

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, STRES KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN PT.BINTANG  
TOEDJOE CABANG PADANG**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**NINDY YUDITA PUTRI**

**NPM: 2010011211099**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG**

**2024**

# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, STRES KERJA, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA  
KARYAWAN PT.BINTANG TOEDJOE CABANG PADANG

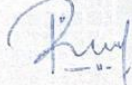
Oleh:

Nama: Nindy Yudita Putri

NPM: 2010011211099

Tim Penguji

Ketua



( Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc )

Sekretaris



( Dahlia Kamener, M.B.A., Ph.D )

Anggota



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

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 14 Juni 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



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

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, STRES KERJA, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA  
KARYAWAN PT.BINTANG TOEDJOE CABANG PADANG**

Oleh:

Nama: Nindy Yudita Putri

NPM: 2010011211099

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 14 Juni 2024

Menyetujui

Pembimbing



( Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc )

Ketua Program Studi



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

## **PERNYATAAN**

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

Padang, 29 Mei 2024  
Penulis

**Nindy Yudita Putri**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Distributif, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang”**. Sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Padang.

Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suri tauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta yaitu Ibu (Yurnalis) yang sudah memberikan kasih sayang yang tulus sedari penulis kecil hingga saat ini dan selalu ada disamping penulis dan juga kepada Ayah (Suardi) yang sudah memberikan perhatian penuh serta dukungan moral maupun moril kepada penulis, dan juga kasih sayangnya terutama doa yang tiada hentinya. Dan yang paling teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada Almh Nenek tercinta (Sarilat) yang sudah memberikan cinta kasihnya kepada penulis hingga akhir hayatnya.
3. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta

4. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Lindawati, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta serta pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
8. Sahabat tercinta, Renza Anggela dan Putri Maiko terima kasih telah mendengarkan serta memberikan dukungan penuh kepada penulis.
9. Teman seperjuangan; Anna, Suci, Dela, Wardina, dan Dwi terima kasih untuk waktu selama perkuliahan telah menjadi teman untuk penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penulisan skripsi ini.
10. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Nindy Yudita Putri terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini.

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

Padang, 29 Mei 2024

Penulis

**Nindy Yudita Putri**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF STRES KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN PT.BINTANG  
TOEDJOE CABANG PADANG**

**Nindy Yudita Putri<sup>1</sup> Purbo Jadmiko<sup>2</sup>**

**Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email: [nindy Yudita Putri@gmail.com](mailto:nindy Yudita Putri@gmail.com), [Purbo Jadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:Purbo Jadmiko@bunghatta.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh keadilan distributif, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang padang yang berjumlah 83 orang dengan bantuan alat analisis SPSS. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

***Kata Kunci: Perilaku Kerja Kontraproduktif, Keadilan Distributif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja***



# **Addressing Counterproductive Employee Behavior: The Role of Distributive Justice, Work Stress, and Job Satisfaction**

**Nindy Yudita Putri<sup>1</sup> Purbo Jadmiko<sup>2</sup>**

*Students and Lecturers Of Management Science Study Program*

*Faculty Of Economics and Business, Bung Hatta University*

Email: [nindy Yudita Putri9@gmail.com](mailto:nindy Yudita Putri9@gmail.com), [Purbojadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:Purbojadmiko@bunghatta.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This study aims to explain the influence of distributive justice, work stress, and job satisfaction on counterproductive work behaviour among employees at PT. Bintang Toedjoe Padang Branch. The data collection method used in this research involved directly distributing questionnaires to the respondents. The subjects of this study were all employees of PT. Bintang Toedjoe Padang Branch, totalling 83 individuals, with the help of SPSS for analysis. Based on the results of the analysis, it was found that work stress has a positive effect on counterproductive work behaviour, job satisfaction has a positive effect on counterproductive work behaviour, and distributive justice has a negative effect on counterproductive work behavior.*

***Keywords: Counterproductive Work Behavior, Distributive Justice, Work Stress, Job Satisfaction***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	13
2.1.2. Keadilan Distributif .....	18
2.1.3. Stres kerja.....	21
2.1.4. Kepuasan kerja.....	25
2.2. Pengembangan Hipotesis .....	31
2.2.1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	31
2.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	33
2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif	34
2.3. Kerangka Konseptual.....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>37</b>

<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Sumber Data dan Objek Penelitian .....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	38
3.4. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	39
3.4.1. Variabel Dependen.....	39
3.4.2. Variabel Independen .....	39
3.5. Uji Instrumen Data.....	41
3.5.1. Uji Validitas .....	41
3.5.2. Uji Reliabilitas .....	41
3.6. Metode Analisis Data.....	42
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	42
3.6.2. Regresi Linear Berganda.....	42
<b>BAB IV .....</b>	<b>45</b>
<b>ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1. Demografi Responden.....	45
4.1.1. Deskriptif Responden.....	46
4.2. Pengujian Instrumen Data .....	48
4.2.1. Hasil Pengujian Validitas.....	48
4.2.2. Hasil Pengujian Reliabilitas .....	50
4.3. Pengujian Analisis Data .....	51
4.3.1. Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.3.2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	54
4.4. Pembahasan.....	56
4.4.1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	56
4.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	57
4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	58

<b>BAB V .....</b>	<b>60</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Implikasi Penelitian .....	60
5.3. Keterbatasan dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Data Survey Awal di PT. Bintang Toedjoe Cabang Padang.....	8
Tabel 4. 1 Prosedur Pengambilan Sampel .....	45
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	46
Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Validitas.....	48
Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif.....	52
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Data Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Provinsi di Pulau Sumatera Tahun 2020-2022 .....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	36

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini persaingan dalam bisnis global semakin ketat. Sehingga perusahaan harus berusaha memiliki keunggulan dan kemampuan melebihi pesaingnya. Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul, tentunya yang harus dan paling diperhatikan adalah sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin unggul pula perusahaan tersebut. Sebab, yang terpenting dari komponen perusahaan adalah manusia itu sendiri. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas (Sunargo dan Hastuti, 2019).

Perusahaan juga perlu memperhatikan perilaku positif dan negatif yang dimiliki oleh karyawannya. Dapat diketahui perilaku negatif ialah kata lain dari perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang diartikan sebagai tindakan beberapa karyawan organisasi untuk melakukan pelanggaran terhadap norma organisasi atau aturan-aturan formal sosial secara intensif, dan berakibat munculnya dampak-dampak negatif (Greenberg, 2010). Salah satu perilaku menyimpang yang sering terjadi pada dunia kerja ialah perilaku kerja kontraproduktif.

Klotz dan Buckley (2013) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai "disfungsional" karena hampir selalu melanggar norma-norma utama dalam organisasi dan melakukan perilaku yang tidak relevan dengan visi mereka, melanggar prosedur, menurunkan produktivitas dan profitabilitas. Hal ini bisa menyebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja dalam suatu aktivitas di sebuah organisasi sehingga bisa menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi. Budiman (2016) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja dengan sengaja atau sadar yang menyebabkan kerugian perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif ialah, dukungan sosial (Hershcovis dan Barling, 2010), keadilan organisasional (Colquitt, 2001), ketidakpuasan kerja (Bowling et.al., 2010), dan kepemimpinan organisasi (Piccolo et.al., 2010). Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan keadilan yang lebih menggambarkan mengenai alokasi sumber daya dan kesempatan, seperti misalnya upah karyawan (Lewis dan Karoly 2013). Persepsi keadilan distributif menunjuk pada penilaian tentang keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu lain yang memiliki sumber daya (Marshall et al., 2001).



Jika karyawan merasa adil terhadap pengalokasian imbalan pada perusahaan, maka mereka akan memberikan reaksi-reaksi positif seperti kepuasan dan komitmen pada perusahaan karena telah memiliki keterkaitan emosional dengan perusahaan dan merasa bahwa perusahaan tersebut sesuai dengan nilai dan tujuan mereka. Sebaliknya apabila suatu karyawan merasakan ketidakadilan dan ketidaknyamanan akan menimbulkan perilaku menyimpang seperti tindakan pelanggaran dan lainnya, tindakan merusak peralatan atau proses kerja, dan lain sebagainya (Sabbagh, 2003).

Cohen-Charash dan Spector (2001) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan reaksi dari persepsi ketidakadilan organisasi. Dari perspektif keadilan prosedural, persepsi ketidakadilan ini menimbulkan persepsi negatif terhadap organisasi dan mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif yang dapat merugikan organisasi (Hershcovis et.al., 2007; Liu et.al., 2013). Fox et.al., (2001) menemukan bahwa ketidakadilan prosedural berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif sedangkan konflik interpersonal atau keadilan interaksional berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif individu. Namun, ketika ada ketidakadilan distributif yang dirasakan, orang mungkin bereaksi dengan mengurangi input secara kontraproduktif, atau dengan bertindak agresif terhadap orang yang tampaknya menjadi penyebab ketidakadilan tersebut (Cohen-Charash dan Spector, 2001). Karena keadilan prosedural terkait dengan setingkat organisasi (Aquino et.al., 1999), hal ini telah cenderung terkait dengan perilaku

kerja kontraproduktif yang diarahkan pada organisasi (Skarlicki dan Folger, 1997).

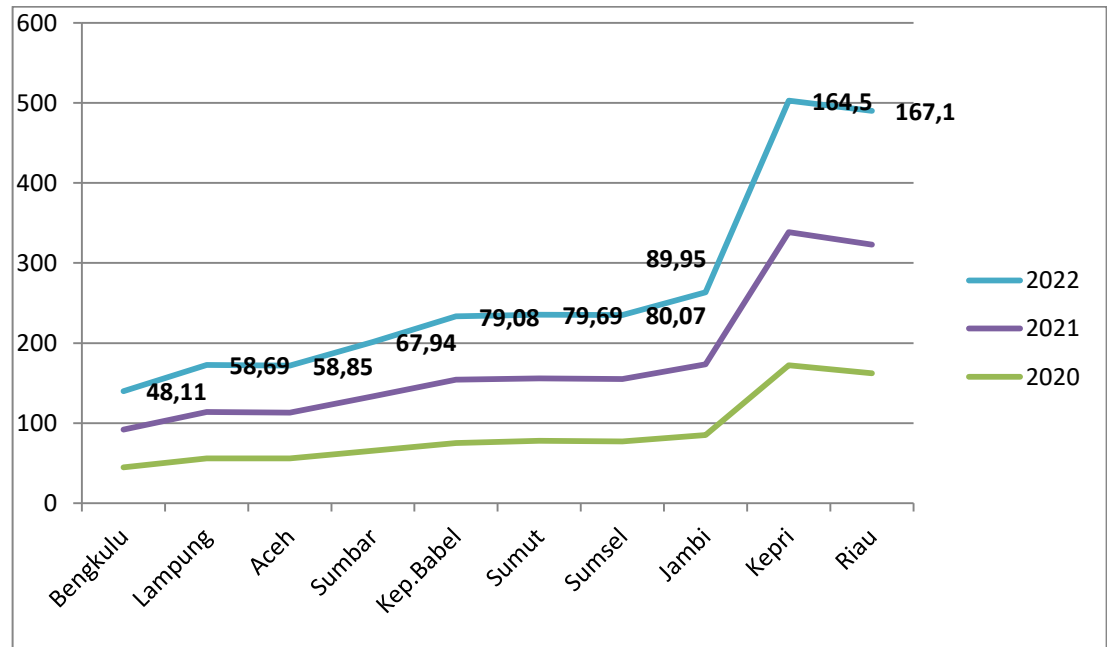
Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah stres kerja. Stres yang tinggi di tempat kerja dapat menjadi pemicu bagi perilaku kerja kontraproduktif. Individu yang merasa tertekan atau tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih rentan terhadap perilaku yang merugikan organisasi (Spector dan Fox, 2005). Stres kerja yang tidak tertangani dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain meningkatkan risiko perilaku kerja kontraproduktif, stres kerja yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan penurunan motivasi, kualitas kerja yang buruk, dan tingkat absensi yang tinggi di tempat kerja (Podsakoff et.al., 2007).

Perilaku kerja kontraproduktif memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif dapat berkisar dari perilaku pelanggaran sederhana seperti menggunakan kertas dan printer kantor untuk kepentingan pribadi hingga pelecehan, kekerasan, atau penyalahgunaan di tempat kerja (Avey et.al., 2008). Perilaku kerja kontraproduktif menjadi perhatian riset pada saat ini. Isu-isu yang di diskusikan secara teoritis (Keskin et.al., 2016) dan empiris (Chraif et.al., 2013; Ugwu et.al., 2017). Riset saat ini berfokus pada dimensi angkatan kerja misalnya, kelelahan kerja (Ugwu et.al., 2017), stres kerja (Roxana, 2013) dan keadilan organisasi (Chernyak- Hai dan Tzainer, 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan lebih cenderung untuk mengikuti aturan organisasi, berpartisipasi aktif, dan memberikan kontribusi yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan merespons dengan perilaku kontraproduktif sebagai upaya untuk mengekspresikan ketidakpuasan (Bowling et.al., 2010). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung kurang terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif, seperti absen tidak terjadwal, pencurian, atau sabotase. Kepuasan kerja dapat bertindak sebagai faktor perlindungan terhadap perilaku kontraproduktif (Berry et.al., 2007).

Penting bagi organisasi untuk memperhatikan hubungan antara produktivitas dan perilaku kerja kontraproduktif serta mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas sembari mengurangi perilaku yang merugikan bagi keseluruhan kinerja dan budaya kerja. Oleh karena itu peneliti menyajikan tingkat produktivitas tenaga kerja di provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

**Gambar 1. 1 Data Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Provinsi di Pulau Sumatera Tahun 2020-2022**



Sumber: BPS. Sakernas( Data Diolah)

Berdasarkan gambar 1.1. dapat dilihat bahwasanya tingkat produktivitas provinsi Sumatera Barat berada pada peringkat keempat terendah berdasarkan provinsi di pulau Sumatera. Pada tahun 2022 provinsi Sumatera Barat memiliki presentase tingkat produktivitas sebesar 67,94 %. Hal ini dapat dikatakan presentase produktivitas dari Provinsi Sumatera Barat relatif lebih kecil dibandingkan dengan provinsi lain seperti provinsi Riau. Provinsi Sumatera Barat sangat jauh perbedaannya, dilihat dari presentase sebesar 167,1 %. Sedangkan diketahui bahwasanya antara Riau dan Sumatera Barat sama memiliki fokus ekonomi yang dapat meningkatkan produktivitas penduduknya seperti; pariwisata, manufaktur, perdagangan, dll. Tidak hanya itu, jika dilihat dari luas

wilayah, Sumatera barat sangat jauh lebih besar daripada Riau. Hal itu pun tidak menutup kemungkinan banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia di Sumatera Barat yang dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang baik. Maka jika dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif, semakin tinggi tingkat produktivitas maka akan semakin rendah kemungkinan perilaku kerja kontraproduktif untuk terjadi.

Untuk melihat pengaruh perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan observasi dan wawancara pada tanggal 03 Oktober 2023 kepada sebagian karyawan di PT. Bintang Toedjoe Cabang Padang. Berdasarkan observasi dan wawancara ditemukan beberapa indikasi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif, yaitu; masih relatif adanya karyawan yang mengisi absensi tidak sesuai dengan aturan perusahaan, selain itu masih adanya penggunaan contoh produk perusahaan untuk diperjualbelikan yang seharusnya produk tersebut diberikan kepada reseller, dan masih adanya karyawan di tempat kerja yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Selain itu, Peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 03 Oktober 2023 kepada 30 karyawan di PT. Bintang Toedjoe cabang Padang dengan menyebarkan kuesioner mengenai perilaku kerja kontraproduktif. Dari hasil survey awal tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Survey Awal di PT. Bintang Toedjoe Cabang Padang**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
1.	Saya menyia-nyaiakan bahan atau inventaris milik kantor	-	-	1	3,33%	5	16,67%	10	33,33%	14	46,67%
2.	Saya terlambat ketika sampai ketempat kerja pada waktu-waktu tertentu tanpa izin	2	6,67%	3	10%	4	13,33%	6	20%	18	60%
3.	Saya meminta bayaran yang lebih ketika saya harus bekerja lembur atau melebihi waktu normal	1	3,33%	2	6,67%	4	13,33%	5	16,67%	15	50%
4.	Saya selalu memulai perdebatan atau perselisihan dengan rekan kerja tentang berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan	-	-	2	6,67%	6	20%	17	56,67%	15	50%
5.	Saya pernah menolak membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	1	3,33%	4	13,33%	5	16,67%	8	26,67%	12	40%
Rata-Rata			2,66%		8%		16%		30,66%		49,34%

Sumber: *Survey awal pada karyawan PT. Bintang Toedjoe cabang*

*Padang*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 yang mana kuesioner tersebut bersumber dari Jung dan Yoon (2012) dapat disimpulkan bahwa hasil survey awal terhadap 30 responden ditemukan karyawan dominan dengan sengaja melakukan datang terlambat ke tempat kerja kurang dari waktu yang telah ditentukan tanpa izin yang memiliki tingkat presentase yang tinggi yaitu sebesar 60%. Hal tersebut merupakan salah satu perilaku kerja kontraproduktif yang mengarah pada ciri menarik diri.

Maka dapat disimpulkan beberapa karyawan terindikasi bermasalah dengan perilaku kerja kontraproduktif, dibuktikan karyawan tersebut memiliki ciri-ciri seseorang bermasalah dengan perilaku kerja kontraproduktif, yaitu; melakukan sabotase, menarik diri, penyimpangan produksi, dan penyimpangan interpersonal (Spector et.al., 2006). Hal ini pun membuktikan bahwa tingginya perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Bintang Toedjoe Cabang Padang dimana menimbulkan masalah dan menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Widodo (2019) menemukan hasil keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Hanidah (2018) menemukan hasil keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berbanding terbalik dengan kedua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Brimecombe (2012) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan penelitian yang

dilakukan oleh Josef (2017) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Basalamah dan Sugiharto (2021) menemukan hasil stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan penelitian yang dilakukan oleh Supriyati et.al., (2019) menemukan hasil stress kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma dan Iqbal ( 2022) menemukan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan hal ini pun sejalan dengan penelitian Diah et.al., (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian lain pun yang dilakukan oleh Khoirunnisa et.al., (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan penelitian yang dilakukan oleh Utami et.al., (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian Jin et.al., (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan hal ini pun sejalan dengan penelitian Czarnota (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Jadi, karena masih banyaknya perbedaan-perbedaan penelitian terdahulu yang dapat menimbulkan pro dan kontra maka hal ini menjadi salah satu alasan penulis untuk meneliti.



Berdasarkan penjelasan diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Distributif, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan PT. Bintang Toedjoe Cabang Padang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Membuktikan secara empiris pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan PT. Bintang Toedjoe cabang Padang.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh stress kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan PT. Bintang Toedjoe cabang Padang.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan PT. Bintang Toedjoe cabang Padang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

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

1. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan untuk permasalahan yang serupa pada masa mendatang, sehingga dapat meningkatkan pemahaman terkhusus di bidang Sumber Daya Manusia.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat kepada karyawan di perusahaan yang berbeda bagaimana keadilan distributif, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.