

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HEPOTESIS

2.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.1.1 Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kreitner dan Kinicki (2014:176) menjelaskan Bahwa Perilaku kerja kontraproduktif – PKK (*counter productive work behavior – CWB*) meliputi pada tindakan pencurian, kejahatan kerah putih, ketidakhadiran, keterlambatan, penyalahgunaan alkohol, dan obat-obatan, masalah disiplin kerja, kecelakaan, sabotase, pelecehan seksual, dan kekerasan.

Perilaku yang tidak produktif atau sering disebut dengan perilaku kontraproduktif adalah perilaku yang disengaja melanggar norma-norma organisasional dengan melakukan dan mengancam kesejahteraan organisasi atau anggota-anggotanya dalam Robbins dan Timothy (2008:373). Gruys dan Sacket (2003), yang dikutip oleh Permatasari (2012) juga menjelaskan bahwa diantara banyak definisi perilaku kerja kontraproduktif, penelitian ini memilih definisi, yaitu “Setiap perilaku yang disengaja di pihak anggota organisasi yang dipandang oleh organisasi sebagai bertentangan dengan kepentingannya yang sah”, yang dipahami sebagai perilaku yang sengaja dilakukan oleh pekerja, yang bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas, dapat dikatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh

individu baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang bertentangan dengan aturan organisasi dalam menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Perilaku Kerja Kontraproduktif

Fatoni (2014) menyatakan bahwa terdapat empat bentuk penyimpangan dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu pertama penyimpangan properti merupakan menyalahgunaan serta merusakkan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi dan berbohong mengenai jam kerja yang telah ditempuh, kedua Penyimpangan produksi merupakan pelanggaran norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi terkait dengan kualitas pekerjaan dan menggunakan fasilitas email/internet organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi, ketiga penyimpangan politik yaitu memperlakukan pegawai atau anggota tertentu didalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggosip, dan perilaku yang menunjukkan sikap tidak sopan, terakhir yaitu agresi individu atau disebut juga dengan *bullying*, *bullying* sendiri didefinisikan sebagai tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan, mengganggu individu lain, menunjukkan perilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aquino (2017) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif kerap kali terjadi disektor publik dibandingkan dengan sektor swasta. Hal ini juga terjadi

di Indonesia dimana data menunjukkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang di dalamnya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai karyawan disektor publik terbukti melakukan pelanggaran. Greenbeg dan Baron (2003) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu berasal dari dalam diri individu, kecerdasan emosional, motivasi kerja, stress kerja, kepribadian dan lainnya, sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu meliputi dukungan sosial, keadilan beban kerja yang dirasakan dan lainnya.

Beberapa penelitian diatas menunjukkan adanya faktor perbedaan individu dan faktor situasional sebagai variabel yang dapat menyebabkan munculnya perilaku negatif ditempat kerja yang disebut perilaku kerja kontraproduktif. Salah satu variabel yang dapat menjadi faktor yang menurunkan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja adalah kecerdasan emosional. Hal ini dikarenakan karyawan dengan kecerdasan emosi yang baik akan cenderung menghindari perilaku kerja kontraproduktif (Emami, 2014; Yin, 2010). Sejalan dengan penelitian tersebut Jung dan Yoon (2012) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif dalam bekerja.

Budiman (2015) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yaitu, faktor kepribadian ialah tingkah laku yang ditunjukan oleh seseorang dalam bekerja yang berkaitan dengan kepribadian yang dimilikinya dengan kehidupan sehari-harinya, faktor kepribadian inilah yang berpengaruh terhadap apa

yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan, yang kedua yaitu faktor pekerjaan yang dimiliki berpengaruh pada bawahan jenis tugas yang diberikan dan cara bekerja, hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan yang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal yang berpengaruh terhadap kerja individu dalam kinerja yang diberikan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, ketidakhadiran dan tingkat turnover dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah kelompok kerja yang akan berpengaruh terhadap individu yang ada didalamnya. Dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi, individu akan mengamati tempat kerjanya, jika telah terbiasa kemudian individu secara tidak langsung akan mengikuti tingkah laku atau kebiasaan yang berlaku dalam kelompok ia bekerja. Contohnya seperti kecenderungan individu untuk bertingkah laku apabila seorang karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal namun tidak mendapat respons apa pun dari organisasi atau rekan kerja maka ia cenderung akan mengulangi tingkah laku tersebut. Yang terakhir yaitu budaya organisasi terdapat kesamaan antara kelompok kerja dan budaya organisasi, hal ini menyatakan bahwa keduanya merupakan pengaruh sosial pada individu di lingkungan kerja. Budaya organisasi mengacu ke suatu system yang dianut anggota-anggota, yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering

diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Tarmizi (2012) mengartikan kecerdasan (intelligence) berasal dari bahasa latin “intelligere” yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain. Maksudnya adalah daya reaksi penyesuaian yang cepat dan tepat, baik secara fisik atau mental terhadap pengalaman-pengalaman baru, membuat pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki dan siap untuk dipakai apabila dihadapkan pada fakta-fakta atau kondisi baru, kemampuan ini memiliki lima karakteristik umum yaitu kemampuan untuk belajar, mengambil manfaat dari pengalaman, berfikir secara abstrak, beradaptasi, dan memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan masalah secara tepat. Sedangkan kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Berikut ini beberapa contoh emosi, yaitu amarah, kesedihan, rasa takut, kenikmatan, cinta, terkejut, dan jengkel.

Maulana dan Pujotomo (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan orang lain, kemampuan

memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain,. Kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Keberhasilan antar pribadi yang berasal dari kecerdasan emosional akan menjadi salah satu ketarampilan paling penting Goleman (2005:512) yang dikutip oleh Widhianningrum (2017).

Menurut Hidayati (2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah pribadi yang ada pada seseorang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat (Salovey dan Goleman 1999), bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja dari individu akan tinggi dalam segala bidang. Di sisi lain bahwa individu yang mempunyai keterampilan kecerdasan emosi yang lebih produktif dan efektif dalam hal apapun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan dari beberpa pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk pengendalian diri, berupa semangat, ketekunan, memotivasi diri serta mengetahui perasaan orang lain dan mengelola emosi dengan baik dan mengelola hubungan dengan orang lain.

2.2.2 Dampak Kecerdasan Emosional

Maulana dan Pujotomo (2016) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang semakin baik akan menguramgi kemungkinan terjadinya perilaku kerja

kontraprouktif. Apabila individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, juga akan memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan emosi dalam pekerjaan, berfikir dan bertindak dengan pandangan yang positif sehingga dapat mengurangi terjadinya kemungkinan perilaku kerja kontraproduktif contohnya pertengkaran, kesalahpahaman yang menyebabkan konflik dalam bekerja

Luthan (2005:333) menjelaskan ada Lima dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja seseorang di dalam organisasi yaitu kecakapan pribadi, yang meliputi kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, kepercayaan diri yang kuat dan menyatakan bahwa individu semakin mengenal diri sendiri, akan lebih mudah memahami apa yang dirasakan dan dilakukan, namun kesadaran diri belum menjamin penguasaan emosi, akan tetapi itu merupakan salah satu syarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosinya. Pengaturan diri didefinisikan dengan menangani emosi individu sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kepuasan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Selanjutnya motivasi, Motivasi berarti menggunakan keinginan individu yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan, motivasi yang paling berpengaruh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi mendorong seseorang

untuk berprestasi, dimana ia memiliki ketekunan untuk menahan diri dan mengendalikan dorongan hati, motivasi yang positif yaitu antusiasisme, optimis, dan keyakinan diri.

Bagian kedua dari dampak kecerdasan emosional yaitu kecakapan sosial yang meliputi empati, Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang, kunci untuk memahami perasaan orang lain adalah mampu membaca pesan nonverbal seperti nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah dan sebagainya. Terakhir keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, serta bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Tarmizi (2012) menjelaskan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan apa yang ada dalam diri seseorang yang berkaitan dengan aspek jasmani dan rohani. Aspek jasmani meliputi faktor fisik dan kesehatan individu. Sedangkan aspek rohani mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan

berfikir dan motivasi. Faktor eksternal berkaitan dengan stimulasi dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor ini meliputi cara stimulasi itu sendiri, kejenuhan stimulasi serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa memutarbalikkan fakta, dan Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi.

2.3 Narsisisme

2.3.1. Definisi Narsisisme

Menurut Robbins dan Judge (2008:104) menjelaskan narsisisme merupakan cenderung menjadi arogan, mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan yang berlebih, dan mengutamakan diri sendiri, individu yang narsis sering kali ingin mendapatkan pengakuan dari individu lain dan penguatan atas keunggulan, mereka cenderung memandang rendah dengan berbicara kasar dan melakukan individu lain seolah-olah mereka adalah bawahan pada individu yang mengancam mereka, individu narsis cenderung egois dan eksplotif, dan mereka sering kali memanfaatkan kelemahan dari sikap yang dimiliki individu lain untuk kepentingan mereka.

Morf dan Rhodewalt (2001:49) yang dikutip oleh Nugraheni (2016) menjelaskan bahwa narsisisme dengan dua elemen kunci positif, berlebihan dan pandangan terhadap diri yang begitu tinggi, dan strategi pengaturan diri untuk mempertahankan serta meningkatkan pandangan positif. Narsisisme secara berbeda

berpikir bahwa mereka spesial dan unik berhak untuk tanggapan positif yang lebih banyak dalam hidupnya dari pada yang lain, mereka beranggapan bahwa mereka lebih cerdas dan menarik secara fisik dari yang lain.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Narsisisme

Rudi (2017:144) yang dikutip oleh Esa (2018) menjelaskan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku narsisisme antara lain, Merasa dirinya sangat penting dan ingin di kenal oleh orang lain yaitu mengaggap bahwa dirinya sangat bermanfaat untuk orang lain. Merasa dirinya unik dan istimewa dari orang lain dan menganggap dirinya mempunyai keistimewaan yang berbeda dari orang lainnya. Suka dipuji dan jika perlu memuji diri sendiri apabila dirinya memiliki kelebihan dari yang lain. Mempunyai kebanggan berlebih, bangga atas apa yang telah dicapainya langsung puas atas apa yang dimilikinya dan menggap orang lain tidak bisa melakuaka apa yang dilakukannya.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Mangkunegara (2007:157) menjelaskan bahwa stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini adalah suatu penyakit atau gangguan kesehatan, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, dan mengalami gangguan pencernaan.

Rivai (2004:516) yang dikutip oleh Anuari dkk (2017) menjelaskan tentang stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Hidayati (2008) menjelaskan bahwa stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut “eustres” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “distress” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala “distress” melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala “distress” antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah teori diatas maka dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan tekanan psikologis pada diri seseorang yang muncul akibat adanya pengaruh tuntutan lingkungan yang berada disekitar individu dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Tekanan tersebut muncul karena adanya ketidakmampuan individu untuk menyelesaikan berbagai masalah atau tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Stres menciptakan perasaan takut dan khawatir, selain itu sebagai hasil dari adanya stres kerja pada

karyawan yang mengalami beberapa gejala stres 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, sehingga mengakibatkan individu akan berusaha menghindari lingkungan tersebut. 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 atau *stressor*. *Stressor* sebagai bentuk stimulasi yang bersumber dari luar yang mendorong terjadinya stres mengakibatkan 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 tenaga dan kemampuan seseorang dalam bekerja.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kasmarani (2012) menjelaskan ada beberapa faktor yang menjadi sumber terjadinya stres kerja di pekerjaan yang dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri-ciri individu dalam bekerja.

Luthan (2005:442) menjelaskan bahwa penyebab stress bisa datang dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi dari karyawan dan oleh karyawan itu sendiri. Stressor ekstraorganisasi yaitu organisasi yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menyatakan bahwa stressor diluar organisasi berhubungan dengan efek dan perasaan negative pada pekerjaan, stress ekstraorganisasi mencakup perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri contohnya yaitu mencakup tanggung jawab tanpa kekuasaan, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antarkaryawan. Selanjutnya stressor kelompok, stressor kelompok di kategorikan menjadi dua yaitu pertama kurangnya kohesivitas kelompok, kohesivitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, terutama pada organisasi yang lebih rendah, apabila karyawan tidak merasakan kebersamaan karena desain kerja, penyelia membatasinya, atau ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, menyebabkan kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

Selanjutnya yang kedua kurangnya dukungan sosial yang dipengaruhi oleh anggota kelompok yang kohesif, apabila kurangnya dukungan sosial merupakan hal yang membuat stress sehingga menyebabkan individu tidak semangat dalam bekerja. Stressor individual seperti pola kepribadian tipe A, control personal, ketidakberdayaan

dan daya tahan psikologis mungkin saja mempengaruhi tingkat stress yang dialami seseorang, dan konflik intra individu yang berasal dari frustrasi

2.4.3 Dampak Stres kerja

Caesary et al., (2012) menjelaskan dampak dari variabel stres kerja yaitu physical environment stressors (penyebab stres dari lingkungan fisik), individual stressors (penyebab stres dari individu), dan group stressors (penyebab stres dari kelompok). Pada akhirnya stres yang terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur, Nazenin dan Palupiningdyah (2014).

Hasibuan (2014:204) yang dikutip oleh dalam Dewi dan Sintaasih (2016) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadikan indikator stres kerja adalah sebagai berikut yang diukur dari segi persepsi responden. Beban kerja, mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan dari yang seharusnya. Sikap pemimpin, yang kurang adil dalam memberikan tugas kepada bawahannya yang membedakan dalam bekerja. Selanjutnya waktu kerja, mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan sering mendapat waktu kerja yang berlebih dari seharusnya. Konflik, diantara karyawan dengan pimpinan dalam hal berbeda pendapat atau dalam hal melakukan pekerjaan. Komunikasi, yang kurang baik menyebabkan kesalahan pemahaman dalam penyampaian dalam bekerja antara sesama

karyawan atau atasan . Otoritas kerja, mengenai yang berhubungan dengan tanggung jawab yang diberikan berupa pekerjaan tidak dijalankan dengan baik.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku kerja kontraproduktif

Wardhani (2017) Penelitian terkait dengan perilaku individu dalam suatu organisasi menjadi aspek penting untuk melihat performa organisasi secara menyeluruh, di mana sebagai praktisi bidang Industri perlu memahami aspek-aspek yang selama ini yang banyak diteliti. Secara umum, dalam penelitian ini melihat lebih jauh perilaku individu yang bersebrangan dengan perilaku positif dalam organisasi. Perilaku individu dalam organisasi dapat menentukan efektivitas dari organisasi itu sendiri, yaitu perilaku kerja kontraproduktif Spector dan Fox (2005). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini di mana yang berarti kecerdasan emosi berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Maulana dan Pujotomo (2017) yang menyatakan Penggunaan variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan negatif pada perilaku kerja. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa kecerdasan emosi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif oleh karyawan artinya pengendalian diri, memotivasi diri dalam berkerja apabila semakin tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif akan semakin berkurang terhadap suatu pekerjaan yang di kerjakan.

H1 :Kecerdasan Emosional Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.5.2 Pengaruh Narsisisme Terhadap Perilaku Kerja kontraproduktif

Morf dan Rhodewalt (2001:49) yang dikutip oleh Nugraheni (2016) menjelaskan bahwa narsisisme adalah sesuatu yang dinamis, secara sosial mendefinisikan dengan dua elemen kunci positif, berlebihan dan pandangan terhadap diri yang begitu tinggi, strategi pengaturan diri untuk mempertahankan dan meningkatkan pandangan positif. Narsisisme secara berbeda berpikir bahwa mereka spesial dan unik (Emmons, 1984), berhak untuk mendapatkan pandangan positif yang lebih banyak dari orang lain. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa narsisisme berpengaruh positif pada perilaku kerja kontra produktif (CWB) dan didukung oleh Bushman dan Baumeister (1998) mempunyai emosional yang ekstrim dalam membentuk superioritas mereka, sekalipun mereka tidak yakin kalau superioritas mereka itu pantas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli di atas bahwa narsisisme berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang mana narsisisme sendiri merupakan salah satu penyimpangan kepribadian mental seseorang di mana orang tersebut memiliki perasaan yang berlebihan bahwa dirinya lah yang paling penting, dan menginginkan untuk selalu dikagumi dan tidak mementingkan perasaan orang lain.

H2 : Narsisisme Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang Hasibuan (2005:204)

Robins dan Judge (2008:368) yang dikutip oleh Prasetyanta (2019) menjelaskan bahwa stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu. Dalam penelitian yang telah dilakukannya menyatakan bahwa pengaruh stress kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif yaitu signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif pada Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Hal ini juga diperkuat didalam penelitian Nugraheni (2016) yang mana dalam penelitiannya membuktikan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap timbulnya perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Dalam penelitiannya bahwa stress kerja pada Perilaku Kerja Kontraproduktif sebesar 0,659, nilai t hitung sebesar 5,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5%, maka

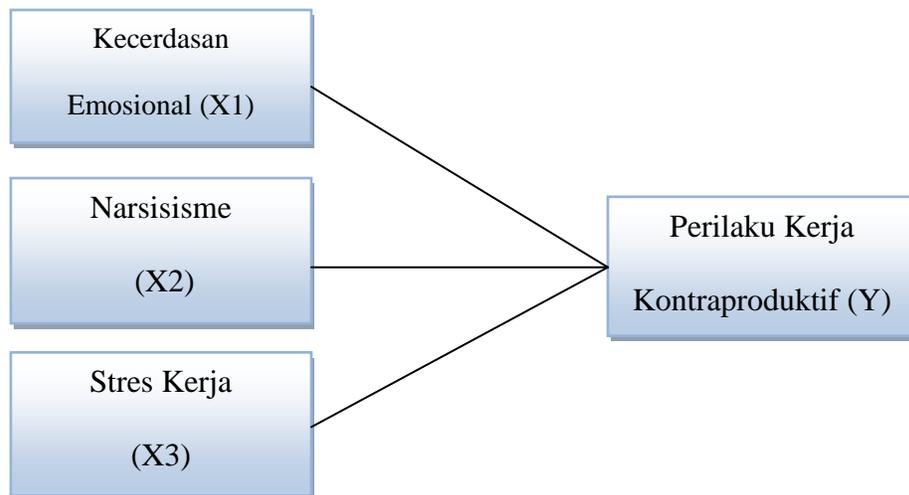
signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif pada Perilaku Kerja Kontraproduktif. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa penliti diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Kontraproduktif

2.6 Model Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dilihat dari gambar 2.2 berikut ini :

**Gambar 2.2
Kerangka Penelitian**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka yang menjadi objek penelitian adalah semua pegawai dan honorer Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

3.2 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Hal ini dikarenakan populasinya yang terbilang kecil sehingga semua populasi harus dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer, data tersebut merupakan data yang diolah dan dicari secara langsung oleh peneliti. Data yang diolah dan dicari secara langsung oleh pihak peneliti. Data yang diolah belum pernah dipublikasikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi adalah kuesioner penelitian. Selain metode diatas peneliti juga dalam rangka memperkuat uraian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka peneliti melakukan *study literature* dengan mengunjungi perpustakaan untuk mengumpulkan berbagai teori yang relevan dengan permasalahan yang peneliti bahas.

3.4 Definisi Operasional

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian maka variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokan sebagai berikut:

3.4.1 Variable Dependen

Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kreitner dan Kinicki (2014:176) menjelaskan Bahwa Perilaku kerja kontraproduktif – PKK (*counter productive work behavior* – CWBs) meliputi pada tindakan pencurian, kejahatan kerah putih, ketidak hadiran, kelambanan, penyalahgunaan alkohol, dan obat-obatan, masalah disiplinkerja, kecelakaan, sabotase, pelecehan seksual, dan kekerasan. Spector et al., (2006) mengartikan secara luas tentang perilaku kerja kontraproduktif yaitu sebagai perilaku sengaja yang membahayakan atau merugikan organisasi atau anggotanya didalam sebuah organisasi, dalam pengukuran perilaku kerja kontraproduktif menggunakan pengukuran Spector et al., (2006) dan dimodifikasi dengan beberapa pernyataan yang dibuat oleh Bashir et al., (2012) yaitu item pernyataan penyalahgunaan waktu dan sumber daya serta *kickback/corruption* (menerima sejumlah uang/suap/korupsi).

Responden diminta untuk mengungkapkan seberapa sering mereka melakukan perilaku kerja kontraproduktif, didalam mengukurnya digunakan skala 5 likert dengan pilihan jawabann selalu (SL)= 5, sering (S)= 4, kadang-kadang (KK)= 3, jarang (J)= 2, tidak pernah (TP)= 1.

3.4.2 Variable Independen

Kecerdasan Emosional

Robbins dan Judge (2015:70) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk dan informasi nasional, menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi, dan mengatur emosi secara teratur. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Widhianningrum (2017) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Keberhasilan antarpribadi yang berasal dari kecerdasan emosional akan menjadi salah satu ketrampilan paling penting.

Lima indikator pengukuran dalam kecerdasan emosional oleh Goleman dalam Luthans (2006:33) yaitu manajemen diri, kesadaran diri, empati, motivasi Keterampilan sosial. Didalam pengukuran kecerdasan emosional responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap item pernyataan. Didalam mengukurnya digunakan skala 5 likert dengan pilihan jawabann sangat setuju (SS)= 5, setuju (S)= 4, kurang setuju (KS)= 3, tidak setuju (TS)= 2, sangat tidak setuju (STS)=1.

Narsisisme

Menurut Wibowo (2010:107) menjelaskan narsisisme adalah perilaku individu yang menganggap dirinya lebih tinggi dari orang lain, dimana orang lain disekitarnya tidak memiliki kemampuan atau kekayaan melebihi dirinya. Didalam mengukur narsisme maka digunakan indicator penelitian oleh Widiyanti dkk (2017) antara lain yaitu memiliki perasaan megah, dipenuhi dengan fantasia tau kesenangan, merasa diri adalah individu yang khusus dan special, memiliki kebutuhan yang ekspresif untuk dikagumi, mengeksploitasi hubungan antar interpersonal, tidak memiliki rasa empati, perasaan iri, berperilaku arogan dan angkuh. Perilaku narsisisme diukur sebagai kecendrungan seseorang untuk memuja dirinya sendiri dan responden dimintak untuk seberapa setuju terhadap perilaku kecerdasan emosional. Didalam mengukurnya mempunyai 5 item pernyataan, digunakan dengan skala 5 likert pilihan jawabann sangat setuju (SS)= 5, setuju (S)= 4, kurang setuju (KS)= 3, tidak setuju (TS)= 2, sangat tidak setuju (STS)= 1.

Stres Kerja

Rivai (2004:516) yang dikutip oleh Anuari dkk (2017) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Yuliawan (2012), Orang-orang yang mengalami stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sehingga

menyebabkan diri seseorang berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pekerjaan mereka, orang yang mengalami stres biasanya menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Serta responden diminta untuk seberapa setuju dalam item pernyataan tentang stress. Berikut indikator yang mempengaruhi stress yaitu beban kerja, tekanan atau desakan waktu, tanggung jawab, konflik, keadaan kerja yang tidak sehat, peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, perbedaan nilai terhadap pegawai, dan perlakuan yang tidak adil dan tidak waja.

Didalam mengukur nya digunakan skala 5 likert dengan pilihan jawabann sangat setuju (SS)= 5, setuju (S)= 4, kurang setuju (KS)= 3, tidak setuju (TS)= 2, sangat tidak setuju (STS)= 1.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument terhadap setiap item pertanyaan secara umum tahapan instrument yang dilakukan meliputi :

3.5.1 Uji Validitas

Latan (2014a:110) memberikan pengertian validitas sebagai kemampuan dari instrument untuk mengukur secara aktual apa yang seharusnya diukur dan tidak ada kesalahan dalam penarikan kesimpulan dari data. Penelitian ini menggunakan validitas konstruk, yaitu tingkatan yang memastikan bahwa item-item pengukuran

secara actual merepresentasikan konstruks hipotesis yang dirancang ntuk diukur oelh sejumlah item pertanyaan (Dahlan, 2014 : 183). Teknik yang lazim digunakan utntuk hal tersebut adalah dengan menggunakan analisis faktor konfirmatory/AFK (confirmatory faktor Analysis/CFA).

Asra et al., (2017:110) menjelaskan bahwa tujuan AFK adalah untuk mengkonfirmasi atau menguji kembali pembentukan konsep atau konstruk yang telah diformulasikan dalam suatu kerangka teori, atau memeriksa kembali suatu model pengukuran yang perumusannya berasal dari suatu teori.

Amir (2015:135) menjelaskan AFK sebagai metode lanjutan dari analisis faktor untuk menguji hipotesis dengan analisis faktor dimana yang dihipotesiskan adalah faktor lodingnya. Kemudian CFA dilakukan untuk menguji kecocokan loading yang teradi pada matriks yang erbentuk. Dari hasilnya dapat dilihat sejauh mana kesesuain (fit)nya anantara faktor loading dari data dengan yang dihasilkan oleh model. Selain itu juga dijelaskan bahwa faktor loading yang bernilai lebih dari 0,4 (absolut) bisa dianggap sebagai angka yang layak. Hair (2010) memberikan kriteria untuk menentukan faktor loading dalam CFA, yaitu :

Faktor loading	Jumlah Sampel
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100

0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

3.5.2 Uji Reliabilitas

Amir (2015:226) mengatakan bahwa reliabilitas berarti bahwa kuesioner atau skala pengukuran harus secara konsisten merefleksikan konstruk yang sedang diukur. Satu item tertentu atau rangkaian item harus dengan konsisten menghasilkan hal yang relative sama dengan keseluruhan kasus. Korelasi yang tinggi merupakan tanda reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk Ghozali (2016: 47).

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pernyataan di jawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pernyataan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indicator ini acak, maka dapat dikatakan tidak reliable, Ghozali, (2016: 48). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai cronbach's alpha yang harus berada $\geq 0,60$. Setelah seluruh variable penelitian dinyatakan handal, maka tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

3.6 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini teknik atau metode analisis yang digunakan terlebih dahulu adalah analisis inferensial yaitu sebuah analisis yang digunakan untuk menguji kelayakan data dengan menggunakan tahap pengujian sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016:167) analisis model regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini model analisis regresi yang digunakan adalah berganda yang dapat dibuat dalam bentuk umum persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku Kerja KontraProduktif

x1 = Kecerdasan Emosional

x2 = Narsisisme

x3 = Stres Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional

b2 = Koefisien Regresi Variabel Narsisisme

b3 = Stres Kerja

e = Error term

3.7 Pengujian Hipotesis

Secara umum tahapan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, dengan rumus (Ghozali 2015:244):

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

Dimana :

ESS : *Explained sum Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS : *Total Sum Square* (jumlah total kuadrat)

3.7.2 Uji t-statistik

Merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel secara parsial atau individu Ghozali (2015:114) merumuskan pengujian t-statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

t = Mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan ; (df) = n- 2

S_b = Standar Baku

b = Koefisien regresi

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

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografis Responden

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional narsisisme dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Sebelum dilakukan proses pengolahan data dilakukan pengumpulan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh penulis. Prosedur penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Prosedur Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Kuesioner yang disebar	100	100
Kuesioner yang tidak berhasil di kumpulkan	(98)	98.00
Kuesioner yang rusak atau tidak lengkap	0	0.00
Total kuesioner yang diolah	98	98.00

Sumber: Observasi Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 100 eksemplar. Kuesioner disebar secara langsung oleh peneliti kepada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Setelah dilakukan pengumpulan kembali sebanyak 2 eksemplar kuesioner tidak dapat disebar karena responden yang menjadi target tidak sedang ditempat. Selain itu setiap kuesioner yang berhasil dikumpulkan di lakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa setiap kuesioner telah di jawab secara lengkap, sesuai prosedur dan lengkap oleh responden.

Hasil pemeriksaan seluruh kuesioner yang berhasil dikumpulkan tidak mengalami kerusakan sehingga dapat terus dipergunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut. Dengan demikian total jumlah kuesioner yang diolah berjumlah 98 lembar atau 98% dari total seluruh kuesioner yang disebarakan.

Setelah seluruh data dan informasi berhasil di kumpulkan, maka proses pengolahan data dapat dilaksanakan. Pengolahan data dilakukan dengan mengguakan bantuan program SPSS. Sesuai dengan proses pengolahan data yang telah dilakukan dapat di narasikan demografis umum yang dimiiki responden seperti terlihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Demografis Responden

Demografis Responden	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-Laki	47	47.96
Perempuan	51	52.04
Umur		
23 – 25 Tahun	4	4.08
26 – 30 Tahun	12	12.24
31 – 35 Tahun	9	9.18
36 – 40 Tahun	21	21.43
41 – 45 Tahun	16	16.33
46 – 50 Tahun	12	12.24
> 50 Tahun	24	24.49
Rata-Rata Usia		
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	14	14.29
6 – 10 Tahun	20	20.41
11 – 15 Tahun	16	16.33
16 – 20 Tahun	14	14.29
> 20 Tahun	35	35.71
Rata-Rata Bekerja		
Pendidikan		

SMU / Sederajat	26	26.53
D3	5	5.10
S1	60	61.22
S2	7	7.14

Sumber: Lampiran 1 Hasil Pengolahan Data

Demografis Responden	Jumlah	Persentase
Bidang Pekerjaan		
Bidang Dayasos	15	15.31
Bidang Fakir Miskin	12	12.24
Bidang Jaminan Sosial	15	15.31
Bidang Keuangan	15	15.31
Bidang Program	6	6.12
Bidang UKA	8	8.16
Pemberdayaan Sosial	18	18.37
Status		
Menikah	80	81.63
Belum Menikah	18	18.37
Total	98	100

Sumber: Lampiran 1

Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar responden bergender perempuan yaitu berjumlah 51 orang atau 52.04% sedangkan sisanya adalah responden yang bergender laki-laki yaitu berjumlah 47 orang atau 47.96%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat didominasi oleh responden bergender perempuan.

Berdasarkan proses tabulasi terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki usia antara 36 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu berjumlah 21 orang atau 21.43% sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang berusia antara 23 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu hanya berjumlah 4 orang responden. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden yang bekerja di dalam Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Sesuai dengan proses tabulasi data diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja diatas dua puluh tahun yaitu berjumlah 35 orang atau 35.71% dari total seluruh responden sedangkan responden dengan masa kerja antara antara satu tahun sampai dengan lima tahun hanya berjumlah 14 orang atau 14.29% dari total seluruh responden. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden yang bekerja pada Dinas Sosial adalah pegawai senior.

Pada proses tabulasi data juga diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan setingkat sarjana (S1) yaitu berjumlah 60 orang atau 61.22% dari total seluruh responden sedangkan responden dengan jumlah yang paling sedikit adalah responden yang memiliki pendidikan setingkat D3 yaitu berjumlah 5 orang atau 5,10% dari total seluruh responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat memiliki pendidikan yang relatif tinggi.

Sesuai dengan proses tabulasi yang telah dilakukan terlihat bahwa sebagian besar responden ditempatkan di bidang pemberdayaan sosial yaitu berjumlah 18 orang atau 18.37% sedangkan responden dengan jumlah yang paling sedikit adalah mereka ditempatkan di bidang program yaitu hanya berjumlah 6 orang atau 6.12% dari total seluruh responden. Dalam proses tabulasi data juga terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki status menikah. Hal tersebut diakui oleh 80 orang atau 81.63% sedangkan sisanya adalah responden yang berstatus belum menikah yaitu berjumlah 18 orang atau 18.73% dari total seluruh responden

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan ketepatan dan kehandalan setiap item pernyataan yang mendukung masing-masing variabel penelitian . Sesuai dengan bab sebelumnya pengujian instrument yang di lakukan meliputi:

4.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan pemilihan item pernyataan yang mendukung masing-masing variabel, Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Dalam tahapan pengujian validnya masing-masing item pernyataan ditentukan dari koefisien *factor loading* yang harus bernilai diatas atau sama dengan 0.55, karena jumlah ukuran sampel antara 75 sampai dengan 90 observasi (Hair et al, 2010). Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Nama Variabel	Jumlah Item	Jlh Item Valid	<i>Factor Loading</i>	<i>Standard</i>	Kesimpulan
Perilaku Kerja Kontraproduktif	16	15	0.589 – 0.833	0.55	Valid
Kecerdasan Emosional	11	11	0.594 – 0.821	0.55	Valid
Narisme	19	18	0.573 – 0.898	0.55	Valid
Stres Kerja	9	7	0.592 – 0.736	0.55	Valid

Sumber: Lampiran 2, 4, 6 & 8 Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel perilaku kerja kontraproduktif diketahui bahwa 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur empat indikator pendukung variabel perilaku kerja kontraproduktif dinyatakan valid. Setiap pernyataan yang valid memiliki factor loading antara 0.589 sampai dengan 0.833. Setiap pernyataan telah memiliki factor loading ≥ 0.55 . Pada proses pengolahan data teridentifikasi 1 pernyataan yang tidak memenuhi persyaratan pengujian yaitu pernyataan dengan kode CWB₁₀ sehingga harus di elinasi dari tahapan pengolahan data. Dengan demikian seluruh pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Pada ringkasan hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh pernyataan yang digunakan mendukung lima indikator pengukuran variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid. Setiap item pernyataan telah memiliki *factor loading* tunggal yang bernilai diatas atau sama dengan 0.550. Nilai *factor loading* yang dimiliki masing-masing item pernyataan berkisar antara 0.594 sampai dengan 0.821. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam proses pengolahan data lebih lanjut.

Sesuai dengan proses pengujian validitas instrument juga diketahui bahwa sebanyak 18 pernyataan yang digunakan untuk mendukung enam indikator pengukuran variabel narsisisme dinyatakan valid. Masing-masing item pernyataan yang valid telah memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0.70. Nilai *factor loading* yang dimiliki setiap pernyataan yang mendukung variabel narsisisme

berkisar antara 0.579 sampai dengan 0.829, dalam proses pengujian satu item pernyataan di eliminasi karena tidak memenuhi prosedur pengujian yaitu pernyataan dengan kode NSM₅. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian validitas instrument juga diketahui bahwa sebanyak tujuh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dinyatakan valid. Setiap pernyataan yang valid telah memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0.70. Nilai *factor loading* yang dimiliki setiap item pernyataan yang mendukung variabel stres kerja berkisar antara 0.592 sampai dengan 0.736, dalam proses pengujian dua pernyataan di eliminasi karena tidak memenuhi prosedur pengujian yaitu pernyataan dengan kode STS₁ dan STS₆. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari masing-masing item pernyataan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai *Cronbach's Alpha*. Setiap variabel dinyatakan handal bila memiliki *Cronbach's Alpha* diatas atau sama dengan 0.70. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil terlihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Nama Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard</i>	Kesimpulan
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.862	0.70	Handal
Kecerdasan Emosional	0.935	0.70	Handal
Narsisisme	0.923	0.70	Handal
Stres Kerja	0.800	0.70	Handal

Sumber: Lampiran 3, 5, 7 & 9 Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas terlihat bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri dari perilaku kerja kontraproduktif, kecerdasan emosional, narsisisme dan stres kerja telah memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* diatas atau sama dengan 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang telah didukung oleh item pernyataan yang valid juga merupakan variabel yang handal, sehingga dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.3 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif peneliti mencoba memberikan narasi statistik kondisi masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh statistik deskriptif seperti terlihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	N	Teoritis		Aktual		Rata-Rata	Standar Deviasi
		Min	Maks	Min	Maks		
Perilaku Kerja Kontraproduktif	15	15	75	16	55	23.32	6.36
Kecerdasan Emosional	11	11	55	11	53	43.11	7.75
Narsisisme	18	18	90	18	69	35.03	10.94
Stres Kerja	7	7	35	7	32	15.68	4.79

Sumber: Lampiran 10 Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa variabel perilaku kerja kontraproduktif diukur dengan menggunakan 15 pernyataan, secara teoritis kemungkinan skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden dalam menjawab seluruh item pernyataan yang mendukung variabel perilaku kerja kontraproduktif adalah 15 sedangkan total skor tertinggi yang dapat diberikan responden adalah 75. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diketahui skor jawaban terendah secara aktual yang diberikan salah seorang responden dalam menjawab seluruh pernyataan yang mendukung variabel perilaku kerja kontraproduktif adalah 16 sedangkan total skor jawaban tertinggi adalah 55. Secara keseluruhan total skor rata-rata yang diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan variabel perilaku kerja kontraproduktif adalah 23.32 dengan simpangan baku sebesar 6.36. Sesuai dengan nilai rata-rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat relatif rendah.

Pada tabel ringkasan statistik deskriptif diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional didukung oleh sebelas pernyataan. Jika dilakukan penyebaran kuesioner kemungkinan skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah 11 sedangkan total skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan yang mendukung variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 55. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sesungguhnya diketahui bahwa total skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 11 sedangkan total skor jawaban

tertinggi adalah 55. Secara keseluruhan rata rata total skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan yang mendukung variabel kecerdasan emosional adalah 43.11 dengan nilai simpangan baku mencapai 7.75. Dengan demikian sesuai dengan rata rata skor yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki sebagian besar pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat relatif cukup tinggi.

Berdasarkan statistik deskriptif juga terlihat bahwa variabel narsisisme melayani didukung oleh 18 pernyataan. Jika dilakukan penyebaran kuesioner secara teoritis total skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah sebesar 18 sedangkan total skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden adalah 90. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sesungguhnya diketahui total skor jawaban terendah yang diberikan salah seorang responden dalam menjawab seluruh pernyataan yang mendukung variabel narsisisme adalah 18 sedangkan total skor jawaban tertinggi adalah 69. Secara keseluruhan rata rata total skor yang diberikan responden dalam menjawab seluruh pernyataan yang mendukung variabel narsisisme adalah 35.03 dengan standar deviasi mencapai 10.94. Berdasarkan nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pegawai Dinas Sosial untuk berperilaku narsis dalam bekerja relatif rendah.

Berdasarkan statistik deskriptif juga terlihat bahwa variabel stres kerja didukung oleh 7 pernyataan. Jika dilakukan penyebaran kuesioner secara teoritis total skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah sebesar 7 sedangkan

total skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden adalah 35. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sesungguhnya diketahui total skor jawaban terendah yang diberikan salah seorang responden dalam menjawab seluruh pernyataan yang mendukung variabel stres kerja adalah 7 sedangkan total skor jawaban tertinggi adalah 32. Secara keseluruhan rata rata total skor yang diberikan responden dalam menjawab seluruh pernyataan yang mendukung variabel stres kerja adalah 15.48 dengan standar deviasi mencapai 4.79. Berdasarkan nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam bekerja relatif rendah.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dalam rangka membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional, narsisisme dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Maka dilakukan analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Keputusan
(Constanta)	27.414	-	-	-
Kecerdasan Emosional	-0.196	0.041	0.05	Diterima
Narsisisme	0.160	0.031	0.05	Diterima

Stres Kerja	0.071	0.658	0.05	Ditolak
R^2 140				

Sumber: Lampiran 11 Hasil Pengolahan Data

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0.196, Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan menurunkan perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0.196% dengan asumsi faktor lain selain kecerdasan emosional dianggap tetap atau konstan. Hasil yang diperoleh secara statistik diperoleh nilai sig sebesar 0.041. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0,041 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Hasil yang diperoleh tersebut sejalan dengan hasil penelitian Shopiah (2010) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu yang bekerja dalam sebuah organisasi untuk mengendalikan emosi dalam bekerja. Selanjutnya hasil penelitian yang konsisten diperoleh oleh Shopiah (2010) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu yang bekerja dalam sebuah organisasi untuk mengendalikan emosi dalam bekerja serta hasil penelitian Herlina (2013) hasil penelitiannya menemukan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif karyawan dalam bekerja.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel narsisisme diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.160. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku narsisisme yang diperlihatkan setiap pegawai dalam bekerja akan meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0.160% dengan asumsi faktor lain selain variabel narsisisme dianggap tetap atau konstan. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.031. Proses pengolahan data dilakukan dengan tingkat kesalahan 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig 0.031 masih jauh dibawah tingkat kesalahan 0.05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa narsisisme berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Temuan yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Grijalva dan Newman (2014) mengungkapkan bahwa tindakan narsisisme berhubungan dengan perilaku individu untuk menarik perhatian individu lainnya dengan tujuan mendapatkan pujian atau meningkatkan nilai prestise seseorang. Semakin tinggi frekuensi perilaku narsisisme dalam diri individu akan semakin mendorong meningkatnya perilaku kontraproduktif. Selanjutnya hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh Nugraheni (2007) mengungkapkan bahwa narsisisme

berpengaruh positif terhadap kecenderungan anggota organisasi untuk berperilaku kontraproduktif.

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.071. Hasil yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0.071% dengan asumsi faktor lain selain stres kerja dianggap tetap atau konstan. Secara statistik pengaruh yang terbentuk dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0.658. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0,658 berada jauh di atas tingkat kepercayaan 0.05. Maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_3 ditolak sehingga dapat disimpulkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantika (2017) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Solo. Hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh Afrizal (2019) yang menemukan bahwa tidak selamanya stres kerja mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pegawai BUMN. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Nugraheni (2009) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif dengan kemungkinan terjadinya perilaku kerja

kontraproduktif dalam sebuah organisasi. Selanjutnya Arifin (2015) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.140. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, narsisisme dan stres kerja hanya mampu memberikan variasi kontribusi dalam mempengaruhi perubahan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebesar 14% sedangkan sisanya sebesar 86% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian saat ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai Dinas Sosial Koa Padang. Temuan tersebut menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan mendorong menurunnya kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai dalam bekerja, khususnya pegawai di lingkungan Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Hasil yang diperoleh tersebut terjadi karena ketika seorang pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka kemampuan dalam mengendalikan emosi dan

mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan kerja yang berbeda beda, selain itu pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan relatif disukai oleh rekan kerja atau pun atasan, sehingga pegawai tersebut akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan berusaha mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif baik disengaja atau pun tidak sengaja.

Hasil yang diperoleh pada tahapn pengujian hipotesis pertama sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Shopiah (2010) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu yang bekerja dalam sebuah organisasi untuk mengendalikan emosi dalam bekerja. Selanjutnya hasil penelitian yang konsisten diperoleh oleh Shopiah (2010) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu yang bekerja dalam sebuah organisasi untuk mengendalikan emosi dalam bekerja serta hasil penelitian Herlina (2013) hasil penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh memperkuat teori yang menjelaskan semakin tinggi nilai kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan maka perilaku menyimpang dalam bekerja akan berkurang

4.5.2 Pengaruh Narsisisme Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa narsisisme berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang mungkin dilakukan pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengujian hipotesis

tersebut menunjukkan semakin tinggi sikap narsisisme yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut terjadi seorang pegawai yang cenderung berperilaku narsis akan senang menjadi pusat perhatian rekan kerja atau pun atasan, seperti cara berpakaian, penampilan atau pun kebiasaan dalam bekerja. Ketika ada rekan kerja atau atasan yang tidak suka dengan sikap narsis yang diperlihatkan salah seorang pegawai maka konflik dan perrengkaran akan terjadi, terjadinya konflik dan pertengkaran tersebut mengisyarakan telah terjadinya perilaku kerja kontraproduktif dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua sejalan dengan hasil penelitian Grijalva dan Newman (2014) mengungkapkan bahwa tindakan narisme berhubungan dengan perilaku individu untuk menarik perhatian individu lainnya dengan tujuan mendapatkan pujian atau meningkatkan nilai prestise seseorang. Semakin tinggi frekuensi perilaku narsisisme dalam diri individu akan semakin mendorong meningkatnya perilaku kontraproduktif. Selanjutnya hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh Nugraheni (2007) mengungkapkan bahwa narsisisme berpengaruh positif terhadap kecenderungan anggota organisasi untuk berperilaku kontraproduktif. Semakin kuat tingkat narsisisme yang dimiliki individu dalam bekerja, menciptakan sikap tidak senang dalam diri karyawan yang lain, sehingga menciptakan suasana panas dalam bekerja. Individu yang memiliki sikap narsis dalam bekerja tidak disukai dan cenderung dikucilkan, akibatnya perilaku yang muncul dari individu yang memiliki sifat narsis adalah berupa *bullying* action atau perilaku yang sifatnya

mengganggu aktifitas kenyamanan pegawai sehingga mendorong meningkatkan kecenderungan untuk berperilaku kontraproduktif.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Temuan tersebut menunjukkan stres kerja bukanlah satu satunya variabel yang mendorong terjadinya perilaku kerja kontraproduktif pada sebagian besar pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak. Hasil yang diperoleh tersebut terjadi karena pada umumnya pegawai Dinas Sosial tidak merasakan stres yang kuat dalam bekerja, hal tersebut disebabkan karena tingginya nilai nilai kebersamaan didalam satuan kerja didalam Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Permasalahan yang dihadapi seorang pegawai dalam bekerja dianggap sebagai masalah bersama dan harus dilakukan dan diselesaikan secara bersama, oleh sebab itu stres kerja yang dirasakan pegawai tidak mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga sejalan dengan temuan penelitian Yuliantika (2017) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Solo. Hasil penelitian

yang sejalan diperoleh oleh Afrizal (2019) yang menemukan bahwa tidak selamanya stres kerja mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pegawai BUMN. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Nugraheni (2009) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif dengan kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif dalam sebuah organisasi. Selanjutnya Arifin (2015) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
2. Narisme berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi pimpinan Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, diharapkan terus berusaha untuk meningkatkan nilai-nilai kebersamaan dan kekeluargaan di dalam instansi. Dengan penguatan nilai kekeluargaan tersebut diharapkan kenyamanan dan suasana di lingkungan kerja semakin kondusif sehingga mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif oleh pegawai.
2. Bagi pimpinan instansi diharapkan terus memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh pegawai, serta memberikan pelatihan kerja yang berkaitan dengan nilai psikologis sehingga dapat menciptakan kecerdasan emosional yang lebih baik dalam diri pegawai sehingga mampu beradaptasi pada setiap

lingkungan kerja serta dapat mengurangi kemungkinan terjadinya penurunan perilaku kerja kontraproduktif oleh seluruh pegawai.

3. Bagi pimpinan Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Barat diharapkan memberikan delegasi tugas dan tanggung jawab disesuaikan dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga dapat mendorong menurunnya stres kerja serta memperkuat kekompakan antar pegawai sehingga mampu bekerja sama dengan baik dalam mengatasi setiap kesulitan dalam bekerja sehingga dapat dapat mengurangi kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki selama proses penelitian ini berlangsung. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Waktu penelitian yang dilakukan pada saat mewabahnya pandemic Covid 19 sehingga proses pengisian kuesioner oleh responden tidak dilakukan dengan ketat akibat adanya implementasi nilai protocol kesehatan yang ketat terutama dalam pelaksanaan sosial distancing sehingga mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh.

2. Masih terdapatnya sejumlah item pernyataan yang tidak valid karena peneliti hanya mencoba menggunakan satu pendekatan saja untuk melakukan pengujian, sehingga juga mempengaruhi hasil penelitian yang ditemukan.
3. Terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti terlihat pada koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian. Variabel yang diduga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah burnout, bullying dan berbagai variabel lainnya.

5.4 Saran

Berdasarkan kepada uraian keterbatasan penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan lebih selektif dalam memilih responden, karena ketika penelitian tersebut dilakukan diharapkan pandemic Covid 19 telah berakhir sehingga peneliti dapat leluasa dan lebih lama di lapangan walaupun tetap menerapkan sejumlah protocol kesehatan.
2. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba menggunakan metode pengujian validitas yang berbeda ketika menemukan terdapat pernyataan yang tidak valid seperti menggunakan Pilot test atau correlation product moment. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatnya ketepatan hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

4. Peneliti dimasa mendatang diharapkan menambahkan beberapa variabel lainnya yang juga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti burnout, bullying dan berbagai variabel lainnya, serta menganalisisnya dengan pendekatan yang lebih mutakhir dan update, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.