

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERILAKU
KONTRAPRODUKTIF PADA KANTOR PERUMDA AIR MINUM KOTA
PADANG**

SKRIPSI



OLIVIA SALSABILA FANESA

(1910011211019)

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA PADANG

TAHUN 2023

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KANTOR PERUMDA AIR MINUM KOTA PADANG

Oleh

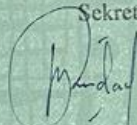
Nama : Olivia Salsabila Fanesa
NPM : 1910011211019

Tim Penguji

Ketua


(Ice Kamela, S.E., MM)

Sekretaris


(Irda, S.E., MA)

Anggota


(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 14 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan


(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KANTOR PERUMDA AIR MINUM KOTA PADANG

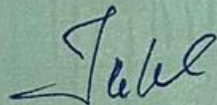
Oleh

Nama : Olivia Salsabila Fanesa
NPM : 1910011211019

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 14 Agustus 2023

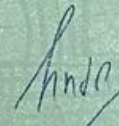
Menyetujui

Pembimbing



(Ice Kamela, S.E., MM)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 2 Agustus 2023

Olivia Salsabila Fanesa

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perumda Air Minum Kota Padang”**. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Orang tua tercinta, Papa dan Mama yang selalu mendoakan penulis, memberikan motivasi, baik dalam segi moril maupun materil dan semangat yang tiada hentinya serta dukungan bagi penulis baik dalam pembuatan skripsi maupun perkuliahan penulis.
3. Keluarga besar tercinta, Kakak, Abang dan Adik yang telah membantu, jadi support sistem untuk penulis dalam pembuatan skripsi ini serta memberikan samangat, kasih sayang, dan selalu mengingatkan demi kelancaran pendidikan penulis di Universitas Bung Hatta.

4. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Ice Kamela, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
9. Teruntuk teman-teman seperjuangan dan yang seperjuangan lainnya terima kasih untuk waktu teman-teman selama perkuliahan telah menjadi teman untuk penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga untuk seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2019 (yang telah bersama-sama bahu membahu dalam suka dan duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran di masa yang akan datang).
10. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

11. Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamiin Ya Rabbal Alamin. Terima kasih.

Padang, 2 Agustus 2023

Olivia Salsabila Fanesa

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KANTOR PERUMDA AIR
MINUM KOTA PADANG**

¹⁾Olivia Salsabila Fanesa, ²⁾Ice Kamela, S.E., M.M

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: oliviasalsabilafanesa@gmail.com, icekamela@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada Kantor Perumda Air Minum Kota Padang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Kota Padang. Teknik pengambilan sampel yakni menggunakan teknik *non probability sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Metode analisis ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Kontraproduktif.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK
SATISFACTION AND QUALITY OF WORK LIFE ON
COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR AT THE PADANG CITY
DRINKING WATER REGULATORY OFFICE**

¹⁾Olivia Salsabila Fanesa, ²⁾Ice Kamela, S.E., M.M

Management Study Program, Faculty Of Economics And Business, Bung Hatta
University

Email: oliviasalsabilafanesa@gmail.com, icekamela@bunghatta.ac.id

ABSTRACT

This study aims to empirically prove the effect of transformational leadership, job satisfaction and quality of work life on counterproductive behavior at the Padang Municipal Water Supply Perumda Office. This research is a quantitative research and this research uses primary data obtained through distributing questionnaires. The population of this study were all employees of the Municipal Water Supply Company in Padang. The sampling technique is using non-probability sampling technique. The sample used was 100 respondents. This analytical method uses multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was found that transformational leadership has no effect on counterproductive behavior, job satisfaction has no effect on counterproductive behavior and quality of work life has a negative effect on counterproductive behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Quality Of Work Life, Counterproductive Behavior.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Akademik	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Perilaku Kontraproduktif.....	9
2.1.1.1 Konsep Perilaku Kontraproduktif	9
2.1.1.2 Bentuk-bentuk Perilaku Kontraproduktif.....	10
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2.1 Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2.2 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	14
2.1.3.1 Konsep Kepuasan Kerja	14
2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja.....	15
2.1.4 Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.1.4.1 Konsep Kualitas Kehidupan Kerja.....	18
2.1.4.2 Kriteria Kualitas Kehidupan Kerja.....	19

2.2	Pengembangan Hipotesis	20
2.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	20
2.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	22
2.2.3	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif	23
2.3	Kerangka Konseptual	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		26
3.1	Objek Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.2.1	Populasi	26
3.2.2	Sampel.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	27
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	27
3.4.1	Variabel Dependen.....	28
3.4.1.1	Perilaku Kontraproduktif.....	28
3.4.2	Variabel Independen	28
3.4.2.1	Kepemimpinan Transformasional.....	28
3.4.2.2	Kepuasan Kerja	29
3.4.2.3	Kualitas Kehidupan Kerja	29
3.5	Uji Instrumen Data	30
3.5.1	Uji Validitas	30
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.6	Metode Analisis Data	31
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif	31
3.7	Teknik Analisis Data	31
3.7.1	Analisis Model Regresi Linear Berganda	31
3.7.2	Pengujian Hipotesis.....	32
3.7.2.1	Uji Parsial (Uji Statistik T).....	32

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Demografi Responden.....	33
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas	36
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	41
4.4 Pengujian Hipotesis.....	43
4.5 Pembahasan	45
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	45
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	46
4.5.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	47
 BAB V PENUTUP	 49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Implikasi Penelitian.....	49
5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya	50
 DAFTAR PUSTAKA	 51
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Menentukan Jumlah Sampel.....	26
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner	33
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	34
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Perilaku Kontraproduktif (Y).....	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	40
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Penelitian	41
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Keluhan Pelanggan.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PERUMDA Air Minum (PDAM) adalah perusahaan yang menghasilkan pelayanan jasa air kepada masyarakat dimana air merupakan sumber daya alam yang diperlukan untuk hajat hidup orang banyak serta merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi semua makhluk hidup, baik manusia, hewan maupun tumbuhan. Hal ini disebabkan bahwa air merupakan kebutuhan yang vital dalam kehidupan dan lingkungan terutama bagi manusia yang memerlukan air untuk keperluan minum, mandi, mencuci dan lain-lain. Padang merupakan sebuah kota yang terus berkembang secara pesat, dengan dinamika dan aktivitas penduduknya yang terus sejalan dengan pertumbuhan penduduk yang menyebabkan kebutuhan air bersih terus meningkat. Untuk meningkatkan penambahan air bersih untuk masyarakat, maka PDAM Kota Padang berupaya meningkatkan pelayanan secara konsisten, semua itu dilandaskan dengan semangat profesionalisme dan komitmen yang kuat upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Kota Padang (Fadli et al., 2022).

PDAM Kota Padang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Pemerintahan Kota Padang yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan pelayanan air minum yang dimanfaatkan untuk masyarakat. Oleh karena itu, pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat menuntut karyawan PDAM Kota Padang harus bisa melayani dan berkomunikasi dengan baik. Pelayanan yang dilakukan PDAM Kota Padang tidak hanya pelayanan di dalam kantor tetapi juga ada pelayanan yang harus bertemu dengan masyarakat secara

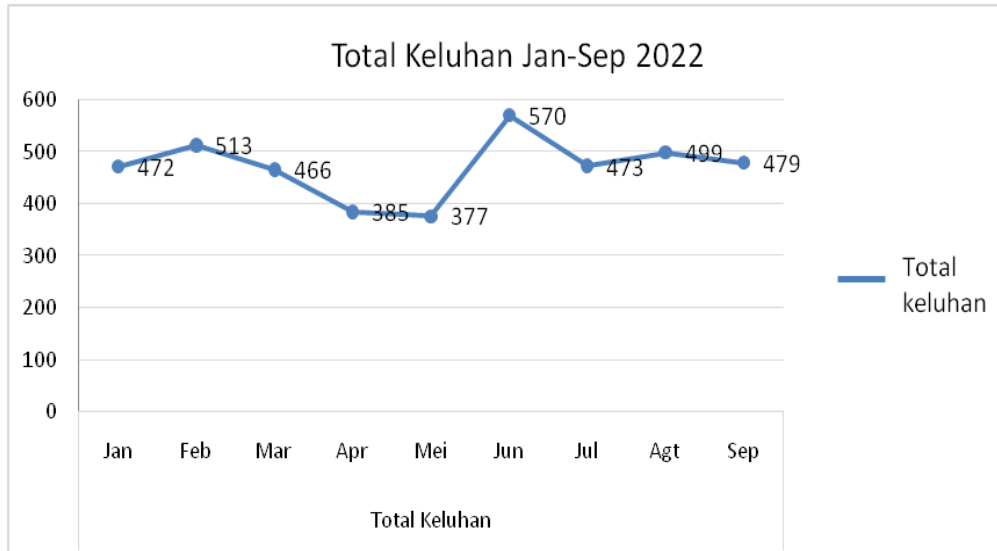
langsung. Namun sejauh ini, ternyata masih banyak permasalahan yang di hadapi oleh PDAM Kota Padang.

PDAM Kota Padang memiliki visi “Handal dalam sistem dan responsive dalam pelayanan air minum” dan misi yang pertama meningkatkan nilai dan pertumbuhan perusahaan melalui optimalisasi dan efesiensi operasional perusahaan untuk mengembangkan pelayanan. Yang kedua meningkatkan profesioanalisme karyawan dengan peningkatan kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif. Yang ketiga meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan kehandalan infrastruktur, pemenuhan persyaratan mutu dan penerapan teknologi terkini. Yang keempat meningkatkan hubungan yang erat dengan pelanggan dan stakeholder perusahaan.

Pada kenyataannya banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan terhadap kinerja PDAM Kota Padang, yang mana keluhan terhadap kualitas pelayanan administrasi, sistem dan prosedur pembayaran, mekanisme jasa pelayanan sesuai dengan standar operasional kerja (SOP) dan pelayanan pengaduan, saran dan masukan. Ditambah masalah kebocoran atau kerusakan pipa, tunggakan bulanan tinggi dan pengaduan masyarakat yang tidak ditanggapi secara serius oleh pihak PDAM Kota Padang. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti pada PDAM Kota Padang terdapat keluhan pelayanan terhadap kinerja dari PDAM Kota Padang yang terjadi pada bulan Januari sampai September dapat dilihat pada Grafik 1.1 berikut:

Grafik 1.1

Grafik jumlah keluhan pelanggan Perumda Air Minum Kota Padang



Sumber: Kantor Perumda Air Minum Kota Padang Tahun 2022

Berdasarkan dari data yang diperoleh, peneliti menemukan terdapat beberapa keluhan pelayanan terhadap kinerja PDAM Kota Padang. PDAM Kota Padang mengalami penurunan dalam masalah pelayannya terhadap konsumen, terlihat pada Tabel 1.1 grafik jumlah keluhan pelanggan atas pelayanan PDAM Kota Padang pada tahun 2022 mengalami *fluktuasi* dari ketiga area yaitu dari area Pusat, Utara, Selatan dari bulan Januari sampai September 2022. PDAM Kota Padang mengalami penurunan terhadap pelayanan banyaknya keluhan yang terdapat di dalam data terkait air yang tidak jalan, air kecil, kebocoran jaringan, kebocoran instalasi, meter bermasalah, kualitas air yang keruh, tagihan pembayaran yang besar, loss meter, stop kran yang rusak, dari beberapa keluhan pelayanan tersebut membuat *image* dari PDAM Kota Padang itu sendiri menurun dan berdampak perubahan pandangan yang kurang baik dari masyarakat.

PDAM Kota Padang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan PDAM Kota Padang dimana sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan dikelola pemerintah tersebut masih kurang memuaskan. Lemahnya salah satu lembaga yang dikelola pemerintah daerah tersebut tidak terlepas dari keluhan yang di dapat dari pelanggan terkait kurang puasny pelayanan yang diberikan. Agar dapat memuaskan pelanggan, maka PDAM Kota Padang hendaknya memberikan pelayanan yang baik dalam menanggapi keluhan pelanggan dan meningkatkan kualitas pelayanan PDAM Kota Padang dari berbagai aspek sehingga kebutuhan pelanggan terpenuhi. Selain itu pelanggan akan selalu percaya pada PDAM Kota Padang saat mampu melakukan penanganan keluhan serta tidak akan lari dari pelanggan PDAM Kota Padang. Sehingga PDAM Kota Padang harus berusaha untuk menekan potensi terjadinya perilaku kontraproduktif.

Perilaku kontraproduktif tidak dapat dianggap remeh karena perilaku ini dapat memperburuk kinerja organisasi dan menghambat organisasi dalam pencapaian tujuannya (Wijayanti, 2014). Perilaku kerja kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi (Eschlemen et al., 2014). Perilaku kontraproduktif mungkin juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi. Perilaku kontraproduktif pada dasarnya merupakan perilaku yang merugikan organisasi. Perilaku kontraproduktif juga dapat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan menurunkan keefektifan kerja karyawan, serta dapat menghambat

organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan pemimpin yang mampu untuk menekan perilaku kontraproduktif.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat dikembangkan didalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Timothy (2012) kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang menunjukkan tokoh atau figur pemimpin merupakan individu yang menjadi teladan yang dapat menginspirasi bawahannya. Kepemimpinan transformasional mencerminkan aktivitas atau proses saat pemimpin dan bawahan saling atau mengembangkan derajat moralitas dan motivasi yang tinggi. Derajat moralitas dan motivasi tinggi yang diberikan atasan kepada bawahan akan menciptakan optimisme yang mendorong berbagai perilaku positif dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh. Kessler et al., (2013) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin melakukan pertimbangan individual untuk setiap karyawan dan membangkitkan rasa senang dan motivasi karyawan seputar pekerjaan. Akibatnya karyawan cenderung kurang terlibat dalam perilaku kontraproduktif. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Disamping gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif yang dilakukan karyawan dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara tingkat kepentingan atau harapan dengan kenyataan yang diperoleh dalam bekerja (Gibson et al., 2009). Kepuasan kerja dapat menurunkan perilaku

menyimpang ditempat kerja. Semakin puas karyawan, semakin baik dia akan bekerja, sehingga karyawan akan lebih banyak berperilaku positif dan perilaku negatif akan semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Pariyanti dan Rinnanik (2020) menemukan bahwa perilaku kontraproduktif dipengaruhi secara langsung negatif oleh kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Munculnya kecenderungan dalam diri karyawan untuk melakukan kecurangan juga dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*QWL*) sebagai evaluasi yang dilakukan oleh karyawan/individu di lingkungan kerjanya berdasarkan pengalaman, kepuasan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan berdasarkan hubungan mereka dengan rekan kerja atau kesejahteraan psikologis mereka (Suyasa, 2017). Semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan menciptakan berbagai perilaku positif seperti semangat dalam bekerja, meningkatnya tanggung jawab dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mardika dan Rostiana (2018) mengemukakan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja akan dapat menurunkan perilaku kontraproduktif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Berdasarkan penjelasan diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif pada PERUMDA Air Minum Kota Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dengan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kontraproduktif?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif?
3. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kontraproduktif?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kontraproduktif pada Perumda Air Minum Kota Padang
2. Membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada Perumda Air Minum Kota Padang
3. Membuktikan secara empiris pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada Perumda Air Minum Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1.4.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang hal-hal yang mempengaruhi terjadinya perilaku kontraproduktif pada Perumda Air Minum Kota Padang, diharapkan juga sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang kondisi perilaku kontraproduktif agar dijadikan sebagai acuan bagi pemimpin untuk mencoba menciptakan sebuah kebijakan yang dapat mendorong mengurangi munculnya berbagai perilaku menyimpang dalam diri karyawan, dengan cara menciptakan kedekatan personal antara atasan dengan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pencapaian karyawan dan terjaganya citra atau *image* kantor Perumda Air Minum Kota Padang.

b. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di kalangan akademisi serta dapat digunakan sebagai acuan dan replikasi dalam penelitian yang juga membahas variabel yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif di masa mendatang.