan jawaban yang berbeda yaitu subjek BH memberikan komentar yang tidak pantas kepada bawahannya ketika bawahan mengelak pekerjaan yang diberikan tetapi tidak di kerjakan oleh bawahan
----------------------------	--

	<p>Subjek kedua DM dalam hasil penelitian terkait setiap subjek memiliki jawaban yang berbeda subjek DM masuk dalam mengabaikan rekan kerja sesama di <i>Administrasi SLRT</i> untuk melayani masyarakat tanah laut dalam pembuatan surat menyurat. jika ada rekan kerja DM, DM biasanya menyuruh rekan kerjanya saja yang melayani masyarakat ketika mengurus surat menyurat di Dinas Sosial.</p> <p>Subjek tiga YW dalam penelitian ini memberikan jawaban yang berbeda terkadang mengabaikan rekan kerja dengan kebiasaan tidak ada diruangan sehingga jika di perlukan sangat susah untuk mencari subjek YW di ruangnya</p>
<p>Penyimpangan produksi (<i>production deviance</i>)</p>	<p>Dalam penelitian ini subjek BH tidak melakukan tugasnya dengan benar yang dimana tugas-tugasnya dilimpahkan kepada bawahan untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya subjek BH melakukan tugasnya jika ia merasa bisa saja dan seolah tidak bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya</p> <p>Subjek kedua dalam penelitian yaitu DM sering tidak masuk dalam bekerja atau membolos sehingga tugas-tugas yang menjadi tugasnya tidak dilaksanakan dengan efektif</p> <p>Subjek ketiga dalam penelitian ini yaitu YW bekerja hanya sesuai dengan mood jika YW merasa tidak mood maka YW tidak melakukan tugas-tugasnya malah YW memilih ke warung untuk mengopi searian atau melakukan kegiatan</p>

	di luar kantor sehingga kinerja yang dilukukannya kurang efektif.
Sabotase (<i>sabotase</i>)	Dalam penelitian ini subjek BH tidak ada melakukan tindakan untuk merusak <i>SDM</i> atau properti didalam organissi yang mengakibatkan kerugian di dalam organisasi.walaupun perilaku dalam melakukan tugas pekerjaan kurang efektif tetapi jika masalah data-data privasi organisasi sangat dijaga oleh subjek
	Subjek kedua yaitu DM tidak pernah melakukan tindakan yang merusak <i>SDM</i> di dinas sosial. Walaupun DM jarang masuk dalam bekerja tetapi DM tidak pernah melakukan tindakan tersebut
	Subjek ketiga yaitu YW tidak pernah melakukan tindakan merusak <i>SDM</i> yang ada di Dinas Sosial sehingga mengakibatkan kerugian pada Dinas Sosial selama YW menangani bantuan bencana alam berjalan sesuai Topoxsi nya saja.
Pencurian (<i>theft</i>)	Subjek BH dalam penelitian ini tidak pernah melakukan sebuah pencurian atau tindakan-tindakan kriminal selama bekerja
	Subjek kedua DM dalam penelitian tidak pernah melakukan hal atau tindakan kriminalitas
	Subjek ketiga YW dalam penelitian tidak pernah melakukan hal kriminalitas
Penarikan (<i>withdrawal</i>)	Subjek BH dalam penelitian ini BH pernah meninggalkan kantor tetapi tidak sering, BH terkadang mengopi di warung yang ada di sekitaran Dinas Sosial.tetapi tidak lama jika telat masuk sekitaran hanya belasan menit saja dari jam peraturan kantor. Untuk jam pulang kantor BH masih mengikuti jam ketentuan kantor.

	<p>Subjek DM dalam hasil penelitian ini , DM sangat sering tidak melakukan absen finger datang ke kantor siang hari terkadang juga membolos tidak masuk kerja, untuk jam istirahat tidak mengikuti jam kantor, DM sangat hampir tidak pernah datang pagi hari ke kantor. Kegiatan upacara pagi sering tidak mengikuti.untuk jam pulang kantor DM terkadang masih mengikuti jam ketentuan kantor.</p>
	<p>Subjek YW dalam hasil penelitian ini, YW sangat kesulitan dalam hal bangun pagi jadi berangkat ke kantor itu sudah siang, jam kerja yang tidak mengikuti jam kantor karna YW bekerja untuk mengerjakan tugasnya jika dirinya merasa mood baru YW mengerjakan tugas nya jika YW tidak Mood maka YW tidak ada di kantor sering melakukan kegiatan <i>gym</i> dan mengopi sehabian dan main catur di warung yang ada di kawasan Dinas Sosial. Untuk jam pulang kantor YW tidak mengikuti jam yang di tentukan oleh kantor</p>

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada tiga orang subjek bahwa aspek-aspek *Counterproductive Work Behavior* yang berupa pelecehan (*Abuse*), penyimpangan Produksi (*production deviance*), sabotase (*sabotage*), pencurian (*Theft*), Penarikan (*Withdrawal*) dapat menggambarkan perilaku *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut..

2. Faktor yang memengaruhi perilaku *Counterproductive work behavior* pada karyawan yang ada di Dinas Sosial kabupaten tanah Laut.

Menurut Thomas ada dua hal yang membentuk sebuah faktor yang

mempengaruhi *CWB* dapat dijelaskan secara faktor *internal* (sikap individual) dan secara *eksternal* (sikap keorganisasian). Faktor *internal* ini merupakan kepribadian yang berhubungan dengan emosi negatif seperti marah serta ketidak puasan hati sehingga berdampak pada emosi negatif yang terkadang disebut dengan sikap individual. sedangkan faktor *eksternal* berhubungan dengan *organizational stressor* yang dapat mengakibatkan meleakukan pekerjaan dengan tidak maksimal adanya rasa tidak adil dalam pembagian tugas kerja, sistem penilaian yang tidak pantas, mengerjakan tugas yang bukan menjadi tupoksi tugas dan fungsi tetapi tetap mengerjakan. .

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek BH, DM dan YW mengaku pernah mengalami kelelahan dalam bekerja dan mengalami sedikit stress atas pekerjaannya. Faktor *internal* yang mempengaruhi Subjek BH menjadi perilaku *Counterproductive Work Behavior* terkadang cenderung mengalami sedikit stress terhadap bawahan yang terkadang merasa dirinya seperti boss dan mengakibatkan subjek BH merasa adanya emosi negatif Seperti marah terhadap bawahan dan subjek menganggap bahwa bawahannya lebih tidak tahu diri. faktor *eksternal* yang dialami subjek BH Seperti adanya kegiatan manunggal di setiap minggu yang dimana diharuskan yang turun adalah bawahan dari BH tetapi BH bawahan malah tidak melaksanakan tugasnya secara langsung kegiatan manunggal subjek BH yang menghadiri, dan pengambilan alat-alat bantuan yang di ambil ke pusat adalah tugas bawahan dan tugas BH

adalah menyalurkan alat bantuan tersebut tetapi BH malah mengerjakan semua. sehingga subjek BH menganggap tugas-tugas BH juga harus di kerjakan oleh bawahannya karna tugas bawahan sudah di kerjakan BH. Tugas yang bukan menjadi tupoksinya lah menjadi faktor utama subjek BH melakukan perilaku *Counterproductive work behavior* sesuai dengan teori menurut Thomas terdapat dua faktor yang mempengaruhi *counterproductive work behavior*.

jika di kaitkan dengan teori Menurut Locket mendefinisikan ketidakadilan menjadi sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai tindakan keadaan tidak berimbang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.misalnya seperti pekerjaan atasan yang dibebankan kepada bawahan.sehingga terjadinya penyimpangan perilaku kerja. Adanya rasa ketidak puasaan sehingga subjek BH membebankan pekerjaannya kepada bawahan yang dianggap bisa saja mengerjakan pekerjaan tersebut. Perebedaan subjek BH dengan subjek DM, YW yaitu subjek HB Lebih cenderung kearah aspek *abuse* dan aspek penyimpangan produksi.

Hasil wawancara dengan subjek DM.subjek DM lebih cenderung di faktor *internal* (individual) DM mengakui jarang masuk bekerja atau membolos sampai mendapatkan teguran 2 kali dari atasan karna jarang nya masuk dalam bekerja, DM merasa bahwa bekerja ini harus santai jangan sampai di ambil pusing berlebih DM menganggap pekerjaannya hanya

sebatas keterikatan kontrak saja, apalagi tugas DM ada di pelayanan *Administrasi SLRT* yang bertemu dengan banyak orang dan berbagai sifat yang terkadang membuat DM merasa malas melayani dalam membuat surat menyurat. Faktor internal biasanya DM mengandalkan rekan kerja untuk menghandel di pelayanan *SLRT* dan DM memilih untuk mengetik surat di depan komputer atau terkadang DM karna juga susah dalam bangun pagi sehingga DM meminta jadwal shift siang untuk meminimalisir DM tidak masuk bekerja di pagi hari DM mengandalkan rekan kerjanya sedangkan di jam siang sudah tidak banyak lagi orang untuk meminta surat menyurat maka DM yang menghandel pekerjaan. terkadang subjek DM berkonflik dengan Atasan yang terkadang marah dan DM merasa tersinggung dengan perilaku dari atasannya selama hampir setengah bulan tidak masuk bekerja. Dua faktor yang menjadi DM berperilaku *Counterproductive work Behavior* sesuai dengan teori menurut Thomas adanya faktor internal dan eksternal penyebab perilaku *counterproductive work behavior*

.jika dikaitkan dengan Teori lainnya subjek MD mengalami permasalahan kerja, Menurut Bayfield and Crocklet mendefinisikan ketidakpuasaan dan penarikan diri adalah hubungan yang konsisten antara ketidakpuasaan dengan penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan Absensi. para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan lebih mungkin menyingkir dari pekerjaannya bentuk lain dari penarikan diri adalah tidak masuk bekerja selama sehari-hari (membolos), meninggalkan pekerjaan

pada saat jam kantor, penarikan diri terjadi adanya ketidakpuasan didalam pekerjaan tersebut. Perbedaan subjek DM dengan BH, YW yaitu subjek DM lebih cenderung masuk kedalam aspek penyimpangan produksi dan aspek penarikan diri (*withdrawal*), yang berhubungan dengan absensi.

Dari hasil wawancara subjek YW faktor menurut teori thomas adanya *faktor internal dan faktor eksternal* yang mempengaruhi perilaku *counterproductive work behavior*, subjek YW dari faktor internal melakukan perilaku yang bekerja tidak memakai ketentuan jam kantor, WH sering tidak mengikuti arahan dan intruksi dari kantor saat melakukan pekerjaan. Subjek YW sengaja mengabaikan rekan kerja, mengaku tidak bisa disiplin dalam bekerja. YW merasa memiliki sebuah jabatan sehingga YW merasa apa yang dilakukan selalu benar. faktor Eksternal perilaku YW pekerjaan yang bukan menjadi tupoksi juga dikerjakan dan terkadang memberikan penolakan jika sangat tidak sesuai dengan ranah pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang baik, dapat diartikan siapa yang mengerjakan siapa yang mengakui pekerjaan, sehingga terlihat kerjasama kurang baik.

Jika di kaitkan dengan teori lainnya Menurut Bayfield and Crocklet adanya ketidakpuasan dan penarikan diri yang dilakukan subjek YW hubungan yang konsisten antara ketidakpuasan dengan penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan Absensi. para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan lebih mungkin menyingkir dari pekerjaannya bentuk

lain dari penarikan diri adalah tidak masuk bekerja selama sehari-hari (*membolos*), meninggalkan pekerjaan pada saat jam kantor, Selain itu pastinya berhubungan dengan kedisiplinan dari subjek YW. perbedaan subjek YW terlihat berbeda dengan subjek BH Sedangkan dengan subjek DM sama sama cenderung masuk kedalam aspek penyimpangan produksi dan aspek penarikan diri.

5. Keterbatasan penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, masih terdapat banyak sekali kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, sekalipun penelitian dilakukan dengan niat dan kesungguhan berusaha menyesuaikan dengan prosedur yang ada, serta menyajikan hasil penelitian sesuai fakta yang ada di lapangan, Namun peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan responden dalam mengisi kuesioner
2. Subjek yang ada sangat terbatas serta Teknik dan pengumpulan data hanya dengan observasi screening test dan wawancara, metode yang digunakan masih sangat sederhana sehingga tidak banyak data pendukung dalam wawancara dilakukan pertemuan hanya 1 kali di setiap subjek karna subjek memiliki kesibukan.