

HASIL_19860623201208011103 3254_2

by Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta 31

Submission date: 19-Feb-2024 08:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 2187099519

File name: Manajemen_198606232012080111033254_2.docx (24.89K)

Word count: 1729

Character count: 11307

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Rikha Muftia Khoirunnisa^{1*}, Desta Rizky Kusuma², Candra Vionela Merdiana³

¹Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

*email: rikha@mgm.uad.ac.id

ABSTRACT

Keywords:
job satisfaction;
emotional intelligence;
bad attitude;
workplace

Employees as the driving force of the company play a major role in achieving company goals. Employee performance will determine the company's performance. Therefore, the company's leadership will really highlight the performance of its employees. In addition to employee performance, there are other things that are also of concern to managers, including the bad behavior of employees at work. If it is left in the workplace, it will disrupt work conduciveness. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and emotional intelligence partially on bad behavior at work. The population in this study were all education staff at Campus 1 Ahmad Dahlan University. The research sample was taken using the saturated sampling method (all members of the population were sampled). Hypothesis testing is done by using multiple regression analysis techniques. The results of this study indicate that job satisfaction has a negative effect on bad behavior at work. Meanwhile, emotional intelligence has not been shown to have a negative effect on bad behavior at work.

ABSTRAK

Kata Kunci:
kepuasan kerja;
kecerdasan emosional;
perilaku buruk;
tempat kerja

Karyawan sebagai penggerak perusahaan memegang peran utama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan akan sangat menyoroti kinerja para karyawannya. Selain kinerja karyawan, ada hal-hal lain yang juga menjadi perhatian para manajer, diantaranya adalah perilaku buruk karyawan di tempat kerja. Apabila itu dibiarkan di tempat kerja, maka akan mengganggu kondusivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara parsial terhadap perilaku buruk di tempat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Kampus 1 Universitas Ahmad Dahlan. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh (semua anggota populasi menjadi sampel). Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku buruk di tempat kerja. Sedangkan kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap perilaku buruk di tempat kerja.

PENDAHULUAN

Perilaku karyawan di tempat merupakan topik yang menarik untuk diteliti, terutama perilaku negatif/buruk di tempat kerja. Salah satu bentuk perilaku negatif tersebut adalah perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku karyawan dianggap sebagai

sarana menuju efisiensi perusahaan (Kanafa-Chmielewska, 2019), oleh karena itu penting untuk mengkaji perilaku karyawan lebih mendalam. Perilaku karyawan dapat berupa perilaku positif (contoh: OCB), maupun perilaku negatif (contoh: perilaku kerja kontraproduktif). Fokus penelitian ini adalah pada perilaku negatif, lebih spesifik adalah perilaku kerja kontraproduktif, karena apabila itu dibiarkan di tempat kerja, maka akan mengganggu kondusivitas kerja. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku negatif karyawan yang bertentangan dengan kepentingan organisasi (Sackett et al., 2006). Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai "disfungsional" karena hampir selalu melanggar norma-norma utama dalam organisasi dan melakukan perilaku yang tidak relevan dengan visi mereka, melanggar prosedur, menurunkan produktivitas dan profitabilitas (Klotz & Buckley, 2013). (Spector et al., 2006) mengklasifikasikan perilaku kerja kontraproduktif ke dalam lima kategori: pelecehan, pencurian, penarikan (withdrawal), penyimpangan produksi dan sabotase. Kepuasan kerja dapat menurunkan perilaku buruk di tempat kerja (Mount et al., 2006). Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Malhotra & Kathuria, 2017); (Sambung, 2019); (Nakasi, 2019); (Kanafa-Chmielewska, 2019). Kepuasan kerja adalah salah satu masalah penting yang menjadi perhatian para peneliti dan eksekutif organisasi (Özpehlivan & Acar, 2016). Semakin puas karyawan, semakin baik dia akan bekerja, sehingga karyawan akan lebih banyak berperilaku positif dan perilaku negatif (kontraproduktif) akan semakin rendah (Kanafa-Chmielewska, 2019). Kecerdasan emosional menjadi variabel penting yang memprediksi perilaku kerja kontraproduktif (Miao et al., 2017). (De Clercq et al., 2014) menemukan bahwa kecerdasan emosi berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Kecerdasan emosional juga dapat berperan dalam mengurangi perilaku kerja yang kontraproduktif (Miao et al., 2017). Kecerdasan emosional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karena membantu karyawan mengatasi hal-hal negatif terkait perasaan dan frustrasi yang sering ditimbulkan oleh masalah pekerjaan (Miao et al., 2017). Karyawan yang cerdas secara emosional lebih mampu mengendalikan diri, oleh karena itu dia lebih mampu untuk menghindari terlibat dalam perilaku menyimpang yang dapat membahayakan organisasi (Petrides et al., 2004). (Jung & Yoon, 2012) menyatakan bahwa karyawan yang kurang memiliki kecerdasan emosional lebih rentan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Bila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu menangani masalah tanpa emosi negatif, sebaliknya, karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional rendah tidak dapat menangani stres dan bertindak dengan cara yang kontraproduktif (Miao et al., 2017).

METODE

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Ahmad Dahlan (UAD). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kampus 1 UAD. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *judgement sampling*.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan 5 poin skala Likert (1 = sangat tidak setuju ke 5 = sangat setuju). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kecerdasan emosi. Kepuasan kerja diukur menggunakan item pernyataan yang dikembangkan oleh (Özpehlivan & Acar, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku kerja kontraproduktif. Variabel tersebut diukur menggunakan item yang dikembangkan oleh (Spector et al., 2006).

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan faktor analisis. Item yang digunakan dalam penelitian adalah item yang mempunyai nilai *factor loading* $\geq 0,5$. Sedangkan untuk uji reliabilitas, peneliti menggunakan kriteria menurut Sekaran (2006), bahwa nilai *Cronbach's alpha* 0,8 – 1,0 berarti memiliki reliabilitas baik; 0,6 – 0,79 berarti reliabilitas diterima; dan $< 0,6$ menunjukkan bahwa reliabilitas buruk.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Perilaku kerja kontraproduktif} = a + b_1\text{Kepuasan Kerja} + b_2\text{Kecerdasan Emosional} + \text{error}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini yaitu: kuesioner yang diedarkan 74 eksemplar, dan tidak ada kuesioner yang rusak, sehingga total kuesioner yang siap dianalisis ada 74. Hasil pengujian validitas kuesioner disajikan pada tabel 1. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas tersaji pada tabel 2. Untuk hasil regresi dalam tabel 3.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Loading Factor			Keterangan
	Komponen 1	Komponen 2	Komponen 3	
KK1.3	0,701			Valid
KK2.1	0,712			Valid
KK2.3	0,765			Valid
KK2.4	0,672			Valid
KK3.1	0,734			Valid
KK5.1	0,796			Valid
KK5.2	0,684			Valid
KK5.3	0,774			Valid
KE1.1		0,652		Valid

Item	Nilai Loading Factor			Keterangan
	Komponen 1	Komponen 2	Komponen 3	
KE1.2		0,801		Valid
KE1.3		0,636		Valid
KE2.1		0,800		Valid
KE2.2		0,617		Valid
KE3.1		0,711		Valid
KE3.3		0,628		Valid
KE4.3		0,642		Valid
CWB1.1			0,758	Valid
CWB1.2			0,666	Valid
CWB2.1			0,777	Valid
CWB2.3			0,733	Valid
CWB4.2			0,684	Valid
CWB4.3			0,611	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,872	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,830	Reliabel
Perilaku buruk di tempat kerja	0,794	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variabel	Beta	Signifikansi
Konstanta	3,018	0,000
KK	-0,246	0,006
KE	-0,112	0,358

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1, diketahui bahwa beberapa item dibuang karena tidak valid (loading di faktor yang lain). Berikutnya, hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berarti, semakin baik atau tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin kecil/rendah kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja, maka dia akan cenderung melakukan hal-hal positif di tempat kerjanya karena dia merasa bahwa perusahaan telah memberikan hak-hak karyawan sehingga akan muncul kepuasan kerja dalam diri karyawan. Bila kepuasan kerja karyawan tersebut terus terjaga, karyawan akan cenderung tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaannya, termasuk perilaku kerja kontraproduktif.

Namun, kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Peneliti menduga hal ini karena beberapa item yang mengukur kecerdasan emosi tidak valid sehingga dibuang (tidak dianalisis). Diduga item-item tersebut kurang bisa dipahami oleh responden sehingga menjadi tidak valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sedangkan kecerdasan emosi tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sehingga disarankan kepada institusi untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja karena akan menurunkan perilaku kerja kontraproduktif, yang akan menguntungkan institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- De Clercq, D., Bouckenoghe, D., Raja, U., & Matsyborska, G. (2014). Unpacking the goal congruence–organizational deviance relationship: The roles of work engagement and emotional intelligence. *Journal of Business Ethics*, 124(4), 695–711.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369–378.
- Kanafa-Chmielewska, D. (2019). The two faces of an employee: exploring the relationships between organizational citizenship behaviour, counterproductive work behaviour and job satisfaction. *Argumenta Oeconomica*, 1(42), 317–336.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*.
- Malhotra, M., & Kathuria, K. (2017). Relationship between spiritual intelligence, job satisfaction and counterproductive work behaviour among employees of multinational companies in India. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 315–323.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622.
- Nakasi, M. (2019). *Employee emotionality, job satisfaction and counterproductive work behavior among employees of Uganda Red Cross Society Lubaga*. Makerere University.
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2016). Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1237003.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 277–293.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczko, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19(4), 441–464.
- Sambung, R. (2019). Job Satisfaction on Employee Performance; Counterproductive

- Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior as Mediations. *International Journal of Economic Behavior and Organization*, 7(3), 50–56.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ id.scribd.com

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On