

MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* TERHADAP *WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOR* KARYAWAN PT. BPR PEDUNGAN

**Ni Luh Dila Diah Paramita¹
I Made Artha Wibawa²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: paramitadila08@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian berfokus pada adanya fenomena *workplace deviant behavior* yang terjadi pada karyawan PT. BPR Pedungan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived external prestige* pada *workplace deviant behavior*. Total populasi dalam penelitian ini adalah 84 karyawan yang secara keseluruhan dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner (*google form*) dan wawancara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Jalur. Hasil penelitian ini menyatakan *perceived external prestige* berpengaruh negatif signifikan terhadap *workplace deviant behavior*, *perceived external prestige* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan pada *workplace deviant behavior*.

Kata kunci: *perceived external prestige*; *kepuasan kerja*; *workplace deviant behavior*.

ABSTRACT

The background of the research is focused on phenomenon of workplace deviant behavior that occurs in employees of PT. Pedungan BPR. The purpose of this research was about determining role of job satisfaction in mediating effect of perceived external prestige on workplace deviant behavior. The total population in this study was 84 employees which were used as research samples because this study used the saturated sampling method. In collecting data, we used questionnaires distribution and interviews as the method. The data analysis techniques used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, and Path Analysis. The results of this study indicate that perceived external prestige has a negative significant effect on workplace deviant behavior, perceived external prestige has a positive significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a negative but insignificant effect on workplace deviant behavior.

Keywords: *perceived external prestige*; *job satisfaction*; *workplace deviant behavior*

PENDAHULUAN

Setiap usaha memiliki peranan tersendiri dalam perekonomian. Salah satu jenis perusahaan yang berperan penting dalam menopang kelancaran perekonomian masyarakat adalah perbankan. Lembaga perbankan adalah sebuah badan usaha yang menyediakan layanan simpanan, pinjaman, dan pembayaran atau transaksi bagi masyarakat (Yakup, 2020). Lembaga perbankan dikategorikan ke dalam tiga jenis, yaitu Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Perkreditan Rakyat menjadi lembaga perbankan dengan persaingan paling ketat karena selain berkompetisi dengan sesama BPR, juga harus bersaing dengan Bank Umum yang notabene memiliki kapasitas sumber daya yang lebih besar dan juga layanan *fintech* yang kini telah banyak bermunculan (Wihara, 2020).

Provinsi Bali memiliki sebanyak 134 bank perkreditan rakyat yang tersebar di sembilan kabupaten/kota. Salah satunya yaitu PT. BPR Pedungan, berlokasi di Jalan Pulau Moyo, Denpasar. Terdapat beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya *workplace deviant behavior* pada karyawan PT. BPR Pedungan yang tentunya bertentangan dengan nilai dan aturan di perusahaan. *Workplace deviant behavior* merupakan sebuah kondisi dimana karyawan melakukan tindakan yang bertentangan dengan nilai, norma, dan aturan perusahaan sehingga mengancam kualitas kinerja perusahaan (Rubab, 2017). Fenomena *workplace deviant behavior* ini secara tidak langsung menjadi kerugian atau ancaman bagi keberlangsungan perusahaan.

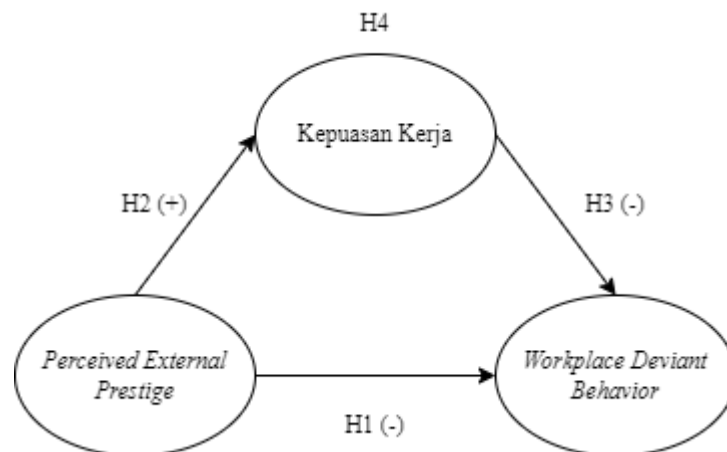
Untuk meminimalisir dampak negatif dari *workplace deviant behavior*, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kapabilitas terbaik sehingga dapat berkontribusi optimal untuk perusahaan. Tuna *et al.*, (2016) menyatakan bahwa untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik maka perusahaan perlu memiliki *perceived external prestige* yang positif. *Perceived external prestige* merupakan sebuah persepsi karyawan terhadap perusahaan berdasarkan pandangan orang-orang yang tidak bekerja atau menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Emilisa *et al.*, 2018). Selain *perceived external prestige*, terdapat faktor lain yang dapat meminimalisir timbulnya *workplace deviant behavior* yaitu kepuasan kerja karyawan (Septa dan Nashrillah, 2018). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat ditunjukkan oleh moral dalam kerja, kedisiplinan yang tinggi, dan prestasi dalam pekerjaan (Purba *et al.*, 2019).

Penelitian ini mereplikasi penelitian Tuna *et al.*, (2016) yang dilakukan pada hotel bintang lima di Turki. Penelitian ini dilakukan untuk menyempurnakan hasil penelitian terdahulu yang dinilai masih memiliki kelemahan. Hasil penelitian terdahulu masih terbatas pada beberapa industri saja. Penelitian Emilisa *et al.*, (2018) hanya dilakukan pada satu jenis sampel penelitian saja yaitu karyawan industri otomotif di Jakarta. Penelitian Tuna *et al.*, (2016) hanya berfokus pada karyawan hotel bintang lima di Turki. Penelitian Ulfa dan Idris (2019) hanya dilakukan pada perusahaan telekomunikasi di Banda Aceh. Keterbatasan jangkauan dari penelitian terdahulu menyebabkan hasil penelitian terdahulu tidak dapat digeneralisir pada seluruh jenis perusahaan maupun industri. Peneliti terdahulu menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada lokasi lainnya seperti industri penerbangan maupun industri perbankan (Emilisa *et al.*, 2018). Hal tersebut

menjadi urgensi utama peneliti untuk berkontribusi dalam memperluas penelitian sebelumnya dengan memilih industri perbankan khususnya PT. BPR Pedungan sebagai lokasi penelitian.

Grand theory yang digunakan adalah Teori Dua Faktor. Teori Dua Faktor turut dikenal sebagai Teori Motivasi Herzberg atau *motivation-hygiene theory* (Sanjeev dan Surya, 2016). Herzberg mengklasifikasikan *hygiene factor* sebagai hubungan interpersonal, pengawasan, gaji, kondisi kerja fisik, tunjangan dan keamanan kerja, kebijakan perusahaan dan administrasi. *Motivation factor* merupakan faktor yang memotivasi individu dalam mencapai kepuasan kerja seperti pengakuan, rasa prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pekerjaan. *Motivation factor* disebut faktor intrinsik karena berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri dan *hygiene factor* dianggap sebagai faktor ekstrinsik karena berada di luar pekerjaan (Andriani *et al.*, 2017).

Teori Dua Faktor menjelaskan pandangan terkait dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan yang berimplikasi pada timbulnya *workplace deviant behavior* karyawan di perusahaan pada penelitian ini. Karyawan yang sangat puas dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat positif dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga fenomena *workplace deviant behavior* dapat diminimalisir. Faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja ada bermacam-macam yang diyakini salah satunya adalah *perceived external prestige*. Adanya *perceived external prestige* yang baik terhadap suatu perusahaan, akan membuat karyawan merasa bangga dan akan lebih termotivasi untuk berperilaku positif dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berdampak pada turunnya angka fenomena *workplace deviant behavior*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber:

- H1: (Al-Atwi dan Bakir, 2014; Emilisa *et al.*, 2018; Šulentić *et al.*, 2017; Tuna *et al.*, 2016; Ulfa dan Idris, 2019)
- H2: (Carmeli dan Tishler, 2005; Ciftcioglu, 2010; Emilisa *et al.*, 2018; Kamasak, 2011; Tuna *et al.*, 2016; Ulfa dan Idris, 2019)
- H3: (Astuty dan Danupranata, 2021; Emilisa *et al.*, 2018; Hershcovis *et al.*, 2007; Tuna *et al.*, 2016; Ulfa dan Idris, 2019)
- H4: (Emilisa *et al.*, 2018; Mishra, 2013; Mishra *et al.*, 2012; Singh dan Mini, 2013; Tuna *et al.*, 2016)

Ciftcioglu (2010) menyatakan bahwa tingginya tingkat *perceived external prestige* dapat mendorong karyawan suatu perusahaan untuk berperilaku yang positif. Penelitian Carmeli dan Freund (2002) menunjukkan korelasi antara *perceived external prestige* dengan sikap karyawan dalam bekerja. Penelitian Ulfa dan Idris (2019) mengemukakan bahwa *perceived external prestige* berpengaruh negatif terhadap *workplace deviant behavior*. Tuna *et al.*, (2016) juga menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif antara *perceived external prestige* dengan *workplace deviant behavior*. Senada dengan dua penelitian itu, Al-Atwi dan Bakir (2014) menyebutkan bahwa salah satu cara untuk mengurangi *workplace deviant behavior* adalah dengan meningkatkan persepsi karyawan akan gengsi bekerja di suatu perusahaan. Argumen ini juga didukung dengan penelitian Šulentić *et al.*, (2017) menyebutkan persepsi positif karyawan terhadap status dan gengsi tempat bekerja berkaitan dengan pola perilaku baik terhadap tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut maka muncul sebuah hipotesis yaitu:

H₁: *Perceived external prestige* berpengaruh negatif signifikan terhadap *workplace deviant behavior*

Tuna *et al.*, (2016) dan Emilisa *et al.*, (2018) menyatakan adanya korelasi positif antara *perceived external prestige* terhadap kepuasan kerja. Karyawan menjadi lebih puas bergabung dengan organisasi yang memiliki citra baik yang dapat memberikan harga diri tinggi pada karyawan (Ciftcioglu, 2010). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Carmeli dan Tishler (2005) dan Kamasak (2011) yang menyebutkan bahwa karyawan merasa bangga dan puas ketika kerabat atau keluarga mengetahui mereka bekerja di tempat kerja bergengsi. Berdasarkan hal tersebut maka muncul sebuah hipotesis yaitu:

H₂: *Perceived external prestige* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Banyaknya fenomena *workplace deviant behavior* yang dilakukan oleh karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Hershcovis *et al.*, (2007) menyatakan bahwa apabila terdapat suatu kondisi dimana seseorang tidak menyukai pekerjaannya, maka orang tersebut akan melanggar norma-norma yang ada pada perusahaan. Penelitian Tuna *et al.*, (2016) dan Emilisa *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif terhadap *workplace deviant behavior*. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Ulfa dan Idris (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *workplace deviant behavior* yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah peluang munculnya *workplace deviant behavior*. Penelitian Astuty dan Danupranata (2021) mendukung argument ini yang menyebutkan bahwa organisasi dengan ketidakpuasan kerja karyawan cenderung lebih mudah menimbulkan *workplace deviant behavior*. Berdasarkan hal tersebut muncul sebuah hipotesis yaitu:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace deviant behavior*

Perceived external prestige berkorelasi positif terhadap perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan semakin positif *perceived external prestige* suatu perusahaan, maka semakin positif perilaku karyawan terhadap organisasi (Bartels et al., 2007). Hal ini senada dengan hasil penelitian Tuna et al., (2016) dan Emilisa et al., (2018) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived external prestige* terhadap *workplace deviant behavior*. Saat karyawan memiliki *perceived external prestige* positif, maka ia akan mengevaluasi situasi tersebut sehingga terbentuk sikap positif terhadap organisasi (Mishra, 2013). Hal ini senada dengan penelitian Singh dan Mini (2013) dan Mishra et al., (2012) yang menyebutkan bahwa individu yang merasakan ketidakpuasan cenderung menunjukkan *workplace deviant behavior* seperti datang terlambat, mencuri, serta bersikap destruktif. Berdasarkan hal tersebut muncul sebuah hipotesis yaitu: H4: Kepuasan kerja memediasi *perceived external prestige* terhadap *workplace deviant behavior*

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif dan metode asosiatif kausalitas. Penggunaan metode asosiatif kausalitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, serta mengetahui lebih lanjut terkait hubungan sebab akibatnya (Sugiyono, 2017:55). Metode asosiatif digunakan untuk menganalisis peran kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh *perceived external prestige* (X) terhadap *workplace deviant behavior* (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data berupa angka atau skala numerik. Lokasi penelitian yaitu di PT. BPR Pedungan karena terdapat fenomena *workplace deviant behavior* pada karyawan PT BPR Pedungan serta kemudahan akses bagi peneliti terkait informasi pendukung penelitian.

Objek penelitian ini yaitu, *perceived external prestige*, kepuasan kerja, dan *workplace deviant behavior*. Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu *perceived external prestige* (X), kepuasan kerja (Z), dan *workplace deviant behavior* (Y). Populasi penelitian adalah karyawan PT BPR Pedungan (tidak termasuk magang) yang secara keseluruhan berjumlah 84 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sehingga 84 orang karyawan keseluruhan digunakan sebagai sampel penelitian. Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (penyebaran kuesioner pada karyawan dalam bentuk bobot angka 1-5) dan data kualitatif (gambaran umum dan hasil wawancara). Sumber data primer dari penelitian ini adalah kuesioner berupa *google form*, dan sumber data sekunder dari penelitian ini adalah referensi-referensi yang dikutip dari buku, artikel, jurnal ilmiah, dan sebagainya.

Kuesioner dan wawancara menjadi metode pengumpulan data penelitian. Untuk menguji kelayakan instrumen penelitian, terdapat Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas berfungsi untuk memeriksa ketepatan penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian (Sugiyono, 2017:125). Pengukuran validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing item pernyataan dengan skor total. Item pernyataan atau instrumen dianggap valid jika korelasi lebih besar dari 0,30. Uji Reliabilitas berfungsi untuk

mencari tahu konsistensi penggunaan alat ukur (Sugiyono, 2017:130). Bila koefisien korelasi positif signifikan, maka dinyatakan reliabel. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Menganalisis data pada penelitian ini menggunakan teknik Analisis Statistik Deskriptif serta Analisis Statistik Inferensial. Sugiyono (2017:29) menjelaskan bahwa analisis statistik deskriptif bertujuan menggambarkan objek yang diteliti berupa distribusi frekuensi karakteristik responden. Statistik inferensial merupakan teknik statistika untuk menganalisis data dan hasilnya diterapkan untuk populasi (Sugiyono, 2017:48). Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur (*Path Analysis*) serta Pengujian Peran Mediasi. Pengujian hipotesis bisa dilakukan apabila model regresi dengan variabel mediasi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Secara teoritis, suatu model akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat apabila memenuhi persyaratan uji asumsi klasik regresi, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis jalur digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap endogen. Uji Sobel berfungsi untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Z. Dalam menguji peran mediasi variabel kepuasan kerja, maka dapat diperiksa dari hasil uji pengaruh tidak langsung. Melalui pengujian ini dapat diketahui apakah memediasi penuh (*full mediation*) atau hanya memediasi sebagian (*partial mediation*) atau tidak memediasi (*no mediation*). Hair *et al.*, (2010) menyatakan metode pengujian variabel mediasi yang digunakan adalah dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada model tanpa variabel mediasi, melihat pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen pada model dengan variabel mediasi, melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan melihat pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. BPR Pedungan merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat di Bali khususnya Kota Denpasar. PT. BPR Pedungan berlokasi di Jalan Pulau Moyo No.1, Pesanggaran telah berdiri sejak 25 Januari 1970.

Tabel 1.**Tabel Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden (Orang)	Nilai Persentase
1	Status Pernikahan	Belum menikah	32	38,1%
		Sudah menikah	52	61,9%
	Jumlah		84	100%
2	Usia	20-25 tahun	23	27,4%
		26-30 tahun	15	17,9%
		31-35 tahun	8	9,5%
		36-40 tahun	10	11,9%
		Lebih dari 40 tahun	28	33,3%
Jumlah		84	100%	
3	Jenis Kelamin	Perempuan	27	32,1%
		Laki-laki	57	67,9%
	Jumlah		84	100%
4	Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
		SMA	61	72,6%
		Sarjana/Diploma	22	26,2%
		Magister	1	1,2%
		Doktor	0	0%
Jumlah		84	100%	
5	Lama Bekerja	0-1 tahun	11	13,1%
		2-3 tahun	27	32,1%
		4-5 tahun	8	9,5%
		6-10 tahun	9	10,7%
		Lebih dari 10 tahun	29	34,5%
Jumlah		84	100%	

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 1. menunjukkan bahwa karyawan PT BPR Pedungan didominasi oleh karyawan yang sudah menikah dengan besaran persentase 61,9% atau 52 orang dan sisanya yang belum menikah dengan besaran persentase 38,1% atau 32 orang. Dari aspek usia, karyawan dengan usia lebih dari 40 tahun menempati jumlah terbanyak yaitu 33,3% atau 28 orang. Sisanya yaitu karyawan dengan usia 20-25 tahun 27,4% atau 23 orang, karyawan dengan usia 26-30 tahun 17,9% atau 15 orang, karyawan dengan usia 31-35 tahun 9,5% atau 8 orang, serta karyawan dengan usia 36-40 tahun 11,9% atau 10 orang. Dari aspek jenis kelamin, karyawan PT. BPR Pedungan didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu 67,9% atau 57 orang dan sisanya adalah karyawan perempuan 32,1% atau 27 orang.

Untuk aspek pendidikan terakhir didominasi karyawan dengan jenjang SMA sebesar 72,6% atau sebanyak 61 orang. Sisanya yaitu jenjang pendidikan Sarjana sebesar 26,2% atau sebanyak 22 orang serta jenjang pendidikan magister sebesar 1,2% atau sebesar 1 orang. Untuk aspek lama bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun sebesar 34,5% atau sebanyak 29 orang. Sisanya yaitu karyawan dengan masa kerja 0-1 tahun sebesar 13,1% atau sebanyak 11 orang, masa kerja 2-3 tahun sebesar 32,1% atau sebanyak 27 orang, masa kerja 4-5 tahun sebesar 9,5% atau sebanyak 8 orang, serta masa kerja 6-10 tahun sebesar 10,7% atau sebanyak 9 orang.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item	
			Total	Keterangan
1	<i>Perceived External Prestige (X)</i>	X1.1	0,753	Valid
		X1.2	0,778	Valid
		X1.3	0,776	Valid
		X1.4	0,773	Valid
		X1.5	0,793	Valid
		X1.6	0,613	Valid
2	Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,733	Valid
		Z1.2	0,638	Valid
		Z1.3	0,339	Valid
		Z1.4	0,642	Valid
		Z1.5	0,721	Valid
3	<i>Workplace Deviant Behavior (Y)</i>	Y1.1.1	0,823	Valid
		Y1.1.2	0,868	Valid
		Y1.2.1	0,711	Valid
		Y1.2.2	0,755	Valid
		Y1.2.3	0,665	Valid
		Y1.2.4	0,421	Valid
		Y1.2.5	0,497	Valid
		Y1.3.1	0,758	Valid
		Y1.3.2	0,820	Valid
		Y1.3.3	0,679	Valid
		Y1.4.1	0,592	Valid
Y1.4.2	0,850	Valid		
Y1.4.3	0,841	Valid		

Sumber: Data diolah, 2021

Setelah tabulasi data, dilanjutkan dengan pengujian validitas konstruksi melalui analisis faktor (Sugiyono, 2017:125). Pengukuran validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing masing item pernyataan dan skor total. Item pernyataan dianggap valid jika nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Tabel 2. menunjukkan hasil uji validitas dari instrumen penelitian ini untuk mengukur variabel *perceived external prestige*, kepuasan kerja, dan *workplace*

deviant behavior memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid sebagai instrument penelitian.

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Perceived External Prestige</i> (X)	0,843	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,601	Reliabel
3	<i>Workplace Deviant Behavior</i> (Y)	0,643	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Reliabilitas suatu kuesioner dilihat dari konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Bila koefisien korelasi positif signifikan, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Tabel 3. menunjukkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian ini untuk mengukur variabel *perceived external prestige*, kepuasan kerja, dan *workplace deviant behavior* yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.

Tabel Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Perceived External Prestige*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu memikirkan nama baik PT. BPR Pedungan	1	6	27	30	20	314	3.74	Baik
2	Saya menganggap PT. BPR Pedungan adalah yang terbaik di bidangnya	2	9	18	37	18	312	3.71	Baik
3	Saya selalu merasa bangga bekerja di PT. BPR Pedungan	2	7	15	41	19	320	3.81	Baik
4	Saya merasa setiap orang yang bekerja di PT. BPR Pedungan akan mampu membanggakan keluarga	1	10	27	36	10	296	3.52	Baik

Bersambung...

Lanjutan tabel 4...

5	Saya merasa setiap orang ingin bekerja di PT. BPR Pedungan karena reputasi yang bagus	1	9	26	38	10	299	3.56	Baik
6	Saya merasa beruntung bisa bekerja di PT. BPR Pedungan	0	4	13	47	20	335	3.99	Baik
Skor rata-rata variabel <i>Perceived External Prestige</i>								3.72	Baik

Sumber: Data diolah, 2021

Variabel *perceived external prestige* diukur dengan 6 butir pernyataan. Pada tabel 4. *perceived external prestige* PT. BPR Pedungan menurut pandangan karyawan tergolong baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “saya merasa beruntung bisa bekerja di PT. BPR Pedungan” yaitu 3,99. Hal ini menunjukkan karyawan merasakan beruntung bisa menjadi bagian dari perusahaan. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa setiap orang yang bekerja di PT. BPR Pedungan akan mampu membanggakan keluarga” yaitu sebesar 3.52. Hal ini menunjukkan karyawan percaya menjadi bagian dari PT. BPR Pedungan dapat menjadi suatu hal yang membanggakan untuk keluarga.

Tabel 5.

Tabel Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	0	6	10	54	14	328	3.90	Puas
2	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan	0	7	10	47	20	332	3.95	Puas
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja di perusahaan ini	0	2	11	46	25	346	4.12	Puas
4	Saya merasa puas dengan gaya supervisi atasan di perusahaan	1	6	9	45	23	335	3.99	Puas

Bersambung...

Lanjutan tabel 5...

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
5	Saya merasa puas dengan peluang promosi jabatan di perusahaan	8	4	11	32	29	322	3.83	Puas
Skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja								3.96	Puas

Sumber: Data diolah, 2021

Kepuasan kerja diukur dengan 5 butir pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi dan gaya supervisi. Pada tabel 5. menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Pedungan memiliki kepuasan kerja yang baik. Nilai pernyataan tertinggi terdapat pada “saya merasa puas dengan rekan kerja di perusahaan ini” yaitu sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Pedungan merasa poin kepuasan kerja tertinggi terletak pada hubungan kerja dan personal sesama rekan kerja. Nilai pernyataan terendah terdapat pada “saya merasa puas dengan peluang promosi jabatan di perusahaan” yaitu sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan peluang promosi jabatan di PT. BPR Pedungan perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih puas dalam bekerja.

Tabel 6.

Tabel Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Workplace Deviant Behavior*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya pernah membahas rahasia perusahaan dengan orang diluar perusahaan	7	34	14	17	2	195	2.64	Cukup Tinggi
2	Saya pernah bergosip di kantor	16	34	10	16	8	218	2.60	Cukup Tinggi
3	Saya pernah melamun saat bekerja	10	28	17	22	7	240	2.86	Cukup Tinggi

Bersambung...

Lanjutan tabel 6...

4	Saya pernah beristirahat lebih lama dari waktu yang ditentukan	13	36	11	17	7	221	2.63	Cukup Tinggi
5	Saya t pernah datang terlambat t	13	30	7	27	7	237	2.82	Cukup tTinggi
6	Saya t pernah dengan tsengaja bekerja t lebih lambat tdari kemampuan saya t	27	39	13	5	0	164	1.95	Rendah
7	Saya t pernah tidak tberusaha optimal tdalam menyelesaikan pekerjaan t	19	46	15	4	0	172	2.05	Rendah
8	Saya t pernah tmengambil tproperty tkantor ttanpa tizin t	32	37	7	8	0	159	1.89	Rendah
9	Saya t pernah mengotori tarea kantor tatau lingkungan tkerja t	20	39	15	10	0	183	2.18	Rendah
10	Saya t pernah memalsukan tanda tterima demi mendapatkan uang tyang tlebih banyak tdaripada yang ttelah dikeluarkan t	27	49	6	2	0	151	1.80	Rendah
11	Saya t pernah mengkonsumsi alkohol tsaat tjam kerja t	54	28	2	0	0	116	1.38	Sangat tRendah
12	Saya t pernah mengejek trekan kerja t	27	33	13	11	0	176	2.10	Rendah
13	Saya t pernah mengabaikan instruksi tatasan t	26	35	17	6	0	171	2.04	Rendah
Skor rata-rata variabel <i>Workplace Deviant Behavior</i>								2.22	Rendah

Variabel *workplace deviant behavior* diukur dengan 13 butir item pernyataan. Pada tabel 6. menunjukkan bahwa terdapat fenomena *workplace deviant behavior* pada karyawan PT. BPR Pedungan namun dalam skala rendah. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “saya pernah melamun saat bekerja” yaitu sebesar 2,82. Hal ini menunjukkan fenomena *workplace deviant behavior* yang paling banyak terjadi pada karyawan PT. BPR Pedungan adalah melamun saat bekerja. Nilai terendah terdapat pada pernyataan “saya pernah mengkonsumsi alkohol saat jam kerja” yaitu sebesar 1,38. Hal ini menunjukkan segelintir karyawan setidaknya pernah mengkonsumsi alkohol saat jam kerja walaupun jumlahnya tidak signifikan.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data memenuhi asumsi dasar regresi. Hasil pengujian asumsi klasik didapat melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal (Ghozali, 2016:160). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi dengan normal apabila koefisien *Asymp. Sig* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 7.

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45205857
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.036
Test Statistic		.083
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7. Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016:105). Jika nilai dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka data dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 8.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Perceived External Prestige (X)</i>	.810	1.235
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	.810	1.235

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8. Terlihat nilai *tolerance* dan VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 0,810 dan 1,235 sehingga persamaan regresi penelitian ini dinyatakan bebas dari indikasi multikolinieritas. Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode uji Glejser, dengan meregresikan nilai *absolute* terhadap variabel independent. Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka berarti tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.030	.023		1.292	.200
<i>Perceived External Prestige</i> (X) Kepuasan Kerja (Z)	.000	.001	-.091	-.498	.620
	.032	.038	.157	.865	.390

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 9.

Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.843	0.306		9.277	0.000
1 <i>Perceived External Prestige</i> (X)	0.300	0.081	0.379	3.703	0.000

R² : 0,143

F statistic : 13,713

Sig. F : 0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Mengacu pada hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada Tabel 10., maka persamaan struktural adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = 2,843 + 0,300X + e_1$$

Melalui persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived external prestige* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan apabila *perceived external prestige* meningkat maka kepuasan kerja meningkat juga. Nilai determinasi total (*R square*) sebesar 0,143 mempunyai arti bahwa sebesar

14,3% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi *perceived external prestige*, dan sisanya 85,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke dalam model.

Tabel 10.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.057	0.391		10.378	0.000
1					
<i>Perceived External Prestige</i> (X)	-0.316	0.078	-0.417	-4.051	0.000
Kepuasan Kerja (Z)	-0.174	0.098	-0.182	-1.764	0.081
R ² : 0,514					
F statistic : 14,550					
Sig. F : 0,000					

Sumber: Data diolah, 2021

Mengacu pada hasil analisis jalur persamaan regresi 2 seperti yang disajikan pada Tabel 11., maka persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 4,057 - 0,316X - 0,174Z + e_2$$

Melalui persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel *perceived external prestige* berpengaruh negatif terhadap *workplace deviant behavior*. Hal ini berarti apabila *perceived external prestige* meningkat maka *workplace deviant behavior* menurun. Selain itu, dapat dinyatakan juga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *workplace deviant behavior* yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka akan dapat menurunkan *workplace deviant behavior*. Nilai determinasi total (*R square*) sebesar 0,514 mempunyai arti bahwa sebesar 51,4% variasi *workplace deviant behavior* dipengaruhi oleh variasi *perceived external prestige* dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke model.

Berdasarkan persamaan struktural 1 dan struktural 2, maka dapat dibuat susunan diagram jalur akhir. Sebelum, harus dilakukan penghitungan standar eror sebagai berikut:

$$P_{ei} = \sqrt[2]{(1 - R_i)}$$

$$P_{e1} = \sqrt[2]{(1 - R_1)} = \sqrt[2]{(1 - 0.143)} = 0.926$$

$$P_{e2} = \sqrt[2]{(1 - R_2)} = \sqrt[2]{(1 - 0.514)} = 0.697$$

Berdasarkan hasil perhitungan (P_{ei}), maka hasil (P_{e1}) yang didapat sebanyak 0,926 dan (P_{e2}) sebanyak 0,697. Setelah dianalisis, maka perhitungan koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (P_{e1})^2 (P_{e2})^2 \\ &= 1 - (0,926)^2 (0,697)^2 \\ &= 1 - 0,857 \times 0,485 \\ &= 1 - 0,415 \\ &= 0,585 \end{aligned}$$

Melalui perhitungan di atas, nilai determinasi total sebesar 0,585 memiliki arti bahwa 58,5% variabel *workplace deviant behavior* dipengaruhi oleh *perceived external prestige* dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan faktor lain di luar model.

Tabel 11.

Hasil Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja (Z) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X → Y	-0,417	-	-0,417
X → Z	0,379	-	0,379
Z → Y	-0,182	-0,068	-0,250

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 12. menunjukkan ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel melalui teknik analisis jalur. Berikut adalah penjabarannya.

1) Pengaruh *perceived external prestige* terhadap *workplace deviant behavior*

Nilai koefisien jalur dari pengaruh langsung *perceived external prestige* terhadap *workplace deviant behavior* sebesar -0,417 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung *perceived external prestige* berpengaruh negatif signifikan pada *workplace deviant behavior*. Hal ini sesuai dengan data karakteristik responden pada yang menunjukkan 54,7% karyawan yaitu sebanyak 46 orang dengan masa kerja yang lebih dari 5 tahun. Lamanya masa kerja menunjukkan bahwa respon positif karyawan kepada perusahaan karena memiliki citra atau *perceived external prestige* yang positif (Tribudi dan Fuady, 2018). Dengan masa kerja yang cukup lama, karyawan bisa mengenal dan memahami nilai-nilai perusahaan secara lebih mendalam sehingga ketika perusahaan memiliki *perceived external prestige* yang positif maka karyawan

akan mendukung hal tersebut dengan mengontrol perilakunya agar tidak menyimpang atau yang dikenal dengan *workplace deviant behavior*.

2) Pengaruh *perceived external prestige* terhadap kepuasan kerja

Nilai koefisien jalur yang diperoleh dari pengaruh langsung *perceived external prestige* pada kepuasan kerja sebesar 0,379 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung *perceived external prestige* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai data karakteristik responden yang menunjukkan bahwa 66,6% karyawan atau sebanyak 56 orang adalah karyawan yang tergolong pada usia milenial. Adapun karakteristik yang paling menonjol dari generasi milenial adalah menyukai hal-hal yang memiliki nilai prestise sehingga mereka dapat membanggakannya atau menunjukkannya pada orang lain (Saidah *et al.*, 2021). Oleh sebab itu, ketika suatu perusahaan yang sebagian besar karyawannya merupakan generasi milenial memiliki *perceived external prestige* positif, maka akan berdampak pada rasa kepuasan dalam bekerja karyawan.

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *workplace deviant behavior*

Nilai koefisien jalur dari pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *workplace deviant behavior* sebesar -0,182 dengan signifikansi 0,081. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan pada *workplace deviant behavior*. Hal ini sesuai dengan hasil pengolahan data kuesioner khususnya pada item pernyataan variabel kepuasan kerja yang menunjukkan terdapat 3 item pernyataan memiliki nilai di bawah rata-rata. Adapun ketiga item pertanyaan tersebut adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan karyawan terhadap gaji yang didapat, serta kepuasan karyawan terhadap peluang promosi jabatan di perusahaan. Sedangkan 2 item lainnya yaitu kepuasan terhadap gaya pengawasan atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja memiliki nilai di atas rata-rata. Kondisi ini menjadi justifikasi pendukung hasil penelitian ini dalam menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace deviant behavior*. Hasil rekonfirmasi penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. BPR Pedungan merasa kurang puas terhadap gaji yang didapat karena standar gaji dari PT. BPR Pedungan masih berpedoman pada Upah Minimum Regional (UMR) dan sebesar 72,6% atau 61 orang karyawan adalah lulusan SMA sehingga perusahaan tidak dapat memberikan gaji yang jauh di atas UMR. Hasil rekonfirmasi penelitian juga menyatakan bahwa karyawan PT. BPR Pedungan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kurangnya budaya afirmasi terkait pencapaian karyawan di PT. BPR Pedungan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurangnya eksposur atas pekerjaan atau pencapaian karyawan. Selain itu, hasil rekonfirmasi penelitian juga menyatakan bahwa karyawan PT. BPR Pedungan kurang merasa puas terhadap peluang promosi jabatan yang ada di PT. BPR Pedungan. Hal ini disebabkan karena sebesar 72,6% karyawan PT. BPR Pedungan atau sebanyak 61 orang adalah lulusan SMA sehingga perusahaan agak sulit untuk memberikan kemudahan promosi jabatan.

4) Peran kepuasan kerja memediasi *perceived external prestige* terhadap *workplace deviant behavior*

Nilai koefisien jalur yang diperoleh dari pengaruh tidak langsung kepuasan kerja memediasi *perceived external prestige* pada *workplace deviant behavior* sebesar -0,250. Hair et al., (2010) menyatakan apabila pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen tidak signifikan, maka dapat dinyatakan variabel tersebut tidak memediasi. Dikarenakan nilai signifikansi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *workplace deviant behavior* adalah 0,081 dimana angka ini lebih besar dari 0,05 (tidak signifikan) maka dapat dinyatakan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *perceived external prestige* terhadap *workplace deviant behavior*. Rekonfirmasi penelitian dilakukan kepada Bapak I Ketut Pilartha, B.Bus.,M.Com. dan Bapak I Made Gede Mahendra, S.E. selaku pimpinan PT. BPR Pedungan. Hasil rekonfirmasi penelitian menyatakan bahwa budaya kerja di PT. BPR Pedungan belum terbentuk dengan baik sehingga karyawan tidak bersikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena PT. BPR Pedungan belum menggunakan tenaga ahli (pemilihan manajemen masih berbasis keluarga/relasi) dalam menjalankan fungsi manajemennya sehingga budaya kerja profesional belum terbentuk dengan baik. Budaya kerja yang belum terbentuk dengan baik menyebabkan banyak dari karyawan yang belum bersikap profesional sehingga seringkali masih terdapat fenomena *workplace deviant behavior*.

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi positif antara *perceived external prestige* terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi tingkat *perceived external prestige* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *perceived external prestige* berpengaruh negatif terhadap *workplace deviant behavior* yang berarti semakin tinggi tingkat *perceived external prestige* perusahaan maka semakin rendah tingkat *workplace deviant behavior* karyawan. Secara teoritis, implikasi penelitian ini dapat memberikan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengangkat topik mengenai *perceived external prestige*, kepuasan kerja, dan *workplace deviant behavior*. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan peneliti lainnya untuk meneliti lebih lanjut atau mengembangkan penelitian tentang *perceived external prestige*, kepuasan kerja, dan *workplace deviant behavior*. Secara praktikal, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi solusi terhadap perusahaan terutama PT. BPR Pedungan agar dapat mengurangi tingkat *workplace deviant behavior* karyawan yaitu dengan menjaga atau meningkatkan *perceived external prestige* perusahaan dengan cara meningkatkan *branding* perusahaan serta memperbanyak kegiatan sosial yang berdampak pada citra positif perusahaan di mata masyarakat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived external prestige* berpengaruh negatif signifikan terhadap *workplace deviant behavior* yang berarti semakin tinggi tingkat *perceived external prestige* perusahaan maka semakin rendah tingkat *workplace deviant behavior* karyawan PT. BPR Pedungan. *Perceived external prestige* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi tingkat *perceived external prestige*

perusahaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPR Pedungan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace deviant behavior* yang berarti kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi *workplace deviant behavior* karyawan PT. BPR Pedungan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *perceived external prestige* pada *workplace deviant behavior* yang berarti *perceived external prestige* tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap *workplace deviant behavior* apabila dimediasi oleh kepuasan kerja.

Mengacu pada hasil analisis dan simpulan, maka sarannya adalah merancang strategi employer branding perusahaan serta memperbanyak kegiatan-kegiatan sosial yang berdampak pada pembentukan citra positif perusahaan di mata masyarakat serta bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tidak terpaku pada variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini seperti *perceived external prestige*, kepuasan kerja, dan *workplace deviant behavior*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain penyebab *workplace deviant behavior* serta memperluas ruang lingkup penelitian agar memperkaya referensi.

REFERENSI

- Al-Atwi, A. A., & Bakir, A. (2014). Relationships Between Status Judgments, Identification, and Counterproductive Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 472–489. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2012-0040>
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Astuty, I., & Danupranata, G. (2021). Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Ditinjau dari Karakteristik Demografi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1), 9–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.24853/jmmb.2.1.139-150>
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple Organizational Identification Levels and The Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 173–190. <https://doi.org/10.1002/job.420>
- Carmeli, A., & Freund, A. (2002). The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige. *Corporate Reputation Review*, 5(1), 51–68. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540164>
- Carmeli, A., & Tishler, A. (2005). Perceived Organizational Reputation and Organizational Performance: An Empirical Investigation of Industrial Enterprises. *Corporate Reputation Review*, 8(1), 13–30. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540236>
- Ciftcioglu, A. (2010). Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm. *Business and Economics Research Journal*, 1(4), 85–96.
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige,

- Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hair, J. R., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Pearson.
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228–238. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.228>
- Kamasak, R. (2011). The Influence of Perceived External Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Business and Economics*, 2(3), 209–221. <http://ssrn.com/abstract=1866670>
- Mishra, S. K. (2013). Perceived External Prestige and Employee Outcomes: Mediation Effect of Organizational Identification. *Corporate Reputation Review*, 16(3), 220–233. <https://doi.org/10.1057/crr.2013.9>
- Mishra, S. K., Bhatnagar, D., D’Cruz, P., & Noronha, E. (2012). Linkage Between Perceived External Prestige and Emotional Labor: Mediation Effect of Organizational Identification Among Pharmaceutical Representatives in India. *Journal of World Business*, 47(2), 204–212. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2011.04.007>
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7, 843.
- Rubab, U. (2017). Impact of Work Family Conflict on Burnout and Workplace Deviant Behavior: Mediating Role of Stress. *Jinnah Business Review*, 5, 3.
- Saidah, I., Atmoko, A., & Muslihati, M. (2021). Aspirasi Karier Generasi Milenial. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.19105/ec.v2i1.4429>
- Sanjeev, M. A., & Surya, A. V. (2016). Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification. *Annals of Data Science*, 3(2), 155–173. <https://doi.org/10.1007/s40745-016-0077-9>
- Septa, A. M., & Nashrillah. (2018). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi di Kalangan Guru SMK Negeri Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 129–142.
- Singh, J. K., & Mini, D. (2013). *a Study of Employees ’ Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance*. 1(4), 105–111.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Šulentić, T. S., Žnidar, K., & Pavičić, J. (2017). The Key Determinants of Perceived External Prestige (PEP) – Qualitative Research Approach -. *Management : Journal of Contemporary Management Issues*.
- Tribudi, A. L., & Fuady, W. R. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 44(25), 103–114.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The Effects of The Perceived External Prestige of The Organization on Employee Deviant Workplace Behavior The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366–396. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-04-2014-0182>
- Ulfa, S., & Idris, S. (2019). Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(4), 715–732.
- Wihara, D. S. (2020). Membangun Budaya Inovasi: Mempertahankan Potensi Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia di Tengah Persaingan dengan Fintech dan Kredit Usaha Kecil dari Bank Umum. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* ..., 5(1), 94–102. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/466>
- Yakup, M. (2020). Pengaturan Hukum Terhadap Layanan Internet Banking Dalam Transaksi Perbankan. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 6(1), 31–37.