

HASIL CEK_60181102

by S2manajemen 60181102

Submission date: 27-Nov-2021 11:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 1713465234

File name: S2MANAJEMEN-60181102 (1) - Adinda.docx (149.29K)

Word count: 5410

Character count: 34921

How to cite this article:

Nurmaya, E., & Arshad, R. (2020). Pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi serta kesannya terhadap tingkah laku devian di tempat kerja. *International Journal of Management Studies*, 27(1), 73-91. <https://doi.org/10.32890/ijms.27.1.2020.7860>

PELANGGARAN DAN PENCABULAN KONTRAK PSIKOLOGI SERTA KESANNYA TERHADAP TINGKAH LAKU DEVIAN DI TEMPAT KERJA

¹⁶
(*Breach and Violation of Psychological
Contract and its Effect on Workplace Deviance*)

²¹ EMA NURMAYA

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia*

*RASIDAH ARSHAD¹

*Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

*Corresponding author: rasida@ukm.edu.my

Abstrak

Tingkah laku devian di tempat kerja didapati memberi kesan negatif bukan sahaja kepada pekerja tetapi juga kepada organisasi secara keseluruhan. Dapatan kajian lepas menunjukkan anteseden atau punca yang mempengaruhi tingkah laku devian di tempat kerja terdiri daripada faktor individu¹⁹ iaitu faktor diri pekerja, dan faktor situasi yang berkaitan dengan organisasi. Kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan antara pelanggaran dengan pencabulan kontrak psikologi (sebagai faktor peramal) dengan tingkah laku devian di tempat kerja. Secara khususnya, kajian ini menghipotesiskan wujudnya hubungan langsung antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian serta hubungan tidak langsung menerusi pencabulan kontrak psikologi. Kesahan model pengukuran dan hipotesis diuji menggunakan teknik statistik Model Persamaan Berstruktur (SEM) dengan menggunakan data yang dikumpulkan daripada 477 orang

jururawat di Indonesia. Selaras dengan kerangka kerja Morrison dan Robinson (1997), dapatan kajian ini menunjukkan wujudnya hubungan tidak langsung yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian menerusi pencabulan kontrak psikologi sebagai pemboleh ubah pengantara. Secara teorinya, kajian ini dapat menyumbang kepada literatur menerusi penggunaan teori kontrak psikologi dalam menerangkan tingkah laku devian di tempat kerja.

Kata kunci: Kontrak psikologi, pelanggaran, pencabulan, tingkah laku devian, teori pertukaran sosial.

Abstract

Workplace deviance behaviour was found to not only harm employees but also the organisation as a whole. Findings from past research have shown that individual and situational or organisational factors act as antecedents of deviant behaviour. The purpose of this paper is to examine the relationship between psychological contract breach, violation and workplace deviance. Specifically, this study hypothesised both direct relationship between psychological contract breach and workplace deviance, and indirect relationship between the two variables via psychological contract violation. To test the validity of the measurement model and to test the hypotheses, Structural Equation Modelling (SEM) statistical technique was employed to analyse the survey data collected from 477 nurses in Indonesia. Consistent with Morrison and Robinson's (1997) framework, the results showed that psychological contract violation mediates the relationship between psychological contract breach and workplace deviance. Theoretically, this study contributes to the existing literature by expanding the utility of psychological contract theory in explaining workplace deviant behaviours.

Keywords: Psychological contract, breach, violation, workplace deviance, social exchange theory.

Received: 03/01/2020 Revised: 14/05/2020 Accepted: 15/06/2020 Published: 23/07/2020

Pengenalan

Tingkah laku devian merupakan kelakuan yang melanggar norma organisasi dan berupaya mengancam kesejahteraan pekerja dan organisasi secara keseluruhan (Robinson & Bennet, 1995). Antara tingkah laku tersebut yang sering ditunjukkan oleh pekerja

termasuklah tidak hadir bekerja tanpa alasan yang munasabah, mengambil waktu rehat yang lama, melakukan kesilapan kerja dengan sengaja, mencuri harta syarikat, melanggar arahan ketua, menyalahkan orang lain atas kesilapan diri sendiri dan memperkatakan mengenai pekerja lain. Tingkah laku devian ini merupakan satu cabaran besar yang harus ditangani dengan baik oleh organisasi hari ini. Secara khususnya, tingkah laku tersebut menjadi tumpuan para penyelidik serta pengamal industri kerana kesan negatif dan kos yang terpaksa ditanggung akibat daripada kelakuan tersebut (Balogun, Oluyemi & Afolabi, 2018; Coffin, 2003). Dapatan kajian yang dijalankan mengenai kesan tingkah laku devian misalnya, menunjukkan berlakunya penurunan produktiviti pekerja, perasaan takut yang meninggi dalam kalangan pekerja, ketiadaan jaminan keselamatan di tempat kerja, serta wujudnya masalah psikologi dan fizikal yang dialami oleh pekerja yang menjadi sasaran tingkah laku devian (cth., Coffin, 2003; Griffin, O'Leary-Kelly & Collin, 1998).

Sebagai usaha untuk memahami tingkah laku tersebut, para penyelidik telah menumpukan kajian mereka terhadap pengalaman dalam persekitaran kerja sebagai faktor yang meramal tingkah laku tersebut di tempat kerja. Antara faktor situasi adalah seperti kepuasan kerja, tanggapan ketidakadilan organisasi dan penyelia yang membuli orang bawahan (Judge, Scott & Illies, 2006; Tepper, Carr, Breaux, Geider & Hua, 2009) selain masalah kewangan, tekanan sosial, layanan yang tidak adil, tempat kerja dan perubahan organisasi yang teruk (Robinson & Bennett, 1997) yang bertindak sebagai peramal atau punca kepada tingkah laku devian dalam kalangan pekerja. Secara teorinya, faktor-faktor peramal tersebut menimbulkan tanggapan mengenai kewujudan jurang atau ketidakpadanan antara perkara yang sepatutnya berlaku dan perkara yang berlaku secara realiti. Ketidakpadanan ini menimbulkan perasaan marah dan kecewa yang seterusnya akan mencetuskan keinginan pekerja untuk melibatkan diri dengan tingkah laku devian sebagai tindak balas ke atas apa yang dihadapi (Colbert, Mount, Harter, Witt & Barrick, 2004).

Dapatan kajian terdahulu telah memberi implikasi penting kepada penyelidik dalam memahami tingkah laku devian dengan lebih mendalam. Antaranya termasuklah faktor-faktor yang boleh menerangkan mengapa pekerja terlibat dengan tingkah laku devian; dan bagaimana cara untuk mengurangkan tingkah laku tersebut dalam kalangan pekerja. Selain itu, secara praktikalnya, dapatan kajian yang telah dijalankan juga berupaya membantu pihak pengurusan sumber manusia atau pembuat keputusan sesebuah organisasi menyediakan

program-program yang dapat mengurangi tingkah laku devian di tempat kerja. Sehubungan itu, sebagai sumbangan kepada pemahaman literatur, kajian ini dijalankan untuk mengkaji satu lagi peramal yang berpotensi untuk meramal tingkah laku devian dalam kalangan pekerja, iaitu pelanggaran (*breach*) dan pencabulan (*violation*) kontrak psikologi. Kontrak psikologi sangat relevan sebagai peramal tingkah laku seseorang pekerja kerana ia memainkan peranan penting dalam membentuk dan mempengaruhi hubungan antara pekerja dan majikan di tempat kerja. Misalnya, apabila seseorang individu memasuki alam pekerjaan, secara automatik beliau terlibat dengan hubungan pekerjaan yang melibatkan hubungan pertukaran di antara pekerja dan majikan (Shore & Tetrick, 1994). Justeru, dalam hubungan ini, teori kontrak psikologi merupakan teori yang relevan dalam menerangkan hubungan pertukaran daripada perspektif pekerja.

Tingkah Laku Devian di Tempat Kerja

Tingkah laku devian merupakan tingkah laku tidak produktif dalam kalangan pekerja dalam sesebuah organisasi. Menurut Robinson dan Bennet (1995), tingkah laku devian terbahagi kepada dua kategori berdasarkan kepada sasaran tingkah laku tersebut. Pertama, tingkah laku devian terhadap organisasi yang merujuk kepada perbuatan yang boleh memberi kesan negatif kepada organisasi seperti mencuri barangan syarikat, merosakkan harta dan peralatan syarikat, dan melakukan pembaziran ke atas sumber-sumber syarikat. Kedua, tingkah laku devian terhadap individu yang menjadikan ahli organisasi sebagai sasaran. Antaranya tingkah laku tersebut termasuklah menyalahkan orang lain atas kesalahan diri sendiri, melakukan sesuatu yang boleh membahayakan nyawa atau keselamatan pekerja lain, dan melakukan penderaan ke atas pekerja lain secara fizikal mahupun secara emosi.

Sorotan literatur mengenai tingkah laku devian di tempat kerja mendapati banyak kajian yang telah dilakukan dalam memahami punca berlakunya tingkah laku devian dan juga kesan daripada tingkah laku tersebut (Pletzer, Bentvelzen, Oostrom & De Vries, 2019). Kajian lepas yang menumpukan kepada kesan tingkah laku devian pada tahap organisasi, mendapati berlakunya kemerosotan dalam prestasi unit perniagaan (Dunlop & Lee, 2004). Bagi kesan terhadap individu atau mangsa tingkah laku devian pula, dapatan kajian menunjukkan berlakunya penurunan dalam tahap komitmen

organisasi (Bartlett & Bartlett, 2011; Taylor, Bedeian & Kluemper, 2012), dan berlakunya peningkatan hasrat untuk berhenti kerja (McCormack, Casimir, Djurkovic & Yang, 2009) akibat daripada tingkah laku devian yang disasarkan kepada mereka.

Secara umumnya, kajian lepas telah mengenal pasti dua faktor utama yang bertindak sebagai punca atau anteseden tingkah laku devian di tempat kerja, iaitu faktor perbezaan individu dan faktor situasi. Antara faktor perbezaan individu yang mempengaruhi kelakuan devian adalah seperti personaliti (Herschcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc & Sivanathan, 2007), perasaan atau afek negatif (Aquino, Lewis & Bradfield, 1999), dan kestabilan emosi (Berry, Ones & Sackett, 2007). Manakala bagi anteseden situasi pula, faktor-faktor seperti jaminan pekerjaan (Xiao, Wu & Liao, 2018) tekanan kewangan dan sosial, keadaan kerja yang teruk, perubahan organisasi (Robinson & Bennet, 1997), tahap keadilan organisasi (Ambrose & Schminke, 2009), sokongan organisasi (Colbert et al., 2004) dan gaya kepimpinan (Brown & Trevino, 2006) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelakuan devian di tempat kerja.

Selain itu, hubungan antara pekerja dan majikan dalam konteks pekerjaan juga didapati menjadi faktor yang boleh meramal kecenderungan pekerja untuk melakukan tindakan devian (Griep, Vantilborgh & Jones, 2018). Secara umumnya, hubungan antara pekerja dengan majikan dalam alam pekerjaan diikat oleh dua jenis kontrak, iaitu kontrak pekerjaan dan kontrak psikologi. Kontrak pekerjaan merupakan kontrak formal dari sudut undang-undang buruh yang menerangkan hak dan tanggungjawab antara kedua-dua pihak pekerja dan majikan. Manakala kontrak psikologi pula merupakan kontrak tidak formal yang merujuk kepada jangkaan atau ekspektasi antara pekerja dan majikan mengenai kewajipan terhadap satu sama lain. Kontrak pekerjaan, sekiranya tidak dipenuhi, akan membawa kepada tindakan perundangan seperti yang termaktub dalam akta atau undang-undang buruh. Sebaliknya, kontrak psikologi pula, sekiranya dilanggar, akan memberi kesan negatif kepada tingkah laku pekerja terhadap organisasi, majikan serta individu lain di tempat kerja (Arshad, Mat Isa & Abdullah, 2017).

Kontrak Psikologi, Pelanggaran dan Pencabulan Kontrak Psikologi

Rousseau (1989) mendefinisikan kontrak psikologi sebagai kepercayaan pekerja mengenai keadaan dan persetujuan pertukaran

secara timbal balik (*reciprocal exchange*) antara pekerja dan majikan. Kepercayaan ini berlaku secara tidak formal dan wujud berdasarkan kepada tanggapan pekerja mengenai kewajipan organisasi atau majikan terhadap pekerja, dan juga kewajipan pekerja terhadap organisasi atau majikan. Fokus utama adalah kewajipan khusus berdasarkan kepada tanggapan janji. Dengan kata lain, kontrak psikologi dilihat sebagai kepercayaan individu mengenai pulangan masa hadapan yang telah dijanjikan, pertimbangan atau sumbangan yang telah ditawarkan (dan diterima), serta wujud kewajipan untuk faedah masa hadapan. Konsep asas di sebalik teori kontrak psikologi ialah pemahaman mengenai kepercayaan pekerja dengan majikan tentang hubungan yang membawa kepada pertukaran antara kedua-dua pihak tersebut (Golden & Veiga, 2018). Teori kontrak psikologi ini banyak dipengaruhi oleh teori pertukaran sosial yang diperkenalkan oleh Blau (1964) dalam memahami hubungan antara perorangan serta hubungan di tempat kerja.

Dalam kontrak psikologi, pelanggaran dan pencabulan ialah dua konsep yang paling penting kerana ia menerangkan bagaimana kontrak psikologi memberi kesan negatif kepada perasaan, sikap dan tingkah laku pekerja (Conway & Briner, 2005). Terdapat dua jenis model yang dapat memberikan pemahaman terperinci mengenai pelanggaran kontrak psikologi. Model pertama menerangkan pencabulan kontrak psikologi sebagai kegagalan mematuhi terma kontrak (Rousseau, 1995). Pencabulan kontrak merupakan tanggapan pekerja bahawa organisasi telah gagal memenuhi kewajipan yang termaktub dalam kontrak (Rousseau & McLean-Parks, 1993). Ia merupakan aspek kognitif yang menggambarkan pemikiran, penilaian dan perbandingan mengenai apa yang diterima oleh pekerja daripada majikan dengan apa yang telah dijanjikan oleh majikan kepada mereka. Pencabulan juga melibatkan perasaan dikhianati, kesedihan yang melampau, marah dan kebencian (Rousseau, 1989). Secara ringkasnya, menurut model ini, pencabulan melibatkan kedua-dua aspek kognitif dan emosi seseorang individu mengenai apa yang berlaku terhadap kontrak psikologi.

Model yang kedua pula merujuk kepada model yang dibangunkan oleh Morrison dan Robinson (1997). Dalam model ini aspek kognitif dan emosi dipisahkan kepada dua konsep yang berbeza. Bahagian kognitif dikenali sebagai pelanggaran kontrak psikologi (*psychological contract breach*), manakala bahagian emosi pula dikenali sebagai pencabulan kontrak psikologi (*psychological contract violation*).

Pelanggaran merupakan kognisi pekerja dalam membandingkan apa yang diterima daripada organisasi dengan apa yang telah dijanjikan oleh organisasi, manakala pencabulan pula merupakan reaksi emosi yang berlaku selepas wujudnya kognisi mengenai pelanggaran kontrak. Secara khususnya, mereka mendefinisikan pelanggaran kontrak psikologi sebagai kognisi individu mengenai kegagalan organisasi memenuhi kewajipan yang termaktub dalam kontrak psikologi yang berpadanan dengan sumbangan yang diberikan oleh pekerja, manakala pencabulan kontrak psikologi pula ialah reaksi emosi seperti marah, kecewa, dan rasa dikhianati berikutan penilaian kognisi pelanggaran yang berlaku sebelumnya. Justeru, menurut model ini kontrak psikologi mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja menerusi kedua-dua konsep pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi.

Bersetuju dengan pandangan ini, Conway dan Briner (2005) berhujah bahawa model kedua lebih tepat dalam menerangkan kontrak psikologi memandangkan penggunaan terma ‘pelanggaran’ untuk menerangkan kewajipan yang tidak dipenuhi adalah lebih tepat dan selari dengan kontrak yang sah daripada segi undang-undang (*legal*), dibandingkan dengan terma ‘pencabulan’. Selain itu, dalam konteks ini, konseptualisasi Morrison dan Robinson (1997) berupaya membezakan kedua-dua terma dengan lebih jelas. Perbezaan antara pelanggaran kontrak dan pencabulan kontrak juga disokong oleh kajian empirikal yang mendapati bahawa pencabulan kontrak psikologi menjadi pengantara dalam hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku pekerja (Suazo, Turnley & Mai, 2005). Justeru, berdasarkan hujah atas kajian ini menggunakan konseptualisasi pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi yang diperkenalkan oleh Morrison dan Robinson (1997).

Pelanggaran dan Pencabulan Kontrak Psikologi serta Kaitannya dengan Tingkah laku Devian di Tempat Kerja

Pelanggaran kontrak psikologi akan ¹ memberi kesan kepada sikap dan tingkah laku pekerja. Menurut teori pertukaran sosial (Blau, 1964), proses pertukaran antara pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan boleh berlaku berdasarkan kepada timbal balik negatif. Hal ini bermaksud bahawa apabila pekerja merasakan wujud pelanggaran kontrak di mana organisasi tidak memenuhi janji atau kewajipan terhadap pekerja, mereka membuat tanggapan bahawa organisasi telah melayan mereka secara negatif. Seterusnya, ini akan menyebabkan mereka terlibat dengan tingkah laku devian

sebagai tindak balas kepada layanan negatif yang diterima daripada organisasi. Secara empirikal, dapatan kajian lepas menunjukkan sokongan terhadap hubungan di antara pelanggaran kontrak psikologi dan tingkah laku yang tidak produktif di tempat kerja (Balogun et al., 2018; Griep & Vantilborgh, 2018; Raja, Johns & Ntalianis, 2004).

Hipotesis 1: Pelanggaran kontrak psikologi berhubung secara positif dengan tingkah laku devian.

Menurut model Morrison dan Robinson (1997), pelanggaran kontrak psikologi dan pencabulan kontrak psikologi merupakan dua konsep yang berbeza. Pelanggaran ialah kognisi tentang wujudnya perbezaan antara apa yang mereka tanggap sebagai kewajipan organisasi terhadap mereka, dan apa yang sebenarnya mereka terima daripada organisasi. Sebaliknya, pencabulan pula merujuk kepada perasaan marah, dikhianati dan kecewa berikutan pelanggaran kontrak psikologi tersebut. Justeru, apabila pekerja merasakan bahawa organisasi telah gagal memenuhi janji, maka timbul perasaan atau emosi negatif dalam diri mereka. Kajian empirikal dan analisis-meta membuktikan bahawa wujud hubungan positif antara pelanggaran dengan pencabulan kontrak psikologi. Semakin tinggi kognisi pelanggaran, semakin tinggilah reaksi emosi yang dirasai oleh pekerja (cth., Bal, Chiaburu & Diaz, 2011; Bordia, Restubog & Tang, 2008; Dulac, Coyle-Shapiro, Henderson & Wayne, 2008). Reaksi emosi yang ¹terhasil akibat daripada tanggapan pelanggaran kontrak tersebut seterusnya akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja (Morrison & Robinson, 1997). Apabila pekerja berasa marah dan kecewa kerana percaya bahawa organisasi telah melanggar janji, beliau akan melibatkan diri dengan tingkah laku devian sebagai satu cara untuk melepaskan perasaan amarah atau ketegangan emosi yang dialami (Robinson & Bennett, 1997).

Teori kejadian afektif (*affective events*) (Weiss & Cropanzano, 1996) juga boleh digunakan untuk menerangkan peranan pencabulan kontrak psikologi dalam hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian. Menurut teori ini, kejadian yang berlaku (*event*) di tempat kerja akan membangkitkan reaksi afektif atau emosi, dan seterusnya akan mempengaruhi sikap dan kelakuan pekerja. Sehubungan itu, apabila pekerja menyaksikan berlakunya pelanggaran kontrak psikologi, ia akan mengakibatkan pekerja berasa marah, kecewa dan dikhianati dan ini seterusnya akan menyebabkan beliau terlibat dengan ²tingkah laku devian. Secara empirikal, kajian lepas mendapati wujud hubungan yang signifikan

antara pencabulan kontrak psikologi dengan sikap dan kelakuan pekerja (cth., Balogun, 2018; Suazo et al., 2005). Kesimpulannya, berdasarkan hujah dan penerangan di atas, kajian ini meramalkan bahawa pencabulan kontrak psikologi bertindak sebagai pemboleh ubah pengantara yang menerangkan hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian di tempat kerja.

Hipotesis 2: Pencabulan kontrak psikologi mengantara hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian di tempat kerja.

Kaedah Kajian

Model dan hipotesis yang dibangunkan dalam kajian ini diuji menggunakan soal selidik yang dijalankan terhadap jururawat dari hospital kerajaan dan swasta di Indonesia. Sebelum soal selidik diedarkan, penerangan ringkas mengenai latar belakang kajian, isu kerahsiaan serta maklumat yang dikehendaki telah disampaikan kepada responden. Daripada 515 set soal selidik yang telah diedarkan, 477 soal selidik telah diterima kembali dan boleh digunakan untuk analisis kajian. Maklumat demografi pula, sampel kajian terdiri daripada 74 peratus jururawat wanita, 82 peratus telah berkahwin, dan purata umur mereka ialah 34.5 tahun.

Tingkah laku devian diukur menggunakan skala yang telah dibangunkan oleh Bennett dan Robinson (2000). Skala ini mengandungi item yang mengukur tingkah laku devian terhadap organisasi dan tingkah laku devian antara perorangan. Responden dikehendaki untuk menjawab sejauh mana keterlibatan mereka dalam setiap kelakuan yang dinyatakan, dengan menggunakan skala Likert bermula dengan 1 (tidak pernah) hingga 5 (sentiasa). Contoh item tingkah laku devian terhadap organisasi adalah “Mengambil barangan kepunyaan pejabat tanpa meminta kebenaran”, manakala item tingkah laku terhadap individu pula adalah “Mempersendakan orang lain di tempat kerja”.

Pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi diukur dengan menggunakan skala yang dibangunkan oleh Robinson dan Morrison (2000). Contoh item pelanggaran kontrak psikologi adalah “Hampir semua janji yang dibuat oleh majikan saya semasa saya diambil bekerja telah ditunaikan”, dan “Majikan saya telah memungkir janji saya terhadap saya walaupun saya telah melakukan seperti apa

yang diharapkan". Item untuk pencabulan kontrak psikologi pula termasuklah "Saya merasa dikhiari³ oleh organisasi di mana saya bekerja. Responden dikehendaki menjawab sejauh mana mereka bersetuju dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala Likert bermula dengan 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat bersetuju). Data kajian ini dianalisis menggunakan Model Persamaan Berstruktur. Kaedah dua-langkah (*two-step procedure*) oleh Anderson dan Gerbing (1988) digunakan untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen pengukuran serta untuk menguji hipotesis kajian.

Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan min, sisihan piawai, korelasi dan kebolehpercayaan (*Cronbach's alpha*) untuk setiap pemboleh ubah kajian. Secara keseluruhan, semua pengukuran pemboleh ubah mempunyai tahap kebolehpercayaan (.80 hingga .87) yang mencukupi untuk pengujian hipotesis. Dapatan ujian korelasi juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara semua pemboleh ubah.

Jadual 1

Min, Sisihan Piawai, Korelasi dan Kebolehpercayaan

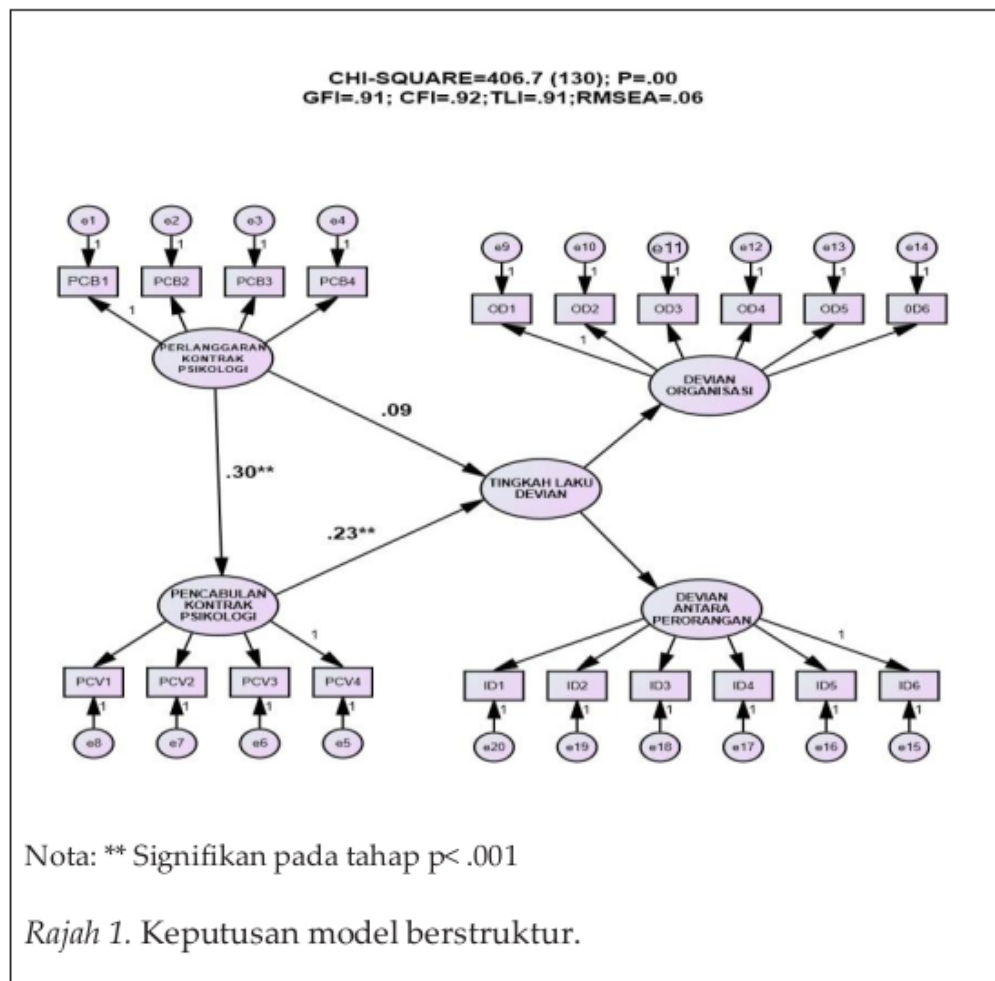
Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	1	2	3
1. Pelanggaran kontrak psikologi	2.75	.82	(.82)		
2. Pencabulan kontrak psikologi	2.43	.65	.23**	(.80)	
3. Tingkah laku devian	1.28	.41	.16**	.21**	(.87)

Nota: ** Signifikan pada tahap $p < .01$; Nilai dalam kurungan mewakili kebolehpercayaan setiap pemboleh ubah

Dengan menggunakan prosedur dua-langkah oleh Anderson dan Gerbing (1988), model pengukuran dinilai secara berasingan dan sebelum model berstruktur diuji. Hasil daripada Analisis Faktor Pengesahan (*Confirmatory Factor Analysis*) menunjukkan model pengukuran memenuhi syarat model yang baik dengan $\chi^2_{(184)} = 491.9$, pada $p < .001$, CFI = .93, TLI = .93, GFI = .91, RMSEA = .06. *Standardized loadings* untuk semua item menunjukkan nilai melebihi .70. Ujian

perbezaan *chi-square* dijalankan untuk menilai kesahan diskrimin instrumen pengukuran (Anderson & Gerbing, 1988). Hasilnya menunjukkan perbezaan *chi-square* model 3-faktor yang signifikan dan yang paling baik dibandingkan dengan tiga Model alternatif lain. Ini menunjukkan model pengukuran mencapai kesahan diskriminan yang diperlukan untuk analisis seterusnya.

Seterusnya, penilaian model berstruktur dijalankan untuk memastikan kesesuaian model yang dicadangkan oleh kajian. Seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1, model mempunyai indeks kesesuaian (*fit-indices*) yang baik dan memenuhi nilai yang disyorkan: $\chi^2 = 406.7$ at $p < .00$; CFI = .92; TLI = .91; GFI = .91; RMSEA = .06.



Hasil ujian menunjukkan hubungan langsung yang tidak signifikan antara pelanggaran kontrak psikologi tingkah laku devian (hipotesis H1 tidak disokong). Sebaliknya, wujud hubungan yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologi dan pencabulan kontrak

psikologi (*standardized coefficient* = .30; pada $p > .00$); dan di antara pencabulan kontrak psikologi dan tingkah laku devian di tempat kerja (*standardized coefficient* = .23; pada $p > .00$). Dapatan ini juga disokong oleh ujian perantaraan menerusi perbandingan *nested models* (rujuk Jadual 2) yang mencadangkan model perantaraan penuh sebagai model terbaik dibandingkan dengan model tanpa perantaraan, dan model perantaraan separa (yg telah dicadangkan pada awal kajian ini)

Jadual 2

Hasil Perbandingan Model Alternatif

Model	χ^2	d.f.	D c ²	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Model 1 (model perantaraan penuh)	406.70	185		.91	.93	.92	.06
Model 2 (model perantaraan separa)	431.90	189		.90	.92	.92	.07
Perbezaan (Model 1 – Model 2)			25.20				
Model 3 (model bukan- perantaraan)	501.40	195		.85	.91	.90	.09
Perbezaan (Model 3 – Model 2)			94.70**				

** Signifikan pada $p < .01$. Tahap kesignifikanan ujian perbezaan *chi-square* ditetapkan pada $p < .01$ (untuk 1 d.f., c^2 bersamaan dengan 6.63).

Perbincangan

Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan langsung yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian di tempat kerja. Dapatan ini tidak konsisten dengan kajian lepas yang melaporkan hubungan signifikan di antara dua pemboleh ubah tersebut (cth., Chiu & Peng, 2008; Kickul 2001). Antara justifikasi yang munasabah berkaitan ketiadaan hubungan yang signifikan ini adalah berkaitan dengan pemboleh ubah yang diuji dalam kajian ini. Jika dilihat daripada kajian lepas, kebanyakan penyelidik hanya menguji hubungan langsung antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian tanpa mengambil kira pencabulan kontrak psikologi dalam model yang diuji. Sebaliknya, kajian ini mengkaji kedua-dua hubungan langsung dan tidak

langsung dalam satu Model yang sama. Hasilnya, dapatan kajian ini telah menunjukkan tiada hubungan langsung yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologi dan tingkah laku devian, sebaliknya wujud hubungan tidak langsung yang signifikan menerusi pemboleh ubah pengantara pencabulan kontrak psikologi.

Selain itu, pemeriksaan ke atas hubungan korelasi yang dipaparkan dalam Jadual 1 menunjukkan hubungan korelasi yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian. Walau bagaimanapun, apabila pemboleh ubah pencabulan kontrak psikologi dimasukkan ke dalam model tersebut, hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian berubah menjadi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahawa hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah bukanlah hubungan langsung tetapi sebenarnya hubungan tidak langsung menerusi pencabulan kontrak psikologi.

Dari sudut teori, dapatan kajian ini menunjukkan peranan pencabulan kontrak psikologi sebagai pemboleh ubah yang menghubungkan pelanggaran kontrak psikologi dengan tingkah laku devian. Peranan pencabulan kontrak psikologi adalah konsisten dengan teori kontrak psikologi yang menyatakan bahawa pelanggaran kontrak psikologi akan diikuti dengan pencabulan kontrak psikologi, dan seterusnya akan mempengaruhi sikap dan kelakuan pekerja (Morrison & Robinson, 1997). Oleh itu, apabila seseorang pekerja mempunyai tanggapan bahawa organisasi di mana beliau bekerja telah melanggar janji yang dibuat sebelum ini, beliau akan merasa marah, kecewa dan rasa dikhianati. Seterusnya, emosi yang dialami ini akan dapat mendorong beliau untuk terlibat dalam tingkah laku devian. Selaras dengan teori pertukaran sosial (Blau, 1964) dan kejadian afektif (Weiss & Cropanzano, 1996), tingkah laku devian ini dianggap sebagai cara pekerja untuk melepaskan perasaan akibat daripada pencabulan kontrak psikologi yang berlaku.

Dapatan kajian daripada sumbangan praktikal, ini menunjukkan tingkah laku devian di tempat kerja boleh dikurangkan menerusi strategi intervensi seperti menyediakan gambaran awal kerja yang realistik yang dapat membantu pekerja membuat persepsi yang lebih realistik mengenai janji dan kewajipan yang perlu dipenuhi oleh organisasi dalam hubungan pertukaran antara kedua-dua pihak (kontrak psikologi). Secara khususnya, gambaran awal kerja yang

realistik akan mempengaruhi para pekerja dalam membangunkan jangkaan mereka mengenai bagaimana pengurus atau organisasi seharusnya memberi layanan kepada mereka. Jangkaan yang realistik ini juga akan dapat membantu mengurangkan tanggapan berlakunya pelanggaran kontrak psikologi dalam kalangan pekerja.

Selain itu, intervensi lain boleh juga diamalkan sewaktu berlakunya interaksi rutin di antara pekerja dan pengurus. Sewaktu interaksi rutin ini berlaku, pengurus harus berkomunikasi dengan cara yang berkesan untuk mengelakkan berlakunya salah tanggapan mengenai janji organisasi. Menurut Morrison dan Robinson (1997) tanggapan mengenai ketidakpadanan antara apa yang dialami dan apa yang diharapkan daripada organisasi berupaya menyumbang kepada pembentukan tanggapan seseorang pekerja mengenai pelanggaran kontrak psikologi. Justeru, komunikasi berkesan antara pengurus dengan pekerja amat penting kerana ia akan menghasilkan persepsi yang selaras antara kedua-dua pihak mengenai janji dan kewajipan organisasi.

Pelanggaran kontrak psikologi, sekiranya tidak dikawal akan membawa kepada pencabulan kontrak psikologi. Pengurus memainkan peranan yang penting untuk memastikan hal sedemikian tidak berlaku. Ini boleh dicapai dengan komunikasi yang telus kepada pekerja mengenai mengapa organisasi gagal dalam memenuhi janji mereka. Apabila pekerja menyalahkan organisasi atas pelanggaran kontrak psikologi, maka emosi yang terhasil adalah kurang tegang sekiranya mereka dilayan dengan cara yang bermaruah dan terhormat. Kesimpulannya, bilamana majikan menerangkan sesuatu kejadian yang berlaku dengan cara yang sopan, hormat dan menyatakan kekesalan, tindakan tersebut akan dapat mengurangkan kemarahan dan kekecewaan yang dialami oleh pekerja. Akhir sekali, penglibatan pekerja dalam tingkah laku devian akan dapat dikurangkan bukan sahaja menerusi intervensi, tetapi juga sokongan daripada organisasi. Hal ini akan dapat dilaksanakan menerusi program sokongan seperti kaunseling, keagamaan, dan kebajikan yang dianjurkan oleh organisasi.

Limitasi dan Cadangan untuk Kajian Masa Hadapan

Kajian ini juga tidak terlepas daripada limitasi. Pertama, penggunaan pensampelan mudah dalam kajian ini menyebabkan generalisasi

dapatan kajian terhad dan tidak dapat digunakan untuk seluruh populasi. Oleh itu, dapatan kajian hendaklah di tafsir secara berhati-hati. Kajian akan datang disarankan untuk menggunakan pensampelan rawak dan dilakukan dalam konteks yang berbeza. Kedua, pemboleh ubah dinilai secara pelaporan sendiri oleh responden dan ini mungkin menimbulkan persoalan berlakunya kecenderungan sosial (*social bias*). Untuk menangani isu ini, kajian akan datang disarankan untuk menilai tingkah laku devian menggunakan penilaian daripada penyelia, rakan sekerja atau orang bawahan. Ketiga, kajian ini dijalankan secara keratan rentas melibatkan pelbagai data yang dikutip sekali gus. Kelemahan dalam menggunakan kaedah ini ialah data tidak boleh digunakan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara pemboleh ubah yang dikaji. Sehubungan itu, kajian masa hadapan seharusnya menggunakan data longitudinal sebagai satu cara menangani masalah berkaitan dengan data keratan rentas.

Selain daripada cadangan berdasarkan kelemahan dalam kajian ini, pengkaji juga mempunyai beberapa saranan untuk kajian masa hadapan. Antaranya, kajian tingkah laku devian harus untuk dijalankan secara perbandingan dengan menggunakan responden daripada pelbagai budaya yang mengalami pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi. Selain itu, peranan personaliti dan orientasi budaya sebagai pemboleh ubah penyederhanaan yang dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antara pelanggaran kontrak psikologi dan juga tingkah laku devian harus diambil kira. Hal ini kerana perbezaan individu memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi tingkah laku pekerja di tempat kerja (Schaffer, 2008).

Kesimpulan

Sebagai kesimpulannya, kajian ini menyiasat kesan pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi terhadap tingkah laku devian di tempat kerja. Responden terdiri daripada jururawat-jururawat yang bekerja di hospital awam dan swasta di Indonesia. Dapatan kajian ini menyumbang kepada literatur tingkah laku tidak produktif secara amnya dan literatur devian secara khususnya dengan membuktikan kepentingan hubungan antara majikan dan pekerja dalam bentuk kontrak psikologi yang mempengaruhi tingkah laku devian. Pekerja

yang merasakan bahawa majikan telah melanggar kontrak psikologi mengalami emosi negatif seperti kecewa dan marah, dan perasaan ini seterusnya menyebabkan mereka melakukan tingkah laku devian sebagai cara untuk melepaskan perasaan mereka, atau sebagai tindak balas kepada pencabulan kontrak psikologi di tempat kerja.

Rujukan

- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology, 94*, 491–500.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 3*, 411–423.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 1073–1091.
- Arshad, R., Mat Isa, R., & Abdullah, N. (2017). Pemenuhan kontrak psikologi dan perkongsian pengetahuan: Peranan kepercayaan, timbal balas dan iklim kolaboratif sebagai perantara. *Jurnal Pengurusan, 51*, 1–13.
- Bal, P. M., Chiaburu, D. S., & Diaz, I. (2011). Does psychological contract breach decrease proactive behaviours? The moderating effect of emotion regulation. *Group & Organisation Management, 36*(6), 722–758
- Balogun, A. G., Oluyemi, T. S., & Afolabi, O. A. (2018). Psychological contract breach and workplace deviance: Does emotional intelligence matter? *Journal of Psychology in Africa, 28*(1), 8–14.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources, 13*(1), 69–84.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 349–360.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 410–424.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employee strike back: Investigating mediating mechanism between

- psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1104–1117.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K., 2006. Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Chiu, S. F., & Peng, J. C. (2008). The relationship between psychological contract breach and employee deviance: The moderating role of hostile attributional style. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 426–433.
- Coffin, B. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50, 8.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effect of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599–609.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contract at work. A critical evaluation of theory and research*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Dulac, T., Coyle-Shapiro, A-M., Henderson, D., & Wayne, S. (2008). Not all responses to breach are the same: A longitudinal study examining the interconnection of social exchange and psychological contract processes in organization. *Academy of Management Journal*, 51, 1079–1098.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67–80.
- Golden T. D., & Viega, J. F. (2018). Self-estrangement's toll on job performance: The pivotal role of social exchange relationships with coworkers. *Journal of Management*, 44, 1573–1597.
- Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Let's get cynical about this! Recursive relationships between psychological contract breach and counterproductive work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 421–429.
- Griep, Y., Vantilborgh, T., & Jones, S. (2018). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ? *Economic and Industrial Democracy*, 1–19.
- Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Collin, J. M. (1998). Dysfunctional work behaviors in organizations. In D. M. Rousseau & C. Cooper, (Eds.), *Trends in organizational behavior*, (pp. 65–82). London: John Wiley & Sons.
- Herscovis M. S., Turner N, Barling J, Arnold K. A, Dupre K. E, Inness M, LeBlanc M. M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting

- workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228–238.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitude, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126–138.
- Kickul, J. (2001). When organizations break their promises: Employee reactions to unfair processes and treatment. *Journal of Business Ethics*, 29, 289–307.
- McCormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N., & Yang, L. (2009). Workplace bullying and intention to leave among schoolteachers in China: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2106–2127.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employee feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226–256.
- O’Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 21, 225–253.
- Pletzer, J., Bentvelzen, M, Oostrom, J., & De Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369–383.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contract. *Academy of Management Journal*, 47, 350–367.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviance workplace behavior: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestation, and its causes. In R. J. Lewicki, R. J. Bies., & B. H. Sheppard (Eds.), *Research on negotiations in organization* (pp. 3–27). Greenwich, CT: JAI Press.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525–546.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Right Journal*, 2, 121–139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contract in organizations: Understanding written and unwritten agreement*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Rousseau, D. M., & McLean-Parks, J. (1993). The contract of individuals and organizational. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1–43.
- Schaffer, B. S. (2008). The role of cultural value dimensions in relational demography. *International Journal of Management Studies*, 15(1), 103–123.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. Cooper., & D. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp. 91–109). New York: John Wiley & Sons.
- Suazo, M. M., Turnley, W. H., & Mai, R. R. (2005). The role of perceived violation in determining employees' reactions to psychological contract breach. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 24–36.
- Taylor, S. G., Bedeian, A. G., & Kluemper, D. H. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 878–893.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intention to quit, and employees' workplace deviance: A power dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 156–167.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experience at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Xiao, Z., Wu, D., & Liao, Z. (2018). Job insecurity and workplace deviance: The moderating role of locus of control. *Social Behavior and Personality*, 46, 1673–1686.

HASIL CEK_60181102

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	pt.scribd.com Internet Source	<1%
3	Submitted to Universiti Malaysia Sarawak Student Paper	<1%
4	journal.uir.ac.id Internet Source	<1%
5	es.scribd.com Internet Source	<1%
6	Submitted to Aspen University Student Paper	<1%
7	Submitted to Coventry University Student Paper	<1%
8	Submitted to Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah Student Paper	<1%
9	Submitted to Universiti Teknikal Malaysia Melaka Student Paper	<1%
10	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1%
11	tel.archives-ouvertes.fr Internet Source	<1%
12	www.reportworld.co.kr Internet Source	<1%

13	journalarticle.ukm.my Internet Source	<1 %
14	www.freepatentsonline.com Internet Source	<1 %
15	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
16	pure.ulster.ac.uk Internet Source	<1 %
17	sakanmuslimah.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	www.ijepc.com Internet Source	<1 %
19	eprints.uthm.edu.my Internet Source	<1 %
20	hrcak.srce.hr Internet Source	<1 %
21	jab.fe.uns.ac.id Internet Source	<1 %
22	rumahfilsafat.com Internet Source	<1 %
23	www.myjurnal.my Internet Source	<1 %
24	www.wjmpapers.com Internet Source	<1 %
25	Marjo - Riitta Parzefall, Jacqueline A - M. Coyle - Shapiro. "Making sense of psychological contract breach", Journal of Managerial Psychology, 2011 Publication	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On