

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA SAWAHLUNTO**

SKRIPSI



OLEH :

**DIAH PUTRI UTAMI
1310011211281**

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

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas

Bung Hatta menyatakan :

Nama : Diah Putri Utami
NPM : 1310011211281
Program Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
**Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja
Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku
Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan
Umum Kota sawahlunto**

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan telah dinyatakan **Lulus** dalam ujian komprehensif pada hari **Kamis, 8Februari 2018**.

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Akmal SE, M.Si

Linda Wati SE,M.Si

Disetujui oleh

Dekan Fakultas Ekonomi Bung Hatta

Dr.Listiana Sri Mulatsih, S.E.,M.M

KATAPENGANTAR



Puji syukur Alhamdulillah penulis sampaikan terlebih dahulu atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan Tugas Akhir dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung .Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih ,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung HattaPadang.
2. Bapak Drs. Meihendri, S.E., M.Si., Ak., CA selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibu Lindawati, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang.
4. Bapak Purbo Jadmiko, S.E.,M.Sc selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang.
5. Bapak dr.Akmal SE,M,Si selaku pembimbing I dan Ibu Linda Wati SE,M,Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu,tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu,petunjuk

maupun saran-saran atau pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penelitian ini.

6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
7. Kedua orang tua papa,mama dan kedua saudara saya Bima Dwi Putra dan Dilla Mardatila yang selalu memberikan semangat dan doa bagi kesuksesan dan kelancaran dalam perkuliahan, ini hadiah kecil yang bisa saya berikan untuk kalian.
8. Sahabat Saya Rica Agus S.E , Putri Wulandari S.E , Rinda Alyuza S.E , Tifga Ilsvansky S.E ,Nita Seslina dan Regina Amanda Putri yang selalu membantu dan menyemangati penulis untuk pembuatan skripsi.
9. Terima kasih juga kepada abang-abang foto kopi Harry dan Harmonis yang setia menunggu saya siap membuat revisi dan lain lainnya.

Penulis hanya bias berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik kepada semua pihak untuk segala doa dan bantuannya yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Padang, Februari2017

Penulis

DAFTAR ISI

TANDA PERETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSEMBAHAN

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viii

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Perilaku Kontraproduktif	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Kontraproduktif.....	9
2.1.2 Dimensi Perilaku Kontraproduktif	9
2.1.3 Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif	11
2.2 Budaya Organisasi	15
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	18
2.2.4 Tipe Budaya Organisasi	19
2.2.5 Dampak Penerapan Budaya Organisasi.....	20
2.2.6 Menciptakan Budaya Organisasi	21
2.2.7 Mempertahankan Budaya Organisasi.....	22
2.3 Stres Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Umum Stres Kerja	24

2.3.2	Pengertian Stres Kerja	25
2.3.3	Ciri-Ciri Stres Kerja	29
2.3.4	Dampak Stres Kerja.....	30
2.4	Kecerdasan Emosional	32
2.4.1	Pengertian Kecerdasan Emosional	32
2.4.2	Komponen-Komponen Kecerdasan Emosional	34
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional....	36
2.5	Pengembangan Hipotesis	36
2.5.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kontraproduktif	36
2.5.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif	38
2.5.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kontraproduktif	39
2.6	Model Kerangka Konseptual.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Populasi dan Sampel	42
3.2	Jenis dan Sumber Data	44
3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	44
3.3.1	Variabel Dependen	44
3.3.2	Variabel Independen.....	45
3.4	Uji Instrumen Penelitian	47
3.5	Teknik Analisis Data.....	49
3.5.1	Analisa Deskriptif.....	49
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	49
3.5.3	Analisa Regresi Linear Berganda.....	51
3.5.4	Koefisien Determinan (R^2).....	51
3.5.5	Uji F-Statistik	52
3.5.6	Uji Hipotesis (Uji t).....	53

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografis Responden	55
4.1.1 Demografis Responden Berdasarkan Gender.....	56
4.1.2 Demografis Responden Berdasarkan Umur	57
4.1.3 Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
4.1.4 Demografis Responden Berdasarkan Status.....	58
4.1.5 Demografis Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga	59
4.2 Statistik Deskriptif	60
4.3 Uji Instrumen Penelitian	62
4.3.1 Pengujian Validitas.....	63
4.3.1.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Prilaku Kontraproduktif.....	63
4.3.1.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	64
4.3.1.3 Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja.....	65
4.3.1.4 Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	66
4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas	67
4.4 Pengujian Asumsi Klasik	68
4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas	68
4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas	69
4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	70
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	73
4.6.1 Analisis Koefisien Determinasi	73
4.6.2 Hasil Pengujian F-statistik.....	74
4.6.3 Hasil Pengujian t-statistik.....	75
4.7 Pembahasan.....	77
4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	77
4.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	78

4.7.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kontraproduktif.....	79
---	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	81
5.2 Keterbatasan Penelitian	81
5.3 Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Berfikir	41
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Prosedur Pengambilan Sampel.....	55
Tabel 4.2 Demografis Responden berdasarkan gender.....	55
Tabel 4.3 Demografis Responden Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 4.4 Demografis Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	58
Tabel 4.5 Demografis Responden Berdasarkan Status.....	59
Tabel 4.6 Demografis Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	59
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Perilaku Kontraproduktif.....	63
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	65
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja.....	66
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	67
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Model Glejser.....	71
Tabel 4.16 Pembentukan Model Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.18 Hasil Pengujian F-Statistik.....	74
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis.....	75

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU
KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
KOTA SAWAHLUNTO**

Diah Putri Utami¹, Dr. Akmal², Linda Wati³

⁽¹²³⁾Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta

E-mail : putridiah07@gmail.com, akmal@gmail.com, linda@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif pegawai dinas pekerjaan umum kota sawahlunto. Pada penelitian ini jumlah sampel 76 orang pegawai, teknik yang digunakan dalam pengambilan adalah metode *purposive sampling*, data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan uji statistik uji T- test untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun individual. Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif pegawai dinas pekerjaan umum kota sawahlunto, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai dinas pekerjaan umum kota sawahlunto.

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU
KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
KOTA SAWAHLUNTO**

Diah Putri Utami¹, Dr. Akmal², Linda Wati³
⁽¹²³⁾Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta
E-mail : putridiah07@gmail.com, akmal@gmail.com, linda@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this research is to know analysis of the influence of organizational culture, work stress and emotional intelligence on counterproductive behavior on employees of the city public works office sawahlunto. The samples of this research are 76. the technique that used purposive sampling. The data that use is primary data in quisioner. The data analysis method used analysis of regressing double linear. Hyphotesis experiment used T-test to show the effect of independent variabel toward dependen variable in patrial or individual. The result of hyphotesis test found that organizational culture and emotional intelligence influenced positive toward counterproductive behavior on employees of the city public works office sawahlunto but the work stress did not significant on employees of the city public works office sawahlunto

Keywords: organizational culture, work stress, emotional intelligence, counterproductive Behavior.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Oleh sebab itu setiap organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang produktif (Gibson et al, 2009). Salah satu organisasi yang terus mengembangkan eksistensinya untuk mendapatkan pengakuan dari masyarakat adalah organisasi yang dikelola oleh pemerintah daerah. Organisasi yang dikelola oleh pemerintah daerah ditujukan untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat, akan tetapi masyarakat sebagai objek yang dilayani oleh organisasi yang dikelola pemerintah daerah sering merasakan ketidaknyamanan dan bahkan ketidakpuasan.

Menurut Amaliah (2016) munculnya perasaan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh organisasi yang dikelola pemerintah daerah, menurut sejumlah anggota masyarakat berpengaruh dengan pelayanan yang mereka berikan, mulai dari prosedur pelayanan yang panjang, kurangnya kesopanan dalam memberikan informasi, hingga informasi yang diberikan kepada masyarakat cenderung tidak relevan dengan kenyataan yang sesungguhnya. Lemahnya pelayanan publik disebabkan oleh perilaku dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang dikelola oleh pemerintah daerah.

Menurut Ardi (2016) perilaku umum yang sering ditunjukkan oleh pegawai organisasi yang dikelola pemerintah daerah lebih mengarah pada *counterproductive behavior*. Dalam rutinitas keseharian pegawai khususnya

dibagian pelayanan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi cenderung melakukan berbagai hal yang dapat mengurangi produktivitas kerja, seperti berbicara pada saat bekerja, makan dan minum pada jam kerja, bermain game dengan handphone atau PC hingga adanya kata kata atau kalimat yang tidak enak diutarakan oleh pegawai kepada sesama pegawai atau kepada masyarakat yang menggunakan jasa organisasi.

Salah satu organisasi yang dikelola oleh pemerintah daerah adalah Dinas Pekerjaan Umum (PU). Instansi tersebut bertugas untuk melakukan pembiayaan terhadap kegiatan pembanguana bersifat fisik disebuah daerah salah satu di Kabupaten Sawahlunto. Didalam pelaksanaan kegiatan operasional Dinas Pekerjaan Umum sering mendapatkan kecaman dari masyarakat seperti proses penggusuran tanah yang menjadi tempat tinggal masyarakat secara paksa, ganti rugi yang tidak adil, hingga proses penyelesaian proyek yang lamban. Terjadinya fenomena tersebut tidak terlepas dari perilaku kontraproduktif yang diplihatkan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dalam bekerja.

Perilaku kontraproduktif kerap terjadi baik bekerja didalam organisasi atau pun dilapangan. Akibatnya adanya prilaku kontraproduktif mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi tidak optimal. Berikut merupakan data yang menunjukan terjadinya perilaku kontraproduktif dalam bekerja, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

Menurut Robbins dan Timothy (2012) counterproductive behavior didefinisikan sebagai sebuah model perilaku dilakukan dengan sengaja atau tidak sengaja, yang lebih memberikan dampak negatif bagi citra dan eksistensi

organisasi dalam jangka panjang. Perilaku kontraproduktif merupakan sebuah perilaku umum yang diperlihatkan pegawai dalam bekerja, mulai dari berbicara pada saat jam kerja berlangsung, melakukan kegiatan lain dalam jam kerja, menggunakan fasilitas kantor secara berlebihan, bertengkar dengan rekan kerja, tidak sopan dalam memberikan pelayanan, bicara kotor atau tidak sopan pada rekan kerja khususnya yang berlainan gender, sengaja terlambat datang ketempat kerja dan lebih cepat untu meninggalkan pekerjaan dari jam pulang yang seharusnya berlaku.

Terjadinya perilaku kontraproduktif oleh pegawai khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto tentu dapat dihubungkan dengan sejumlah variabel. Menurut Luthan (2009) perilaku kontraproduktif berpengaruh erat (berpengaruh) dengan budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional. Masing masing variabel akan memberikan arah hubungan yang berbeda dengan prilaku kontraproduktif.

Menurut Gibson et al (2009) budaya organisasi merupakan sebuah acuan perilaku yang terus dipertahankan dalam jangka panjang karena dianggap memiliki nilai positif yang dapat mendorong terjaganya eksistensi organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku pegawai dalam bekerja. Ketika budaya organisasi yang dikembangkan dan dipertahankan dalam organisasi menunjukkan nilai positif, seperti adanya disiplin, saling hormat menghormati dan berkomitmen pada tanggung jawab, maka perilaku kontraproduktif akan berkurang, akan tetapi sebaliknya jika pimpinan membudayakan prilaku yang mengandung aspek negatif

seperti sering terlambat, menganggap remeh pekerjaan, merokok, dan berbagai perilaku negatif lainnya maka perilaku kontraproduktif akan semakin tinggi frekuensi terjadinya dalam sebuah organisasi.

Disamping budaya organisasi, perilaku kontraproduktif juga berkaitan erat dengan stres kerja yang dialami pegawai. Menurut Luthan (2009) stres menunjukkan tekanan emosional dan psikologis yang dirasakan individu yang bekerja. Stres kerja muncul ketika pekerjaan yang dilakukan individu telah melebihi batas, atau si pegawai tidak sanggup untuk menghadapi kesulitan atau pun tekanan yang diakibatkan tanggung jawab yang diberikan atasan. Ketika stres muncul pegawai akan mencari sebuah solusi untuk mengatasi masalah, akan tetapi ketika masalah tidak ditemukan solusinya maka perilaku pegawai relatif akan mengarah kepada hal yang negatif seperti mudah emosi sehingga memicu pertengkaran, konsumsi minuman beralkohol, hingga munculnya kesengajaan untuk menghindari pekerjaan, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan keterlambatan pegawai menjadi meningkat. Oleh sebab itu peneliti menduga bahwa stres berpengaruh positif dengan perilaku kontraproduktif. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari bagian sumber daya manusia Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto, diperoleh tingkat absensi sebagai salah satu indikator yang dapat menunjukkan adanya stres kerja dan perilaku kontraproduktif pegawai seperti terlihat pada Grafik I dibawah ini:

Grafik I
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto
Periode Januari – Desember 2016



Sumber Hasil Observasi Data Sekunder Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto (2017)

Pada grafik terlihat terjadi fluktuasi absensi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kota Sawahlunto. Tingkat absensi tertinggi terjadi di Bulan Juli dan Desember. Jika diamati selama bulan Juli hingga menjelang Agustus bertepatan dengan bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri, sehingga diyakini salah satu alasan tinggi tingkat absensi disebabkan karena berpuasa atau pulang kampung untuk berhari raya, sedangkan di Bulan Desember merupakan akhir tahun yang sering identic dengan libur, sehingga banyak alasan yang diutarakan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka citra dan eksistensi organisasi akan terganggu.

Selain budaya organisasi dan stres kerja, perilaku kontraproduktif juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Menurut Desler (2011) kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan seorang individu untuk dapat mengendalikan emosi dan mampu berfikir positif dalam berbagai keadaan khususnya selama

bekerja. Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka individu tersebut akan dapat mengelola waktu dengan baik, bersikap positif selama bekerja hingga mampu menyelesaikan berbagai tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif.

Satisp et al (2015) menemukan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif, hal yang sama juga diperoleh di dalam penelitian Further dan Rautmant (2013) yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan berbagai perilaku menyimpang dalam bekerja. Penelitian Maulana dan Pujotomo (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif. Pada penelitian Nugraheni dan Wahyuni (2016) menemukan bahwa stresor yang terdiri dari stres kerja dan role of conflict berpengaruh positif dengan perilaku kontraproduktif pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan kepada latar belakang dan fenomena penelitian. Peneliti kembali tertarik untuk membuat sebuah penelitian empiris yang bertujuan mengetahui hubungan variabel budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional dengan perilaku kontraproduktif. Penelitian ini ditujukan khusus pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Sawahlunto. Secara umum penelitian memiliki judul lengkap: **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota sawahlunto?
3. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota sawahlunto?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada perumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Akademik, sebagai pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kontra produktif Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.
2. Instansi, sebagai kontribusi pengetahuan tentang pentingnya tanggung jawab social instansi terhadap masyarakat. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pemikiran akan pentingnya kewajiban untuk menjaga disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja karyawan pada instansi, sebagai pertimbangan sekaligus masukan dalam upaya mengurangi perilaku kontraproduktif karyawan.
3. Masyarakat, sebagai stimulus untuk mengontrol atas perilaku-perilaku Instansi dan juga memberikan informasi dalam meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap hak-hak berkaitan dengan *service* keamanan, kenyamanan dan ketepatan yang harus diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Perilaku Kontraproduktif

2.1.1 Pengertian Perilaku Kontraproduktif

Secket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive work behavior*) mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Kuman (2014) perilaku kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi. Perilaku Kerja kontraproduktif mungkin juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh individu baik secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat bertentangan serta menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Dimensi Perilaku Kontraproduktif

Robinson dan Bannet (dalam Greenberg & Baron, 2003) menyatakan adanya empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif yaitu :

a) Penyimpangan Properti (*Property Deviance*)

Penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi. Perilaku termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil barang tanpa izin, milik organisasi dan merusak barang milik organisasi. Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) menambahkan bahwa menggunakan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi juga termasuk dalam kategori penyimpangan properti.

b) Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*)

Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab dari individu. Perilaku yang termasuk kategori ini yaitu mengurangi jam kerja, Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) menambahkan bahwa yang termasuk dalam penyimpangan produksi yaitu pulang lebih awal dan memanfaatkan fasilitas email atau internet organisasi untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*), perilaku yang membahayakan organisasi seperti gagal atau tidak ikut prosedur kerja yang benar dan gagal atau tidak mempelajari prosedur kerja yang benar, kualitas kerja rendah, seperti lamban dalam bekerja atau menyelesaikan tugas secara sengaja.

c) Penyimpangan Politik (*Political Deviance*)

Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron, 2003) menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain

memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, dalam tingkat dan memperlihatkan ketidaksopanan. Menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) mengambil keputusan berdasarkan pilih kasih antar para karyawan dan bukan berdasarkan kinerja, menyalahkan atau menuduh karyawan lain atas kesalahan yang tidak diperbuat dan sering menyebar gosip juga termasuk dalam kategori penyimpangan politik.

d) Agresi Individu (*Personal Aggression*)

Robbin dan Bennet (dalam Greenberg & Baron, 2003) menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah bullying, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. Bullying merupakan tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan, dan mengganggu individu lain. Seringkali bullying disebabkan konflik interpersonal yang terjadi dalam grup kerja (dalam Greenberg & Baron, 2003).

2.1.3 Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Ada banyak faktor yang berbeda yang dapat menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif. Ini berkisar dari faktor pribadi dengan sistem yang berada di tempat dalam lingkungan kerja. Dalam bagian ini, faktor personal dan faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kemungkinan seorang karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif akan dibahas.

a) Faktor Pribadi

Pada tingkat pribadi, telah ditemukan bahwa seorang karyawan yang terlibat dalam suatu tindakan kontraproduktif perilaku kerja lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif lainnya. Pria lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif seperti pencurian, kekerasan dan penyalahgunaan alkohol dan lebih muda karyawan dua kali lebih mungkin untuk terlibat dalam pencurian dari karyawan yang lebih tua. Ciri-ciri kepribadian tertentu memiliki juga telah ditemukan untuk mempengaruhi kemungkinan karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Faktor pembentuk stres kerja dari sudut faktor pribadi dapat diamati dari sifat kepribadian dan kontrol diri.

Sifat kepribadian menunjukkan ciri-ciri kepribadian utama yang telah diteliti berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif adalah kestabilan emosi, ekstroversi, keterbukaan terhadap pengalaman, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Kestabilan emosi adalah konsistensi dalam suasana hati, *agreeableness* mengacu pada keinginan seseorang untuk mendapatkan dengan orang lain, kesadaran terkait dengan impuls kontrol dan termasuk perilaku seperti berpikir sebelum bertindak, *extraversion* sedang tertarik dan dirangsang oleh orang lain, dan kepercayaan diri untuk mengejar diketahui, dan keterbukaan terhadap pengalaman mengacu pada sejauh mana seorang individu terbuka untuk pengalaman baru. Hal ini masih diperdebatkan yang dari sifat-sifat kepribadian ini memprediksi perilaku yang kontraproduktif namun telah ditemukan bahwa semua lima ciri-ciri yang disebutkan di atas memprediksi kerja kontraproduktif perilaku.

Dari jumlah tersebut, predictor terkuat dari perilaku kontraproduktif telah ditemukan yakni kesadaran.

Karyawan teliti lebih mungkin untuk menjadi lebih produktif dan terlibat dalam perilaku kerja lebih sedikit kontraproduktif dari karyawan kurang teliti karena memiliki lebih kontrol atas perilaku yang berpengaruh dengan pekerjaan mereka. Ciri-ciri kepribadian lainnya terbukti memiliki hubungan yang tinggi untuk perilaku kerja kontraproduktif yang *agreeableness* dan kestabilan emosi. Karyawan yang memiliki tingkat tinggi stabilitas emosional baik, kesadaran atau *agreeableness* cenderung terlibat dalam perilaku kontraproduktif di tempat kerja daripada mereka yang menunjukkan rendahnya tingkat sifat-sifat ini.

Kontrol diri menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dalam berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi. Sebagai lawan bertanya mengapa karyawan terlibat dalam perilaku kontraproduktif, pertanyaan telah bertanya mengapa karyawan tidak terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kontraproduktif dapat memiliki manfaat yang jelas dengan konsekuensi yang terkadang sangat minim untuk karyawan, Misalnya: sakit ketika karyawan tidak sakit. Mungkin tidak ada konsekuensi untuk melakukan jadi karyawan dapat terlibat dalam kegiatan lain yang mungkin lebih menarik, dan memiliki hasil langsung. Ditemukan bahwa orang alasan utama tidak terlibat dalam kontraproduktif perilaku di tempat kerja adalah kontrol diri.

Kontrol diri berkaitan dengan pertimbangan konsekuensi masa depan dan telah ditemukan untuk menjadi prediktor utama perilaku kerja kontraproduktif. Karyawan mempertimbangkan manfaat kontraproduktif dibandingkan dengan

takut ketahuan. Kontrol diri adalah lebih mungkin menunjukkan jika konsekuensi tertangkap tinggi. Jika seorang karyawan merasa mereka tidak mungkin untuk diketahui, mereka tiga kali lebih mungkin untuk mencuri dari majikan daripada ketika karyawan merasa bahwa mereka cenderung terjebak.

b) Faktor Sumber Daya Manusia

Faktor Organisasi seperti proses di tempat dalam sumber daya manusia dapat mempengaruhi apakah seseorang terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Fungsi sumber daya manusia yang dapat mendorong perilaku kerja kontraproduktif adalah, struktur insentif, evaluasi kinerja hasil berdasarkan, dan melakukan evaluasi karyawan melalui satu sumber. Adapun faktor sumber daya manusia yakni struktur insentif, evaluasi kinerja berdasarkan hasil, dan hanya menggunakan perspektif pengawasan untuk melakukan evaluasi kerja.

Insentif terputus dapat mendorong perilaku kontraproduktif. Ini adalah di mana karyawan memiliki target yang mereka butuhkan untuk mencapai untuk mendapatkan insentif mereka. Jika mereka tidak mencapai target mereka yang karyawan tidak akan mendapatkan insentif tidak peduli seberapa dekat atau jauh mereka untuk mencapai target mereka. Ini dapat mendorong perilaku kontraproduktif sebagai karyawan mungkin mulai melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai target mereka. Jika insentif adalah proporsi yang tinggi dari karyawan membayar, ini juga akan membuat terlibat dalam perilaku kontraproduktif lebih menarik.

Kinerja berdasarkan hasil adalah di mana focus pada pekerjaan karyawan adalah hasil yang mereka capai. Ketika perhatian ditempatkan pada hasil,

umumnya kurang fokus ditempatkan pada bagaimana karyawan pergi tentang mendapatkan hasil ini. Hal ini membuat lebih mudah bagi karyawan untuk mencapai target melalui perilaku kontraproduktif karena mereka cenderung terjebak karena tindakan tidak dipantau.

Jika evaluasi kinerja hanya dilakukan melalui pengawas, ini menciptakan asimetri informasi antara atasan dan bawahan. Asimetri informasi dalam hal ini adalah dimana bawahan memiliki akses ke informasi lebih lanjut mengenai kinerja mereka dari supervisor. Di beberapa situasi pengawas tidak memiliki pengetahuan teknis atau waktu untuk memantau segala sesuatu bawahan mereka. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan tertangkap terlibat dalam kegiatan kerja kontraproduktif dan karena itu memungkinkan perilaku seperti untuk pergi tanpa diketahui.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

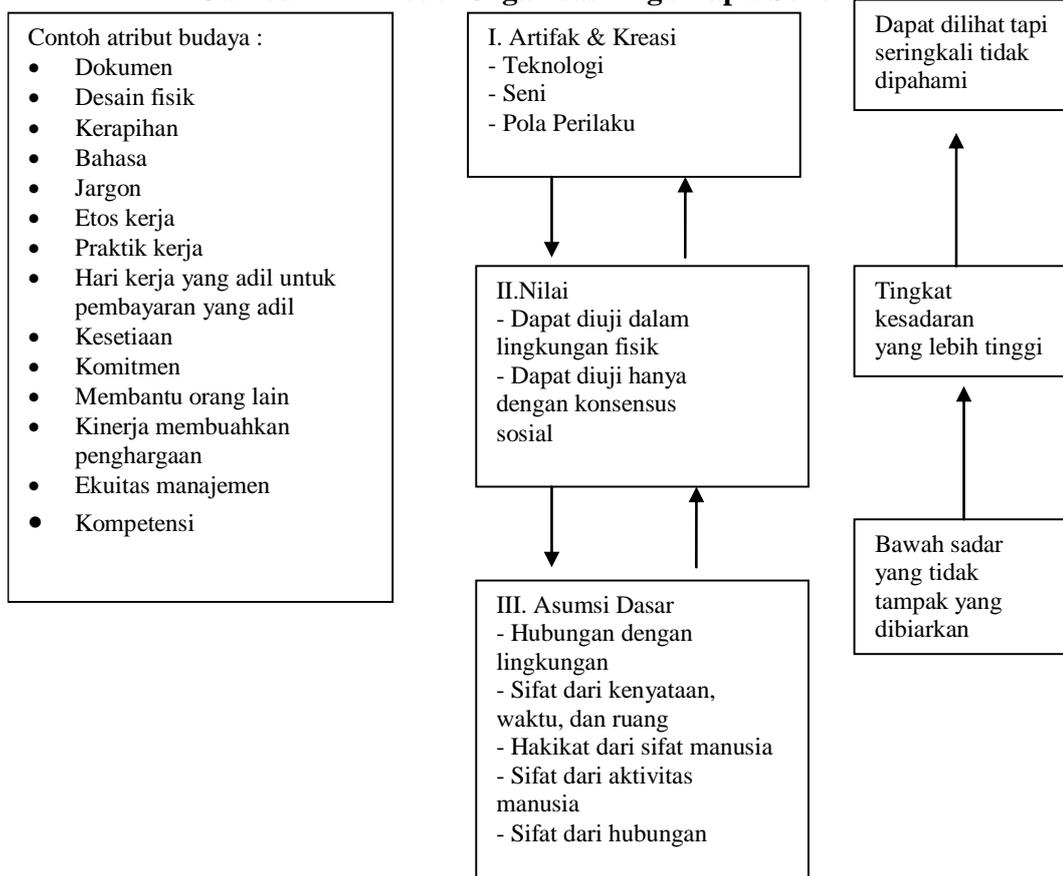
Menurut Robbins (2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Gibson *et.al.*, (2009: 44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok

tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan. Di lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Pada lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Secara umum model organisasi terlihat dari gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1. Model Organisasi Tiga Lapis Schein



Sumber: Ivancevich *et al*, (2005: 45)

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dan Timorhy (2012: 311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu :

- Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.

- d. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan semakin penting bagi organisasi.

Dengan dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diberdayakannya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan kearah yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Umar (2008: 208) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer member komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- g. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- h. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
- i. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
- j. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

2.2.4 Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2001) *dalam* Wibowo (2010: 30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain :

- a. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- c. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

2.2.5 Dampak Penerapan Budaya Organisasi

Budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi (Gibson *et.al.*, 2009: 46). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari budaya terhadap karyawan menunjukkan bahwa budaya menyediakan dan mendorong suatu bentuk stabilitas. Terdapat perasaan stabilitas, selain perasaan identitas organisasi yang disediakan oleh budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak karyawan yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku. Dalam suatu budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap komitmen-komitmen

tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Suatu budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggota organisasi karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

2.2.6 Menciptakan Budaya Organisasi

Robbins dan Timothy (2012: 314) menjelaskan bahwa terciptanya budaya organisasi dimulai dari ide pendiri organisasi. Para pendiri suatu organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang besar pada pembentukan budaya organisasi. Para pendiri mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Para pendiri tidak dikendalikan oleh kebiasaan ataupun ideologi sebelumnya. Proses pembentukan budaya terjadi dalam tiga cara yaitu :

- a. Para pendiri hanya mempekerjakan dan menjaga karyawan yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh.
- b. Para pendiri mengindoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan dengan cara berpikir dan merasa mereka.
- c. Akhirnya perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai satu model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka.

Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai satu penentu utama keberhasilan organisasi. Pada titik ini, keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam dalam budaya organisasi.

2.2.7 Mempertahankan Budaya Organisasi

Sekali suatu budaya terbentuk, praktik-praktik di dalam organisasi bertindak mempertahankan budaya dengan memberikan kepada para karyawan seperangkat pengalaman yang serupa. Robbins dan Timothy (2012: 315) menyatakan bahwa terdapat tiga kekuatan yang merupakan bagian yang sangat penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu:

- a. Praktik Seleksi
- b. Manajemen puncak
- c. Sosialisasi

Praktik Seleksi dalam hal ini ujung utama dari proses seleksi adalah mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses di dalam suatu organisasi. Proses seleksi memberikan informasi kepada para pelamar mengenai organisasi itu. Para calon belajar mengenai organisasi yang akan dimasuki, dan jika mereka merasakan suatu konflik antara nilai mereka dengan nilai organisasi, maka mereka dapat menyeleksi diri keluar dari kumpulan pelamar. Oleh karena itu, seleksi menjadi jalan dua-arah, dengan memungkinkan pemberi kerja atau pelamar untuk memutuskan kehendak hati mereka jika tampaknya terdapat kecocokan. Dengan cara ini, proses seleksi mendukung suatu budaya organisasi dengan menyeleksi keluar individu-individu yang mungkin menyerang atau menghancurkan nilai-nilai intinya.

Manajemen puncak merupakan tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, eksekutif senior menegakkan norma-norma yang mengalir ke bawah sepanjang organisasi, misalnya apakah pengambilan risiko diinginkan, berapa banyak kebebasan seharusnya diberikan oleh para manajer kepada bawahan mereka, pakaian apakah yang pantas dan tindakan apakah akan dihargai dalam kenaikan upah, promosi, dan ganjaran lain.

Sosialisasi, dalam hal ini tidak peduli betapa baik yang telah dilakukan suatu organisasi dalam perekrutan dan seleksi, karyawan baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi itu. Hal yang paling penting, karena para karyawan baru tersebut tidak mengenal baik budaya organisasi yang ada. Oleh karena itu, organisasi tampaknya akan berpotensi membantu karyawan baru menyesuaikan diri dengan budayanya. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi.

Sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri atas tiga tahap yaitu tahap prakedatangan, tahap perjumpaan, dan tahap metamorfosis. Tahap prakedatangan: yaitu periode pembelajaran di mana proses sosialisasi yang dilakukan sebelum karyawan baru bergabung dalam organisasi. Tahap perjumpaan: yaitu tahap dalam proses sosialisasi di mana karyawan baru melihat apa yang sesungguhnya organisasi itu dan persimpangan yang mungkin dan kenyataan yang ada. Tahap metamorfosis: yaitu tahap dalam proses sosialisasi di mana karyawan baru berubah dan menyesuaikan pekerjaan kelompok kerja dan organisasi.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Umum Stres Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2012:595) stres secara umum sebagai tekanan yang muncul secara psikologis yang terjadi akibat adanya tekanan yang berasal dari lingkungan yang muncul disekitar individu. Stres muncul ketika adanya suatu tanggung jawab atau pun pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh individu, atau individu yang merasakan stres memiliki ketidakmampuan dalam melaksanakan tuntutan tanggung jawab yang diberikan. Stres akan mendorong individu untuk menghindari pekerjaan.

Menurut Luthan (2009:205) stres merupakan tekanan yang muncul secara psikologis yang didorong oleh berbagai hal yang berada disekitar individu. Stres kerja menciptakan tekanan mental atau pun psikologis yang akan berdampak negatif pada diri individu. Stres akan muncul jika seorang individu menghadapi tiga situasi yaitu adanya sesuatu yang tidak dapat dipenuhi oleh individu, stres merupakan reaksi ketidakmampuan yang dirasakan individu. Stres dapat muncul karena adanya beban kerja yang terlalu tinggi, kondisi ketiga stres dapat terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan individu mengandung nilai risiko yang tinggi.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah teori maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan psikologis yang muncul akibat adanya pengaruh dari lingkungan yang berada disekitar individu. Tekanan tersebut muncul karena adanya ketidakmampuan individu untuk menyelesaikan berbagai masalah atau tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Stres menciptakan perasaan takut

dan khawatir sehingga mengakibatkan individu akan berusaha menghindari lingkungan tersebut.

2.3.2 Pengertian Stres Kerja

Yagil et al (2008) menemukan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *burnout*, hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres akan semakin mendorong meningkatnya *burnout* didalam bekerja. Hasil penelitian Perez et al (2015) menemukan bahwa stres akan dipicu oleh adanya sikap tidak optimisme atau disebut pesimis, sedangkan *burnout* dapat meningkatkan akibat adanya perasaan pesimistis yang mendorong kadar yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan sifat dari perilaku tidak optimis akan mendorong timbulnya stres sehingga mengakibatkan pegawai disebuah organisasi rentan untuk mengalami *burnout*

Menurut Robbins dan Timothy (2012:579) stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan setiap individu, stres yang terlihat secara emosional dan mempengaruhi daya tahan tubuh individu. Stres terjadi karena begitu besarnya tekanan yang dirasakan individu dalam bekerja. Tingginya tekanan dan risiko pekerjaan mendorong munculnya stres, akibatnya timbul tindakan dalam diri individu untuk menghindari pekerjaan, akibatnya persentase absensi dan keterlambatan menjadi meningkat.

Stres kerja secara umum dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan tegang yang dialami di dalam suatu organisasi. Selain stres dapat dilihat sebagai akibat dari lingkungan fisik, stres juga bisa dilihat sebagai akibat dari interaksi sosial interpersonal baik dengan rekan sekerja maupun dengan atasan. Hubungan

interpersonal yang tidak kondusif bisa dilihat pada kondisi dimana terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan seterusnya. Kondisi kerja yang sudah mencekam seperti ini tidak saja berakibat pada hambarnya suasana kerja antar pekerja, tetapi juga berimbas pada bagaimana orang-orang di dalam organisasi itu melayani orang lain, baik tamu maupun hingga rekan kerja.

Dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum. Stres merupakan istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia. Secara umum biasanya didefinisikan dengan salah satu dari tiga cara yaitu: sebagai stimulus lingkungan, respon psikologis seseorang terhadap stimuli, atau sebagai proses pada dua peristiwa yang berlangsung (Robbin dan Tomothy 2012:125).

Menurut Gibson et al (2009:79) stres kerja merupakan suatu kekuatan atau stimuli yang menekan individu serta menimbulkan tanggapan atau respon terhadap ketegangan yang dialami individu dalam bekerja. Berdasarkan definisi stres kerja terlihat bahwa stres muncul karena adanya suatu penyebab khususnya ketidakmampuan yang dialami individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Ketidakmampuan yang dirasakan individu menciptakan ketegangan secara psikologis yang terlihat perilaku individu didalam bekerja, seperti selalu terburu-buru, terlihat cemas, mudah emosi, berkurangnya nafsu maka hingga tindakan untuk menghindari pekerjaan.

Pendekatan stres sebagai respon, menitikberatkan pada reaksi seseorang terhadap *stresor* dan menggambarkan stres sebagai variabel terikat. Sebagai contoh, karyawan perusahaan akan merasa stres atau tertekan bila dituntut untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Respon yang dialami karyawan akan mengandung dua komponen yaitu komponen psikologis yang meliputi: tingkah laku, pola pikir, emosi serta perasaan tertekan, dan komponen fisiologis yang berupa: rangsangan-rangsangan fisik seperti jantung berdebar-debar, mulut kering, tubuh berkeringat. Respon psikologis atau fisiologis terhadap *stresor* ini disebut *strain* atau ketegangan.

Respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Selain itu juga dijelaskan bahwa stres bukan hanya masalah kecemasan maupun ketegangan fisik semata. Stres juga bukanlah sesuatu yang merusak, buruk atau dihindari, oleh sebab itu stres hanya bisa dapat dicegah atau dikendalikan secara efektif menurut Luthans (2011:159).

Individu yang menderita stres akan mudah untuk putus asa, cepat emosi dalam bekerja, melamun, terlihat cemas dan terburu-buru sehingga tidak mengenal waktu istirahat atau pun makan. Stres yang tidak dilawan dengan tindakan untuk mencari pemecahan masalah khususnya dalam bekerja akan membuat individu akan merasa cepat lelah serta akan memiliki perilaku kurang disiplin yang tinggi, dimana individu dengan kadar stres yang tinggi akan mempunyai tingkat keterlambatan atau pun absensi yang tinggi, karena mereka akan berusaha mencari kesempatan untuk menghindari tugas dan tanggung jawab.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil pengertian bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu untuk terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Stres terjadi karena adanya gangguan dalam keseimbangan diri yang dapat mempengaruhi kondisi seorang individu. Individu mengalami stres karena ia tidak dapat menjaga atau memperoleh keseimbangan personal. Stres adalah respon internal untuk menghadapi suatu hal yang mengganggu dari luar. Sesuatu hal dari luar ini disebut *stressor*.

Stressor sebagai bentuk stimulasi yang bersumber dari luar yang mendorong terjadinya stres menjadi masalah umum yang selalu ada dalam organisasi. Perilaku yang diperlihatkan atasan dan karyawan merupakan faktor yang menjadi pemicu munculnya stres. Tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, serta pola pergaulan atau hubungan kerja yang terjadi dalam organisasi menjadi pemicu terjadinya stres yang dapat meningkatkan atau menurunkan *burnout* dalam bekerja.

Berdasarkan sudut pandang stres sebagai respon dapat digambarkan sebagai reaksi individu terhadap lingkungannya. Hal itu setidaknya juga didukung oleh Sullivan dan Bhagat (1992) dikutip dalam Gibson et al (2009:231). Dalam studi mereka mengenai stres kerja (yang diukur dengan *role ambiguity* (*peran yang banyak atau ganda*), *role conflict* (*ketidakjelasan peran*), dan *role overload* (*kelebihan beban kerja*) dan kinerja, pada umumnya ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dengan kinerja. Beberapa studi telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dianggap dapat memperkuat/ memperlemah pengaruh stres kerja. Sebagai contoh, perbedaan karakter kepribadian individu dapat menyebabkan sebagian (beberapa) karyawan relatif tidak mengalami penderitaan atau kerentanan relatif lainnya terhadap pengaruh stres kerja.

2.3.3 Ciri Ciri Stres Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2012:579) individu yang merasakan stres terlihat dari perilakunya dalam bekerja. Individu yang stres dapat diamati dari sikap yang ditunjukkan individu dalam berbicara seperti adanya sikap mudah tersinggung, emosional hingga suka berbicara sendiri, selain itu individu yang stres akan selalu terburu-buru, selalu menutup diri dari rekan kerja, tidak mengenal waktu istirahat, mudah putus asa yang terlihat dari perilaku yang selalu mengulur waktu dalam bekerja, selain itu stres juga menciptakan perasaan tidak enak, sehingga metabolisme tubuh seperti daya tahan tubuh yang menurun, nafsu makan hingga begitu mudah tubuh dari individu yang mendapatkan stres atau terjangkau berbagai penyakit.

Luthan (2011:297) mengungkapkan bahwa stres merupakan gejala psikologis yang terlihat dari perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan stres akan cenderung untuk menghindari pekerjaan, sehingga memicu keterlambatan dan tingkat absensi yang tinggi, selain itu stres juga terlihat dari sikap karyawan dalam berbicara dengan rekan kerja yang lain atau pun dengan atasan. Karyawan yang mengalami stres akan mudah untuk tersinggung sehingga dapat memicu terjadinya konflik dalam organisasi. Individu yang stres terlihat suka menyendiri dan melamun, individu yang stres terlihat selalu terburu-buru, kurang bersemangat, hingga mengalami gejala insomnia dan melemahnya daya tahan tubuh yang dirasakan karyawan. Seluruh gejala stres yang dirasakan karyawan menciptakan kerugian atau dampak negatif bagi diri individu atau pun organisasi.

Berdasarkan uraian ringkas teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa gejala stres dapat terlihat nyata dari perilaku yang dimiliki individu dalam bekerja. Individu yang stres akan terlihat lesu, kurang bersemangat, selalu terburu-buru, hingga mudah untuk tersinggung, jika dihubungkan dengan pekerjaan, individu yang stres tidak akan efektif dalam bekerja, selain itu stres yang berlebihan akan mengurangi daya tahan tubuh dan memaksa karyawan untuk menghindari pekerjaan, akibatnya persentase keterlambatan dan absensi karyawan menjadi semakin tinggi.

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak yang bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi,

rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik.

Menurut Luthan (2011:279) stres kerja dapat memberikan dua dampak yang berbeda dalam diri individu yang bekerja. Dampak stres yang pertama berpengaruh dengan perubahan perilaku dalam bekerja, seperti mulai giatnya karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cara meningkatkan porsi komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, sehingga beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan atasan dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga stres yang muncul menjadi keyakinan atau optimisme.

Dampak stres yang kedua lebih mengacu pada perilaku negatif. Tekanan yang muncul tidak dapat dikelola atau dikendalikan, sehingga menciptakan perasaan khawatir, takut atau pun pesimis, yang mendorong karyawan untuk merasakan tekanan secara emosional seperti mudah marah, terburu-buru, suka melamun hingga menurunnya daya tahan tubuh yang dimiliki karyawan. Stres yang negatif akan merusak reputasi dan kinerja karyawan secara individual, dan juga akan mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

Stres bisa muncul lewat sejumlah cara yang dibagi atas tiga kategori umum yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Secara fisiologis berarti bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung menurut Robbins dan Timothy (2012:156).

Gejala psikologis berarti stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Orang yang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau disuatu tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas dan wewenang, dan tanggung pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya aktivitas merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut merangsang mereka untuk meningkatkan usahanya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktivitas karyawan. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi badan usaha maupun karyawan. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan ataupun peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

2.4 Kecerdasan Emosional

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Luthan (2011) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan. Salovey dan Mayer (2009)

mendefinisikan kecerdasan emosional lebih kepada kemampuan mental daripada kompetensi sosial dalam arti luas.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengerti emosi, menggunakan dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran, mengenal emosi dan maknanya, dan untuk mengarahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada perkembangan emosi dan intelektual (dalam Prawitasari, 1998).

Patton (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Cooper & Sawaf (1998), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan untuk mengindra, memahami dan secara efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (dalam Yudiani, 2005)

Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif.

2.4.2 Komponen-komponen kecerdasan emosional

Bar-On (dalam Goleman, 2000) menjabarkan kecerdasan emosional menjadi lima kemampuan pokok yaitu kemampuan interpersonal yang meliputi, asertivitas, harga diri, aktualisasi diri dan kemandirian. Kelompok kecerdasan emosional kedua adalah kemampuan interpersonal yang meliputi empati, hubungan interpersonal, dan tanggung jawab sosial. Dimensi ketiga adalah Penyesuaian diri, meliputi pemecahan masalah, reliabilitas, dan fleksibilitas.

Kemampuan intrapersonal, meliputi kecerdasan emosional, asertivitas, harga diri, aktualisasi diri dan kemandirian. Kesadaran diri emosional merupakan kemampuan untuk mengakui atau mengenal perasaan diri, memahami hal yang sedang dirasakan dan mengetahui penyebabnya. Asertivitas didukung oleh tiga komponen yaitu kemampuan untuk mengungkapkan perasaan, kemampuan mengungkapkan keyakinan dan gagasan secara terbuka, dan kemampuan mempertahankan kebenaran dengan cara yang tidak destruktif.

Harga diri menunjukkan kemampuan menghargai dan menerima diri sendiri sebagai sesuatu yang baik, atau kemampuan mensyukuri berbagai aspek positif dan kemampuan yang ada dan juga menerima aspek negatif dan keterbatasan yang ada pada diri dan tetap menyukai diri sendiri. Aktualisasi diri merupakan

kemampuan menyadari kapasitas potensial yang dimiliki. Aktualisasi diri adalah suatu proses dinamis dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan bakat secara maksimal. Kemandirian merupakan kemampuan mengatur atau mengarahkan diri dan mengendalikan diri dalam berfikir dan bertindak serta tidak tergantung pada orang lain secara emosional.

Kemampuan interpersonal, meliputi empati, hubungan interpersonal, dan tanggung jawab sosial. Empati merupakan kemampuan menyadari, memahami, menghargai perasaan orang lain dan juga kemampuan untuk peka terhadap perasaan dan pikiran orang lain. Hubungan interpersonal yaitu kemampuan menjalin dan mempertahankan hubungan yang saling memuaskan yang dicirikan dengan keakraban serta memberi dan menerima kasih sayang. Tanggungjawab sosial merupakan kemampuan menunjukkan diri sendiri dengan bekerjasama, serta berpartisipasi dalam kelompok sosialnya. Komponen-komponen kecerdasan emosional ini meliputi bertindak secara bertanggungjawab, meskipun tidak mendapatkan keuntungan apapun secara pribadi

Penyesuaian diri, meliputi pemecahan masalah, reliabilitas, dan fleksibilitas. Pemecahan masalah merupakan kemampuan mengenali masalah serta menghasilkan dan melaksanakan solusi yang secara potensial efektif. Kemampuan ini juga berkaitan dengan keinginan untuk melakukan yang terbaik dan tidak menghindari masalah tetapi dapat menghadapi masalah dengan baik. Reliabilitas merupakan kemampuan menilai kesesuaian antara apa yang dialami atau dirasakan dan kenyataan yang ada secara objektif dan sebagaimana adanya bukan sebagaimana yang diinginkan atau diharapkan. Fleksibilitas yaitu kemampuan

mengatur emosi, pikiran dan tingkah laku untuk mengubah situasi dan kondisi sikap fleksibilitas ini juga mencakup seluruh kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang tidak terduga dinamis.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor utama yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor internal. Faktor internal, merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Otak emosional dipengaruhi oleh amygdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prrefrontal dan hal-hal yang berada pada otak emosional.

Faktor eksternal, merupakan faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu dipengaruhi kelompok atau sebaliknya, juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang canggih lewat jasa satelit.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kontrproduktif

Gibson et al (2009) budaya organisasi merupakan sebuah acuan perilaku yang terus dipertahankan dalam jangka panjang karena dianggap memiliki nilai positif yang dapat mendorong terjaganya eksistensi organisasi dalam jangka

panjang. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku pegawai dalam bekerja. Ketika budaya organisasi yang dikembangkan dan dipertahankan dalam organisasi menunjukkan nilai positif, seperti adanya disiplin, saling hormat menghormati dan berkomitmen pada tanggung jawab, maka perilaku kontraproduktif akan berkurang, akan tetapi sebaliknya jika pimpinan membudayakan perilaku yang mengandung aspek negatif seperti sering terlambat, menganggap remeh pekerjaan, merokok, dan berbagai perilaku negatif lainnya maka perilaku kontraproduktif akan semakin tinggi frekuensinya terjadinya dalam sebuah organisasi.

Satish et al (2015) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif karyawan, hasil yang diperoleh terjadi karena budaya organisasi yang dipertahankan menunjukkan perilaku luhur yang dianggap baik bagi perkembangan organisasi, oleh sebab itu budaya tersebut menjadi contoh perilaku. Oleh sebab itu ketika budaya organisasi dilaksanakan dengan baik maka kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku menyimpang dalam bekerja yang akan merugikan organisasi akan berkurang.

Hardyansah (2015) hasil penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan sebuah organisasi. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan tuntunan perilaku yang dianggap memiliki nilai luhur bagi organisasi, sehingga jika perilaku tersebut digunakan dan di implikasikan dalam bekerja maka perilaku kontraproduktif dalam bekerja yang akan dilakukan karyawan

relatif menurun. Berdasarkan uraian ringkas tersebut peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₁ Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif

Stres kerja didefinisikan sebagai pengalaman emosional yang terhubung dengan ketegangan, kecemasan dan Ketegangan yang berasal dari pekerjaan atau pekerjaan. Sebuah pelajaran dilakukan pada 162 karyawan dari organisasi publik di Malaysia mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dan perilaku kerja menyimpang (Paulus dan Williams, 2002)

Further dan Rautmant (2013) yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan berbagai perilaku menyimpang dalam bekerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan akan mendorong meningkatnya kecenderungan perilaku kontraproduktif dalam bekerja. Terbentuknya stres kerja terjadi akibat tekanan dan ketidakmampuan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, ketika stres muncul karyawan akan lebih cepat emosi, dan bertindak menurut emosi yang mereka miliki sehingga memberikan peluang bagi karyawan untuk melakukan perilaku kontraproduktif, seperti persel bertengkar dengan rekan kerja, mabuk pada jam kerja, melakukan pelecahan dan sebagainya.

Penelitian Maulana dan Pujotomo (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif. Pada penelitian Nugraheni dan Wahyuni (2016) menemukan bahwa stresor yang terdiri dari stres

kerja dan *role of conflict* berpengaruh positif dengan perilaku kontraproduktif pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian Maya (2016), karyawan yang mengalami emosi negatif seperti frustrasi dan iritasi karena stres bekerja terkait lebih cenderung menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja mereka. Stres akan menciptakan peningkatan emosi yang tinggi dalam diri karyawan sehingga mendorong meningkatnya kemungkinan terjadi perilaku kontraproduktif, seperti pertengkaran antara sesama karyawan, minum beralkohol, menghindari pekerjaan sehingga meningkatkan absensi. Berdasarkan kepada uraian ringkas tersebut maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan segera dibuktikan yaitu:

H₂ Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

2.5.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif

Goleman (2000) mengungkapkan bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi berarti juga pandai dalam mengenali emosi orang lain. Seseorang yang pandai dalam mengenali emosi orang lain ini berarti mempunyai rasa empati. Empati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain. Seseorang yang mempunyai rasa empati biasanya lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain.

Hasil penelitian Satisp et al (2015) menemukan bahwa b kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif, Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka segala

kendala yang dihadapi dalam bekerja akan dapat diatasi, karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan cenderung di senangi dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki banyak teman atau sahabat sehingga segala permasalahan yang dihadapi dalam bekerja akan dapat diatasi, oleh sebab itu melalui kemampuan yang tinggi dalam mengelola emosi mendorong menurunnya perilaku kontraproduktif dalam bekerja didalam organisasi.

Maulana dan Pujotomo (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif. Temuan yang diperoleh terjadi karena karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan emosi dan cepat beradaptasi dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung disenangi oleh teman, sehingga menciptakan kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, oleh sebab kecenderungan karyawan tersebut untuk melakukan tindakan menyimpang dalam bekerja menjadi menurun. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

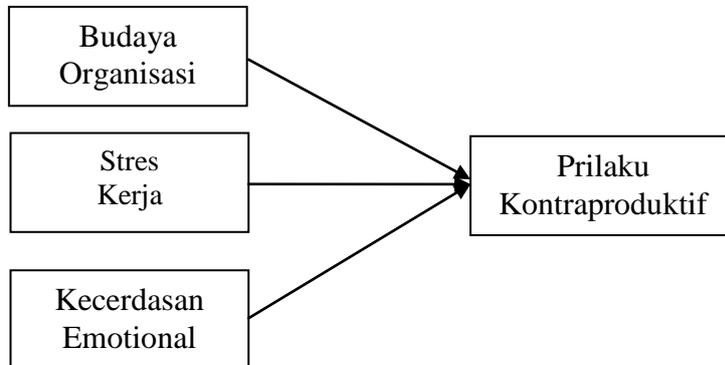
H₃ Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

2.6 Mode Kerangka Konseptual

Berdasarkan kepada landasan teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah model kerangka konseptual yang akan menjadi pedoman

dalam pembuatan penelitian saat ini seperti yang terlihat pada gambar I dibawah ini:

Gambar I
Model Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kesatuan atribut yang saling bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu. Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto yang berjumlah 301 orang yang dapat dikelompokkan kedalam strata jabatan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Strata Jabatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Administrasi umum	4	1.33
2	Staf Madya	31	10.30
3	Staf Lapangan	45	14.95
4	Penata Muda	63	20.93
5	Personalia	12	3.99
6	Keuangan	13	4.32
7	Proyek Lapangan	87	28.90
8	Pegawai Magang	15	4.98
9	Pegawai Kontrak	31	10.30
Total		301	100

Dalam rangka mempersempit ruang lingkup pembahasan didalam penelitian ini maka sangat diperlukan pengambilan sampel. Menurut Sekaran (2013) sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili. Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Didalam menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin. Secara umum perhitungan ukuran sampel dengan menggunakan Slovin dapat dicari sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + n.e^2}$$

Keterangan

N = Total Jumlah Populasi

n = Ukuran sampel

e = Tingkat kesalahan antara 0,05 dan 0,10

$$n = \frac{301}{1 + 301.(0.10)^2}$$

$$n = \frac{301}{1 + 301 (0.01)}$$

$$n = 75.06$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin jumlah responden yang digunakan didalam penelitian ini berjumlah 76 orang. Didalam memilih responden yang berjumlah 76 orang maka digunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010) *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan kepada kriteria khusus yang terdapat pada populasi. Secara umum kriteria yang digunakan meliputi:

1. Pegawai berstatus tetap di Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto baik bergender laki laki atau pun perempuan
2. Pegawai yang minimal telah memiliki masa kerja diatas dua tahun pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini, dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu data primer dan sekunder. Menurut Sekaran (2013) data primer merupakan data yang diperoleh dan diolah secara langsung oleh peneliti dan belum pernah di publikasikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Data primer yang digunakan didalam penelitian ini adalah hasil survey lapangan berupa hasil penyebaran angket. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder merupakan data yang telah dipublikasikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Data sekunder yang digunakan meliputi data absensi dan data absensi pegawai.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Secara umum variabel penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Variabel Dependen

Perilaku Kontraproduktif

Menurut Luthans (2009:119) perilaku kontraproduktif merupakan tindakan yang ditunjukkan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi yang tidak memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Pada penelitian ini, perilaku kontraproduktif yang diamati adalah perilaku yang bersifat menurunkan kinerja atau tidak produktif serta tidak berkontribusi positif bagi organisasi. Didalam mengukur perilaku kontra produktif digunakan indikator yang diadopsi dari Greenberg & Baron, (2003) yaitu:

1. Penyimpangan property merupakan penyimpangan yang dilakukan pegawai sebuah organisasi untuk menyalahgunakan aset atau kekayaan yang dimiliki organisasi untuk kepentingan pribadi,
2. Penyimpangan produksi, merupakan tindakan untuk melakukan kesalahan kesalahan secara disengaja untuk menurunkan volume produk atau pencapaian hasil yang diperoleh pegawai dalam bekerja.

Didalam mengukur perilaku kontraproduktif, maka digunakan model pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban sebagai berikut Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 total item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur perilaku kontraproduktif berjumlah 9 item pertanyaan.

3.3.2 Variabel Independen

Secara umum variabel independen yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X_1)

Menurut Menurut Robbins (2012:305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Dalam mengukur budaya organisasi maka digunakan indikator yang dipadopsi dari Robbins (2003) yaitu:

- a. Insentif Individu
- b. Pengarahan

- c. Integrasi
- d. Dukungan Manajemen
- e. Kontrol
- f. Pola Komunikasi

Dalam mengukur budaya organisasi maka digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Total jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi adalah 14 item pertanyaan.

2. Stres Kerja (X₂)

Stres kerja merupakan gejala psikologis yang menunjukkan adanya kelelahan mental yang mendorong munculnya gejala emosional yang tinggi yang di iringi dengan menurunnya tingkat kekebalan tubuh (Gibson et al 2009:256). Dalam mengukur stres kerja maka dapat digunakan indikator yang diadopsi dari Mas'ud (2004) yaitu

- 1) Labilitas emosional, merupakan kecenderungan seseorang untuk mudah marah atau tersinggung
- 2) Skala kesan stres merupakan kadar stres yang dimiliki individu dalam bekerja.

Didalam mengukur stres kerja maka digunakan kuesioner menggunakan skala lima tingkat Likert dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Total item pernyataan yang digunakan didalam mengukur stres kerja berjumlah 23 item pernyataan.

3. Kecerdasan Emosional (X₃)

Kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (dalam Goleman, 2000). Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional lebih kepada kemampuan mental daripada kompetensi. Kecerdasan emosional diukur dengan skala kecerdasan emosional yang terdiri dari lima aspek yaitu

- a. *Other Emotional Appraisal*
- b. *Use of Emotion*
- c. *Self Emotion Appraisal*
- d. *Regulation of Emotion*

Didalam mengukur kecerdasan emosional digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Total item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional adalah 8 item pertanyaan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument penelitian dengan menggunakan dua tahapan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model *construct*. Validnya masing masing item pertanyaan ditentukan dari nilai *rotated matrix* dimana masing masing item pertanyaan harus memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0,50 (Hairr, et al, 2010). Setiap item pertanyaan hanya memiliki satu koefisien yang bernilai diatas atau sama dengan 0,50 jika terjadi fungsi ganda atau ambigu item tersebut di eliminasi atau tidak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak *reliable* (Ghozali, 2013).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atas jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpa* (α). Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach alpa*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Cronbach's Alpha diatas 0,60. Setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan handal maka tahapan pengolahan data dapat segera dilakukan.

3.6 Teknik Analisa Data

Dalam melakukan pengujian statistik, maka penulis melakukan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan tahapan pengujian hipotesis yang meliputi:

3.6.1 Analisa Deskriptif

Pengujian analisis deskriptif ditujukan untuk menarasikan tentang gambaran umum hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, didalam analisis deskriptif akan dijelaskan tentang nilai data terendah, nilai data tertinggi, rata rata dari data dan standar deviasi dari data. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Secara umum tahapan pengujian asumsi klasik yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Untuk mengetahui pola distribusi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan bantuan uji non parametrik *One Sampel Kolmogorov Smirnov Test*. Normalnya sebuah item ditentukan dari nilai *asymptotic(2 tailed)* yang dihasilkan dalam pengujian yang harus $>$ alpha 0,05 (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah mencari nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. Mempunyai nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari 10, sedangkan koefisien *tolerance* yang harus dimiliki masing masing variabel independen harus mendekati 1. Tahapan pengujian lebih lanjut dapat segera dilakukan setelah seluruh variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan

menggunakan uji Glejser. Didalam model pengujian masing masing variabel independen diregresikan dengan nilai residual yang dimiliki seluruh variabel penelitian yang di *absolute*-kan. Gejala heteroskedastisitas tidak akan terjadi bila masing masing variabel independen memiliki nilai sig diatas atau sama dengan 0,05. Tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan setelah seluruh variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.5.3 Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, alat analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Menurut Sudjana (2005) bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Perilaku Kontraproduktif
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Budaya Organisasi
X ₂	=	Stres Kerja
X ₃	=	Kecerdasan Emosional
e	=	<i>Error Term</i>

3.5.4 Koefisien Determinan (R²)

Gujarati (2004) mengungkapkan koefisien determinan (R) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, dengan rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

ESS = *Explained Sum Square* (Jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah total Kuadrat)

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai *Adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.5 Uji F-Statistik

Uji F-statistik adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Secara umum Ghazali (2013:278) merumuskan uji F-statistik sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - 3)}$$

Dimana :

- F : nilai F-hitung
- R^2 : nilai koefisien determinasi
- n : jumlah sampel
- k : jumlah variabel

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%

Kriteria Pengujian

- a) Jika nilai $\text{sig} \leq \alpha$ 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam model penelitian saat ini tepat.
- b) Jika nilai $> \alpha$ 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam model penelitian saat ini tidak tepat.

3.5.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Gujarati (2004) uji t-statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, maka digunakan uji t-statistik. Secara umum untuk mendapatkan nilai t-hitung dicari dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana:

t = Nilai parameter yang dicari

b_i = Koefisiensi Regresi

Sb_i = *Standar Error*

Kriteria Pengujian

- a) Jika $\text{sig} \leq \alpha$ 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

b) Jika $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson N. 2005. *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology*. Volume Page 123 – 162 London Sage.
- Amaliah Suhendra. 2016. *Efektifitas Pelayanan Sektor Publik di Indonesia*. www.kompas.com . Publikasi 12 Agustus 2016.
- Ardi Herlambang. 2016. Kinerja Lembaga yang Dikelola Pemerintah Daerah Mendapatkan Sorotan Public. www.kompas.com/lembaga public. Publikasi 21 Juli 2016.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. (2000). *Executive eq: kecerdasan emosional dalam kepemimpinan organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler Gerry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 2. Edisi Indonesia. Salemba Empat, Jakarta.
- Furntner R Marco dan Rauthmann F John. 2013. The Role of Need for Achivement in Self Leadership Differential Association With Hope for Success and Fear of Failure. *African Journal of Business Management Vol 5 Nomor 20*. September 2012
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson L James, John M Ivancevich, James H Donnellydan Robert Konopaske. 2009. *Organizations Behavior Structure Processes Fourteenth Edition*. McGraw-Hill, Irwin.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachussets.
- Goleman, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi Working With Emotional Inteligence, Cekatan-4*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Ghozali Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati Damodar. 2004. *Basic of Econometric*. 5th Editions. McGraw-Hill, Irwin.
- Hardyansah Bagindo. 2015. Pengaruh Budaya Organsisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif. E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- Hair Jr Joseph, William C Black, Barry J Babin dan Rolph F Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Mc Graw-Hill, Irwin.
- Kuman, C., Cross, S.E., & Markus, H.M. (2014). "Who am I?" The Cultural Psychology of the conceptual self. *Personality and Social Psychology Bulletin*; 27 (90), 90-103. DOI: 10.1177/0146167201271008.
- Luthans, Fred. 2009. *Organization Behavior* 12th Edition, McGraw-Hill, International Edition.
- Maya Sabrina. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emotional dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pegawai BUMN di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Personalia* Volume 2 Nomor 1. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Maulana Fedrian, dan Darminto Pujotomo. 2013. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dan Perilaku Positif Anggota Organisasi di Carrefour DP Mall Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 4 Nomor 3. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugraheni Hariyanti dan Salamah Wahyuni. 2016. Pengaruh Narsisme dan Job Stressor pada Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Respon Emotional Negatif (Anger) Sebagai Modiator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 16 No 2 Tahun 2016*.
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M., 2002. The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), pp. 556-563.
- Patton, Patricia. 2002. EQ (Emotional Intelligence) di Tempat Kerja. Pustaka Delapratasa, Jakarta.
- Prawitasari, JE. 1993. Apakah Wanita Lebih Peka daripada Pria dalam Mengartikan Emosi Manusia?. *Jurnal Psikologi*. 1. 14-22.
- Robbins Stephen P, Timothy Judge. 2012. *Organizational Behavior* 15 Edition. McGraw-Hill, Irwin.
- Salovey Peter dan Mayer John. 2009. Emotional Intelligence. *Human Resources Journal Quantitative* No 3 Volume 2.

- Satishp Wu Mingzheng, Sun Xialing, Fu Xubo and Liu Youshan. 2015. Moral Identity as a Moderator of the Effects of Organizational Injustice on Counterproductive Work Behavior Among Chinese Public Servants. *Public Personnel Management* 2014. Vol 43 Number 3 Page 314 – 324.
- Sekaran Uma. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Indonesia. Erlangga, Jakarta.
- Sudjana. 2005. *Statistik II*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Sosial (Teori dan Aplikasi)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Umar Husen. 2008. *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Leadership Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yagil, Schacht, Albert, Richard. 2008. “Nietzsche’s Kind of Philosophy” in *The Cambridge Companion to Nietzsche*, edited by Bernd Magnus and Kathleen Higgins, 151-179. New York: Cambridge University Press.
- Yudiani Ridwan, 2005. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan PDAM Kota Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Keuangan* Volume 4 Nomor 2. Universitas Surakarta.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografis Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris adanya pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kecedasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Sebelum dilakukan proses pengolahan data terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden yang sesuai dengan kriteria sampel yang diajukan. Sesuai dengan prosedur pengumpulan data dan informasi yang telah dilakukan diperoleh ringkasan prosedur penyebaran kuesioner terlihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Prosedur Pengambilan Sampel

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	76	100
Jumlah kuesioner yang hilang	0	0
Jumlah kuesioner yang berhasil dikumpul	76	100
Jumlah kuesioner yang rusak / tidak lengkap	0	0
Jumlah kuesioner yang diolah	76	100

Sumber Olahan Data 2017

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa total jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 76 lembar, proses penyebaran melibatkan peneliti secara langsung. Setelah dilakukan pengumpulan kembali, teridentifikasi seluruh kuesioner yang disebar berhasil dikumpulkan. Masing masing kuesioner yang dikumpulkan dilakukan pemeriksaan kembali untuk memastikan setiap kuesioner telah di isi secara lengkap, atau tidak mengalami kerusakan. Hasil pemeriksaan menunjukan

100% kuesioner yang disebarkan dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab dibawah ini:

4.1.1 Demografis Responden Berdasarkan Gender

Berdasarkan proses tabulasi yang telah dilakukan dapat dikelompokan demografis yang dimiliki responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sesuai dengan gender seperti terlihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	58	76.32
Perempuan	18	23.68
Total	76	100

Sumber Lampiran 1

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini bergender laki-laki yaitu berjumlah 58 orang responden, sedangkan sisanya 18 orang lainnya adalah responden bergender perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto didominasi oleh laki laki.

4.1.2 Demografis Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokkan demografis responden berdasarkan tingkatan usia yang dimiliki responden seperti terlihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Demografis Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
25 – 30 Tahun	9	11.84
31 – 35 Tahun	14	18.42
36 – 40 Tahun	12	15.79
41 – 45 Tahun	11	14.47
46 – 50 Tahun	10	13.16
51 – 55 Tahun	19	25.00
> 55 Tahun	1	1.32
Total	76	100

Sumber Lampiran 1

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia antara 51 tahun sampai dengan 55 tahun yaitu berjumlah 19 orang, kelompok responden terbanyak kedua adalah mereka yang berusia antara 31 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu berjumlah 14 orang sedangkan kelompok responden paling sedikit adalah mereka yang berusia diatas 55 tahun yaitu hanya berjumlah 1 orang responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto merupakan pegawai senior yang berpengalaman.

4.1.3 Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat

dikelompokan demografis responden berdasarkan masa kerja atau lamanya bekerja terlihat dari tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	4	5.26
6 – 10 Tahun	25	32.89
11 – 15 Tahun	13	17.11
16 – 20 Tahun	11	14.47
21 – 25 Tahun	11	14.47
> 25 Tahun	18	23.68
Total	76	100

Sumber Lampiran 1

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu berjumlah 25 orang responden. Kelompok responden terbanyak kedua adalah mereka yang telah bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto antara diatas 25 tahun pernyataan tersebut diakui oleh 18 orang responden sedangkan responden dengan jumlah frekuensi terkecil adalah mereka yang baru bekerja antara setahun hingga lima tahun yaitu hanya berjumlah 5 orang responden. Berdasarkan uraian demografis responden dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto merupakan pegawai yang telah berpengalaman.

4.1.4 Demografis Responden Berdasarkan Status

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokan status masing masing responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dimasyarakat seperti terlihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Demografis Responden Berdasarkan Status

Sratus	Jumlah	Persentase
Menikah	73	96.05
Belum Menikah	3	3.95
Total	76	100

Sumber Lampiran 1

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa sebagian besar responden berstatus menikah yaitu berjumlah 73 orang, sedangkan sisanya sebanyak 3 orang lainnya berstatus belum menikah. Berdasarkan demografis responden dapat disimpulkan bahwa pada umum pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto telah memiliki keluarga.

4.1.5 Demografis Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokkan responden berdasarkan jumlah tanggungan seperti terlihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Demografis Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Daerah	Jumlah	Persentase
1 Orang	5	6.58
2 Orang	29	38.16
3 Orang	28	36.84
4 Orang	14	18.42
Total	76	100

Sumber Lampiran 1

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa sebagian besar responden mengakui bahwa mereka miliki jumlah tanggungan sebanyak 2 orang, pernyataan tersebut diakui oleh 29 orang responden, kelompok responden terbanyak kedua mengakui bahwa mereka memiliki jumlah tanggungan sebanyak 28 orang sedangkan sisanya

sebanyak 5 orang responden lainnya mengakui hanya memiliki 1 orang tanggungan. Berdasarkan uraian demografis responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pada umum pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto memiliki jumlah tanggungan harus mereka nafkahi setiap bulannya.

4.2 Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dianalisis gambaran umum dari masing masing variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan statistik yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Kisaran Teoritis		Kisaran Aktual		Mean	Standar Deviasi
		Min	Max	Min	Max		
Perilaku Kontraproduktif	16	16	80	30	80	64.91	8.34
Budaya Organisasi	12	12	60	32	57	47.67	5.59
Stres Kerja	4	4	20	6	20	15.50	2.50
Kecerdasan Emosional	10	10	50	12	50	35.41	5.18

Sumber: Lampiran 10

Pada tabel 4.7 diketahui bahwa jumlah item pernyataan yang mendukung variabel perilaku kontraproduktif adalah 16, jika dilakukan penyebaran kuesioner maka kemungkinan skor jawaban terendah adalah 16 sedangkan total skor jawaban tertinggi adalah 60. Setelah dilakukan penyebaran terlihat total skor jawaban terendah yang diberikan responden dalam menjawab setiap pernyataan yang mendukung variabel perilaku kontraproduktif adalah sebesar 30 sedangkan nilai skor tertinggi yang diberikan responden mencapai 80. Secara keseluruhan rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menjawab variabel

perilaku kontraproduktif adalah sebesar 64,91 dengan standar deviasi sebesar 8.34. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku munculnya perilaku kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto relatif tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan statistik deskriptif yang dihasilkan diketahui jumlah item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel budaya organisasi adalah 12, sehingga jika dilakukan penyebaran kuesioner kemungkinan jawaban terendah yang dapat diberikan salah seorang responden adalah 12 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 60. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden diperoleh nilai skor jawaban tertinggi yang diberikan responden dalam menilai setiap pernyataan yang mendukung variabel budaya organisasi adalah 32, sedangkan total skor jawaban tertinggi yang diberikan responden mencapai 57. Secara keseluruhan rata rata skor yang diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan yang mendukung budaya organisasi adalah 47.67 dengan standar deviasi data mencapai 5.59. Dengan demikian berdasarkan nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai positif budaya organisasi yang dikembangkan didalam perusahaan relatif tinggi.

Sesuai dengan statistik deskriptif terlihat bahwa variabel stress kerja didukung oleh 4 item pernyataan. Jika dilakukan penyebaran kuesioner secara teoritis total skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah 4 sedangkan total skor jawaban tertinggi mencapai 20, Setelah kuesioner benar benar disebarkan diketahui total skor jawaban tertinggi yang diberikan salah seorang responden mencapai 6 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan

responden mencapai 20. Secara keseluruhan rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menjawab variabel keadilan adalah sebesar 15.50 dengan standar deviasi data mencapai 2.50. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan rata rata skor pada umum pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto memiliki tingkat stres yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan statistik deskriptif juga terlihat dalam menjawab variabel kecerdasan emosional didukung oleh 10 item pernyataan, sehingga ketika dilakukan penyebaran kuesioner secara teoritis kemungkinan total skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah 10 sedangkan total skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden adalah 50. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sesungguhnya nilai skor jawaban terendah yang diberikan salah seorang responden adalah sebesar 12 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan responden mencapai 50. Secara keseluruhan rata rata skor yang diberikan responden dalam menjawab variabel *emotional exhaustion* adalah sebesar 35.41 dengan standar deviasi data sebesar 5.18. Jadi dapat disimpulkan sesuai dengan rata rata deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto memiliki kecerdasan emosional yang relatif baik..

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian telah memiliki ketepatan dan kehandalan yang tepat. Pengujian validitas dilakukan

dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab dibawah ini:

4.3.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah ketepatan pemilihan item pertanyaan yang mendukung masing masing variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji construct atau konvergen. Validnya masing masing item pertanyaan ditentukan dari nilai *Factor Loading* yang dimiliki masing masing item pertanyaan yang harus berada diatas atau sama dengan 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab dibawah ini:

4.3.1.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Prilaku Kontraproduktif

Perilaku kontraproduktif merupakan variabel pertama yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam mengukur variabel tersebut digunakan sebanyak 31 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Perilaku Kontraproduktif

No	Keterangan	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut off</i>	Kesimpulan
	<i>Keiser Meyer Olkin (KMO)</i>	0.668	0.50	Memenuhi
	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	0.000	< 0.05	Memenuhi
1	Kontraproduktif_1	0.695	0.50	Valid
2	Kontraproduktif_3	0.551	0.50	Valid
3	Kontraproduktif_5	0.689	0.50	Valid
4	Kontraproduktif_7	0.677	0.50	Valid
5	Kontraproduktif_8	0.758	0.50	Valid
6	Kontraproduktif_9	0.688	0.50	Valid

No	Item Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Cut off	Kesimpulan
7	Kontraproduktif_11	0.593	0.50	Valid
8	Kontraproduktif_12	0.507	0.50	Valid
9	Kontraproduktif_14	0.532	0.50	Valid
10	Kontraproduktif_18	0.513	0.50	Valid
11	Kontraproduktif_21	0.758	0.50	Valid
12	Kontraproduktif_22	0.681	0.50	Valid
13	Kontraproduktif_26	0.689	0.50	Valid
14	Kontraproduktif_28	0.726	0.50	Valid
15	Kontraproduktif_29	0.758	0.50	Valid
16	Kontraproduktif_30	0.688	0.50	Valid

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa 16 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kontraproduktif dinyatakan valid. Setiap item pertanyaan yang valid telah memiliki *Factor Loading* diatas atau sama dengan 0,50 sedangkan 15 item pertanyaan lainnya di eliminasi yaitu pernyataan nomor 2, 6, 10, 13, 15, 17, 19, 20, 23, 24, 25, 27, 31 dan 32 karena tidak memenuhi syarat pengujian. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.3.1.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan variabel kedua yang digunakan dalam model penelitian ini. Dalam mengukur variabel budaya organisasi maka digunakan sebanyak 12 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Item Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut off</i>	Kesimpulan
<i>Keiser Meyer Olkin (KMO)</i>		0.668	0.50	Memenuhi
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>		0.000	< 0.05	Memenuhi
1	Budaya_1	0.818	0.50	Valid
2	Budaya_2	0.745	0.50	Valid
3	Budaya_3	0.773	0.50	Valid
4	Budaya_4	0.664	0.50	Valid
5	Budaya_6	0.656	0.50	Valid
6	Budaya_7	0.694	0.50	Valid
7	Budaya_8	0.506	0.50	Valid
8	Budaya_9	0.558	0.50	Valid
9	Budaya_10	0.573	0.50	Valid
10	Budaya_11	0.742	0.50	Valid
11	Budaya_12	0.622	0.50	Valid

Sumber Lampiran 4

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa sebelas item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dinyatakan valid, masing masing item pertanyaan yang valid telah memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0,50 sedangkan satu item pertanyaan lainnya di eliminasi karena tidak memenuhi yaitu pernyataan nomor lima. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.3.4.3 Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja

Stres kerja merupakan variabel independen kedua yang digunakan dalam penelitian ini. Stres kerja diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja

No	Item Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut off</i>	Kesimpulan
<i>Keiser Meyer Olkin (KMO)</i>		0.574	0.50	Memenuhi
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>		0.000	< 0.05	Memenuhi
2	Stres_1	0.581	0.50	Valid
3	Stres_2	0.703	0.50	Valid
4	Stres_3	0.792	0.50	Valid
6	Stres_4	0.886	0.50	Valid

Sumber Lampiran 6

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam mengukur stres kerja valid. Setiap item pernyataan yang valid memiliki koefisien *factor loading* diatas atau sama dengan 0,50. Pada tahapan pengolahan data tidak satu pun item pernyataan yang di eliminasi karena tidak memenuhi syarat. Oleh sebab itu seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.3.1.4 Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan variabel keempat yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat nilai KMO telah berada diatas 0,50 sedangkan nilai Bartlett of Specity Test yang dihasilkan memiliki probability dibawah 0,05. Sesuai dengan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional

No	Item Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut off</i>	Kesimpulan
<i>Keiser Meyer Olkin (KMO)</i>		0.519	0.50	Memenuhi
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>		0.000	< 0.05	Memenuhi
1	Emosional_1	0.809	0,50	Valid
2	Emosional_2	0.510	0,50	Valid
4	Emosional_4	0.672	0,50	Valid
5	Emosional_5	0.631	0,50	Valid
6	Emosional_6	0.625	0,50	Valid
7	Emosional_7	0.753	0,50	Valid
9	Emosional_9	0.641	0,50	Valid
10	Emosional_10	0.631	0,50	Valid
11	Emosional_11	0.511	0,50	Valid
15	Emosional_15	0.598	0,50	Valid

Sumber Lampiran 8

Pada tahapan pengujian validitas yang telah dilakukan terlihat bahwa sepuluh item pernyataan yang digunakan dalam mengukur kecerdasan emosional valid. Masing masing item pernyataan yang valid telah memiliki koefisien *Factor Loading* diatas atau sama dengan 0,50 sedangkan lima item pernyataan lainnya di eliminasi karena tidak memenuhi syarat pengujian yaitu pernyataan nomor 3, 8, 12, 13 dan 14. Oleh sebab itu seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari masing masing item pertanyaan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dalam pengujian handalnya masing setiap item pertanyaan yang mendukung variabel penelitian ditentukan dari nilai *Cronbach's Alpha* yang harus

diatas atau sama dengan 0,60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	Kesimpulan
Perilaku Kontraproduktif	0.861	0,60	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0.809	0,60	<i>Reliable</i>
Stres Kerja	0.662	0,60	<i>Reliable</i>
Kecerdasan Emosional	0.667	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber Lampiran 3, 5, 7 dan 9

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa seluruh variabel penelitian yang telah didukung oleh item pertanyaan yang valid telah memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian yang terdiri dari variabel perilaku kontraproduktif, budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional telah didukung oleh item pertanyaan yang handal, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, Pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk mengurangi tingkat kesalahan dari data yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda. Secara umum tahapan pengujian asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola keragaman variance yang mendukung masing masing variabel penelitian. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan uji *One Sample Kolmogorov*

Smirnov Test. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>	Alpha	Kesimpulan
Perilaku Kontraproduktif	0.077	0,05	Normal
Budaya Organisasi	0.192	0,05	Normal
Stres Kerja	0.111	0,05	Normal
Kecerdasan Emosional	0.116	0,05	Normal

Sumber Lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* yang telah dilakukan terlihat bahwa masing masing variabel penelitian yang digunakan telah memiliki nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan meliputi perilaku perilaku kontraproduktif, budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional telah berdistribusi normal. Oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi yang terjadi antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Sebuah model regresi harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.886	1.129	Tidak Terjadi
Stres Kerja	0.887	1.128	Tidak Terjadi
Kecerdasan Emosional	0.986	1.014	Tidak Terjadi

Sumber Lampiran 11

Berdasarkan hasil pengujian multeredrikolinearitas yang telah dilakukan terlihat bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini telah memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,10 dan nilai *Variance Influence Factor* dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan di dalam model regresi berganda yang telah dibentuk telah terbebas dari gejala multikolinearitas, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui keragaman variance yang mendukung masing masing variabel penelitian. Jika pola keragaman variance yang terbentuk bernilai konstan menandakan gejala heteroskedastisitas tidak akan terjadi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan model Glejser. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Model Glejser

Variabel Penelitian	Sig	Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.127	0,05	Tidak Terjadi
Stres Kerja	0.298	0,05	Tidak Terjadi
Kecerdasan Emosional	0.408	0,05	Tidak Terjadi

Sumber Lampiran 11

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan, yang diuji dengan menggunakan model *Glejser* terlihat bahwa masing masing variabel independen yang digunakan telah memiliki nilai sig diatas atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas, oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berguna untuk mengetahui besar dan arahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan tahapan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16
Pembentukan Model Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	t-stat	Sig
Konstanta	77.969		
Budaya Organisasi	-0.564	-3.308	0.009
Stres Kerja	-0.084	-0.180	0.857
Kecerdasan Emosional	-0.658	-3.274	0.005

Sumber Lampiran 11

Sesuai dengan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan terlihat bahwa masing masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat

dibuat kedalam sebuah model regresi linear berganda seperti terlihat dibawah ini yaitu:

$$Y = 77.969 - 0,5647X_1 - 0,084X_2 - 0.658X_3$$

Berdasarkan model regresi berganda yang telah terbentuk terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 77.969. Nilai konstanta yang diperoleh mengisyaratkan ketika diasumsikan tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional yang dimiliki masing masing pegawai maka kecenderungan terjadi perilaku kontraproduktif adalah sebesar 77.969. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku menyimpang yang dilakukan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto relatif tinggi.

Pada model persamaan regresi berganda teridentifikasi variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,564. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa ketika diasumsikan terjadi peningkatan nilai nilai budaya organisasi sebesar satu satuan akan mendorong menurunnya perilaku kontraprodukti pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto sebesar 0,564 dengan asumsi faktor lain selain budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.

Sesuai dengan pembentukan model regresi berganda yang telah dilakukan terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,084. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ketika diasumsikan terjadi peningkatan tingkat stres dalam diri pegawai sebesar satu satuan akan mendorong

menurunnya perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

Pada model persamaan regresi berganda yang telah terbentuk juga diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0.658. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ketika diasumsikan terjadi peningkatan kecerdasan emosional yang dirasakan pegawai sebesar satu satuan akan mendorong menurunnya perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto sebesar 0.658 dengan asumsi faktor lain selain kecerdasan emosional dianggap tetap atau konstan.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, dan terbebas dari seluruh gejala asumsi klasik, maka tahapan pengujian hipotesis dapat segera dilakukan. Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah mendapatkan bukti empiris adanya pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka diajukan tahapan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

4.6.1 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen untuk memberikan variasi kontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen yang diukur dengan persentase, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian saat

ini. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.603	.589	9.428

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi
Sumber Lampiran 12

Sesuai dengan hasil pengujian koefien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,603 Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional mampu memberikan variasi kontribusi dalam mempengaruhi perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto sebesar 60,30% sedangkan sisanya 39,70% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian saat ini.

4.6.2 Hasil Pengujian F-statistik

Pengujian F-statistik bertujuan untuk mengetahui ketepatan pemilihan variabel yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Pengujian F-statistik
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.755	3	5.918	14.067	.000 ^b
Residual	6399.350	72	88.880		
Total	6417.105	75			

a. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi
Sumber Lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian F-statistik terlihat nilai sig yang dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0,000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional secara bersama sama berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

4.6.3 Hasil Pengujian t-statistik

Pengujian t-statistik dilakukan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Tahapan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat pada Tabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Sig	Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.009	0,05	Signifikan
Stres Kerja	0.857	0,05	Tidak Signifikan
Kecerdasan Emosional	0.005	0,05	Signifikan

Sumber Lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh budaya organisais terhadap perilaku kontraproduktif pegawai, diperoleh nilai sig sebesar 0,009. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang

diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,009 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

Pengujian hipotesis kedua yang bertujuan untuk mendapatkan bukti pengaruh stress kerja terhadap perilaku kontraproduktif pegawai diperoleh nilai sig sebesar 0,857. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,857 > \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif pegawai. Setelah dilakukan tahapan pengujian diperoleh nilai sig sebesar 0,005. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,005 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kontraproduktif

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa semakin positif nilai-nilai yang dikembangkan oleh pimpinan di dalam organisasi akan membentuk berbagai perilaku positif pegawai dalam bekerja, sehingga akan mengurangi terjadinya berbagai perilaku menyimpang. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa setiap organisasi khususnya Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto menerapkan model perilaku positif dalam bekerja, seperti sikap saling menghormati, menghargai, yang penuh nilai-nilai kekeluargaan, oleh sebab itu ketika budaya perilaku tersebut terus dilaksanakan dan dikembangkan dalam organisasi akan menurunkan terjadinya kemungkinan perilaku kontraproduktif di dalam perusahaan khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satisp et al (2015) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif karyawan, hasil yang diperoleh terjadi karena budaya organisasi yang dipertahankan menunjukkan perilaku luhur yang dianggap baik bagi perkembangan organisasi, oleh sebab itu budaya tersebut menjadi contoh perilaku. Hardyansah (2015) hasil penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan sebuah organisasi.

4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stress kerja bukanlah variabel yang mempengaruhi terjadinya perilaku kontraproduktif di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Keadaan tersebut terjadi karena didalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai sangat menyadari bahwa stres merupakan bagian dari pekerjaan yang tidak dapat dihindari siapa saja, oleh sebab itu setiap pegawai harus memperkuat kesatuan kerja sama dalam bekerja, agar pada saat pekerjaan yang dilakukan memiliki kapasitas yang berat dan sulit seluruh tanggung jawab tersebut dapat diatasi dengan baik, sehingga stres kerja tidak muncul dan tidak mendorong pegawai untuk melakukan perilaku kontraproduktif.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua tidak sejalan dengan hasil penelitian Further dan Rautmant (2013) yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan berbagai perilaku menyimpang dalam bekerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan akan mendorong meningkatnya kecenderungan perilaku kontraproduktif dalam bekerja. Maulana dan Pujotomo (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif. Pada penelitian Nugraheni dan Wahyuni (2016) menemukan bahwa stresor yang terdiri dari stres kerja dan *role of conflict* berpengaruh positif dengan perilaku kontraproduktif pegawai dalam bekerja.

4.7.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto. Hasil yang diperoleh sejalan dengan teori atau pun hipotesis yang diajukan. Dalam teori dijelaskan bahwa semakin baik kecerdasan emosional seorang pegawai dalam bekerja akan mendorong menurunnya kecenderungan pegawai untuk melakukan perilaku kontraproduktif dalam bekerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto mampu mengendalikan emosi yang mereka miliki secara tepat didalam bekerja, sehingga terjalin keakraban dan kekeluargaan yang tinggi dalam bekerja, oleh sebab itu seluruh kesulitan yang dirasakan dapat diatasi secara bersama, akibatnya kenyamanan dalam bekerja dapat diwujudkan dan mendorong berkurangnya perilaku kontraproduktif pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga sejalan dengan hasil penelitian Satisp et al (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif, Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka segala kendala yang dihadapi dalam bekerja akan dapat diatasi, karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan cenderung di senangi dalam bekerja. Maulana dan Pujotomo (2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dengan perilaku kontraproduktif. Temuan yang diperoleh

terjadi karena karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan emosi dan cepat beradaptasi dalam lingkungan kerja

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan analisis statistik yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah diselesaikan ini belumlah sempurna, keadaan tersebut disebabkan oleh adanya sejumlah keterbatasan yang peneliti rasakan dalam pembuatan penelitian ini yaitu:

1. Sampel didalam penelitian ini hanyalah sebagian kecil dari seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto, oleh sebab itu pemilihan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini tentu akan mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh.
2. Terdapatnya keragaman tingkatan usia dan masa kerja yang dimiliki pegawai sehingga mempengaruhi muncul data dengan variance yang tidak konstan sehingga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh.

3. Masih adanya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku kontraproduktif yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti ketidakpuasan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

5.3 Saran

Sesuai dengan kesimpulan dan keterbatasan penelitian maka diajukan beberapa saran yang dapat berkontribusi bagi:

1. Instansi disarankan untuk terus memberikan pelatihan dan pendidikan tambahan kepada setiap pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto, khususnya pelatihan yang berhubungan dengan psikologis, semakin baik pemahaman pegawai terhadap instrument psikologis diharapkan mampu menciptakan kecerdasan emosional yang lebih baik dalam diri pegawai sehingga dapat mengurangi segala bentuk perilaku menyimpang dalam bekerja.
2. Instansi disarankan untuk berupaya menciptakan budaya organisasi yang lebih mendorong mengembangkan jiwa kekeluargaan dalam instansi, melalui semangat kekeluargaan akan terbentuk keharmonisan dan rasa nyaman yang akan mendorong berkurangnya kemungkinan dalam diri pegawai untuk melakukan perilaku kontraproduktif khususnya di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto.
3. Peneliti dimasa mendatang diharapkan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar, dan mencoba menyamakan karakteristik sampel yang digunakan seperti tingkatan usia dan masa kerja pegawai. Selain itu peneliti dimasa mendatang harus mencoba menambahkan satu variabel

baru yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti ketidakpuasan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Lampiran 1
Demografis Responden

Frequencies

Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	58	76.3	76.3	76.3
Perempuan	18	23.7	23.7	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27	2	2.6	2.6	2.6
28	3	3.9	3.9	6.6
30	4	5.3	5.3	11.8
31	1	1.3	1.3	13.2
32	3	3.9	3.9	17.1
33	2	2.6	2.6	19.7
34	3	3.9	3.9	23.7
35	5	6.6	6.6	30.3
36	2	2.6	2.6	32.9
38	1	1.3	1.3	34.2
39	5	6.6	6.6	40.8
40	4	5.3	5.3	46.1
41	1	1.3	1.3	47.4
42	3	3.9	3.9	51.3
43	1	1.3	1.3	52.6
44	1	1.3	1.3	53.9
45	5	6.6	6.6	60.5
46	2	2.6	2.6	63.2
47	1	1.3	1.3	64.5
49	3	3.9	3.9	68.4
50	4	5.3	5.3	73.7
51	6	7.9	7.9	81.6
52	7	9.2	9.2	90.8
53	4	5.3	5.3	96.1
54	1	1.3	1.3	97.4
55	1	1.3	1.3	98.7
56	1	1.3	1.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	4	5.3	5.3	5.3
6	2	2.6	2.6	7.9
7	4	5.3	5.3	13.2
8	8	10.5	10.5	23.7
10	11	14.5	14.5	38.2
12	2	2.6	2.6	40.8
13	4	5.3	5.3	46.1
14	3	3.9	3.9	50.0
15	4	5.3	5.3	55.3
16	2	2.6	2.6	57.9
Valid 17	2	2.6	2.6	60.5
19	2	2.6	2.6	63.2
20	5	6.6	6.6	69.7
22	1	1.3	1.3	71.1
23	4	5.3	5.3	76.3
25	6	7.9	7.9	84.2
26	4	5.3	5.3	89.5
27	6	7.9	7.9	97.4
31	1	1.3	1.3	98.7
35	1	1.3	1.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Status di Masyarakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	73	96.1	96.1	96.1
Tidak/belum menikah	3	3.9	3.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Jumlah Tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	6.6	6.6	6.6
2	29	38.2	38.2	44.7
Valid 3	28	36.8	36.8	81.6
4	14	18.4	18.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Lampiran 2

Hasil Pengujian Validitas Variabel Perilaku Kontraproduktif

Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Kontraproduktif_1	.695	.030
Kontraproduktif_2	-.039	-.130
Kontraproduktif_3	.551	.003
Kontraproduktif_4	.578	.157
Kontraproduktif_5	.444	.689
Kontraproduktif_6	-.185	.325
Kontraproduktif_7	.677	-.221
Kontraproduktif_8	.758	.148
Kontraproduktif_9	.688	.332
Kontraproduktif_10	-.201	-.397
Kontraproduktif_11	.593	.074
Kontraproduktif_12	.507	-.303
Kontraproduktif_13	.066	-.648
Kontraproduktif_14	.532	.272
Kontraproduktif_15	.023	-.324
Kontraproduktif_16	.307	-.162
Kontraproduktif_17	.154	-.341
Kontraproduktif_18	.513	.066
Kontraproduktif_19	.154	.799
Kontraproduktif_20	.317	.343
Kontraproduktif_21	.064	.758
Kontraproduktif_22	.159	.681
Kontraproduktif_23	.340	-.297
Kontraproduktif_24	.197	.133
Kontraproduktif_25	.242	.247
Kontraproduktif_26	.444	.689
Kontraproduktif_27	-.127	.370
Kontraproduktif_28	.726	-.128
Kontraproduktif_29	.758	.148
Kontraproduktif_30	.688	.332
Kontraproduktif_31	-.201	-.397

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.850	.527
2	.527	-.850

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Lampiran 3
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kontraproduktif Behavior

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	16

Lampiran 4

Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.663
Approx. Chi-Square		419.281
Bartlett's Test of Sphericity	Df	66
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
budaya_1	.028	.818
budaya_2	.088	.745
budaya_3	.133	.773
budaya_4	.240	.664
budaya_5	.392	.388
budaya_6	.656	.284
budaya_7	.694	.347
budaya_8	.506	.159
budaya_9	.558	.348
budaya_10	.573	.109
budaya_11	.742	-.023
budaya_12	.622	-.314

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.725	.688
2	.688	-.725

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Lampiran 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	12

Lampiran 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Stress Kerja

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.547
	Approx. Chi-Square	62.579
Bartlett's Test of Sphericity	Df	6
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
stress_1	-.009	.851
stress_2	.322	.793
stress_3	.792	.379
stress_4	.886	-.018

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.713	.701
2	-.701	.713

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Lampiran 7
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	4

Lampiran 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.519
Approx. Chi-Square		322.580
Bartlett's Test of Sphericity	Df	105
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
emosional_1	.809	-.040
emosional_2	-.026	.510
emosional_3	.410	-.057
emosional_4	.672	.108
emosional_5	.631	-.208
emosional_6	.191	.625
emosional_7	-.125	.753
emosional_8	.225	.397
emosional_9	-.185	.641
emosional_10	-.242	.631
emosional_11	.511	-.128
emosional_12	.291	.327
emosional_13	-.370	-.211
emosional_14	-.319	.020
emosional_15	.598	.153

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Lampiran 9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	10

Lampiran 10
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prilaku Kontraproduktif	76	30	80	64.91	8.343
Budaya Organisasi	76	32	57	47.67	5.591
Stres Kerja	76	6	20	15.50	2.495
Kecerdasan Emosional	76	12	50	35.41	5.182
Valid N (listwise)	76				

Lampiran 11
Pengujian Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prilaku Kontraproduktif	Budaya Organisasi	Stres Kerja	Kecerdasan Emosional
N		76	76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.66	47.67	15.50	35.41
	Std. Deviation	9.250	5.591	2.495	5.182
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.124	.185	.137
	Positive	.082	.078	.129	.113
	Negative	-.146	-.124	-.185	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.082	1.110	1.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.192	.111	.116

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.919 ^a

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.886	1.129
	Stres Kerja	.887	1.128
	Kecerdasan Emosional	.986	1.014

a. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.908	7.807		3.703	.000
	Budaya Organisasi	-.184	.126	-.265	-2.250	.127
	Stres Kerja	-.296	.282	-.123	-1.047	.298
	Kecerdasan Emosional	-.107	.129	-.093	-.832	.408

a. Dependent Variable: ARESID

Lampiran 12
Pengujian Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.603	.589	9.428

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.755	3	5.918	14.067	.000 ^b
	Residual	6399.350	72	88.880		
	Total	6417.105	75			

a. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.969	12.807		6.088	.000
	Budaya Organisasi	-.564	.207	-.039	-3.308	.009
	Stres Kerja	-.084	.463	-.023	-.180	.857
	Kecerdasan Emosional	-.658	.212	-.033	-3.274	.005

a. Dependent Variable: Prilaku Kontraproduktif

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS



Nama : Diah Putri Utami S.E
Tempat tanggal lahir : Sawahlunto, 07 November 1995
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Pendidikan terakhir : S1 Manajemen Universitas Bung Hatta
Alamat : Sawahlunto

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK Islam Tamat 2001
- SD Negeri 13 Sungai Durian Tamat Tahun 2007
- SMP Negeri 02 Sapan Tamat Tahun 2010
- SMK Negeri 01 Talawi Tahun 2013
- S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Tamat Tahun 2018

PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Koperasi Keluarga Besar Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta

Hormat Saya,

Diah Putri Utami, S.E