

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Leader member exchange (LMX) berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada personil Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada personil Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada personil Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

5.1 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa implikasi penting yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pimpinan instansi disarankan untuk secara konsisten menciptakan konsep nilai nilai keadilan distributif yang tinggi pada setiap personil polisi kehutanan yang aktif bertugas. Keadilan yang dimaksud berkaitan dengan pemberian reward, posisi atau jabatan hingga tanggung jawab serta wewenang dalam bekerja. Dengan meningkatnya implementasi nilai nilai keadilan distributif dalam diri setiap personil kepolisian akan mendorong

berkurangnya kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang dapat merusak citra diri personil dan organisasi.

2. Pimpinan instansi juga harus mengupayakan peningkatan nilai-nilai kebersamaan dan kekeluargaan dalam organisasi untuk mendorong meningkatnya semangat dan komitmen personil kepolisian pada pekerjaan dan organisasi serta mendorong menurunnya kemungkinan terjadi perilaku kerja kontraproduktif.

5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan pada saat ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan yang peneliti miliki dalam pembuatan penelitian ini. Secara umum keterbatasan dan saran yang bisa peneliti berikan adalah:

1. Sulitnya mendapatkan ukuran sampel yang ideal mengingat penyebaran kuesioner dilakukan pada masa pandemi dimana aktifitas pekerjaan di perkantoran cenderung dibatasi sehingga mempengaruhi ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencari waktu yang lebih panjang agar jumlah sampel yang diolah menjadi lebih tepat dan ideal dan mendorong hasil penelitian yang lebih baik.
2. Masih terdapatnya sejumlah metode analisis yang juga dapat digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini seperti menggunakan analisis jalur dengan menjadikan stres kerja sebagai variabel mediasi atau pun intervening yang akan mempengaruhi terjadinya perilaku

kerja kontraproduktif. Saran tersebut harus dicoba oleh peneliti dimasa mendatang sehingga menghasilkan akurasi hasil penelitian yang lebih baik.

3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat diamati dari nilai *R-square*. Variabel tersebut meliputi dukungan sosial, *burnout*, *work family conflict* dan sebagainya. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang harus mencoba menambahkan variabel tersebut untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Nisha, A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh leader-member exchange terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 70–80.
- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of leader-member exchange and perceived organisational support on turnover intention: The mediating effects of psychological stress. *Policing*, 42(4), 520–536.
- Arfah. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang dan organizational citizenshipbehavior. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18(2005), 10–19.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(1), 1–12.
- Dai, Y. De, Chen, K. Y., & Zhuang, W. L. (2016). Moderating effect of work-family conflict on the relationship between leader-member exchange and relative deprivation: Links to behavioral outcomes. *Tourism Management*, 54(October), 369–382.
- Farlis Kemal. 2020. Peran Dinas Kehutanan Dalam Mendorong Terjaganya Areal Hutan di Sumaera Barat. *Harian Umum Haluan Artike Nagari*. www.haluan.com/ranah
- Georgalis, J., Samaratunge, R., Kimberley, N., & Lu, Y. (2015). Change process characteristics and resistance to organisational change: The role of employee perceptions of justice. *Australian Journal of Management*, 40(1), 89–113.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro.
- Gibson, L James, Johm M Ivancevich, Jhon. H. Donnely. J. & Richard. K. (2015). *Organizations Behbavior, Structure, Processes* (14th ed.). Irwin: McGraw-Hill.

- Hanidah, Putri, Y. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–8.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hamzah, A., Tinezia, A.T., Uning ,L. (2019). Analisis Kualitas Layanan *E-Commerce* Terhadap Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode *E-Servqual* . *Jurnal SCRIPT* 2019, 2338-6313
<https://journal.akprind.ac.id>
- Ivie, D., & Garland, B. (2011). Stress and burnout in policing: Does military experience matter? *Policing*, 34(1), 49–66.
- Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). Customer aggression and organizational turnover among service employees. *Personnel Review*, 46(8), 1672–1688. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2016-0145>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts. Contexts* (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Luthfi Al Hakim, M., & W. Soetjipto, B. (2020). The Effects of Leader-Member Exchange and Fun at Work on Work Engagement and Deviant Workplace Behavior in Indonesian Telecommunication Company. *KnE Social Sciences*, 2020, 266–279.
- Mohammad. Irfan, Syaebani; Riani Rachmawati, S. (2011). Relationship between organizational justice perception & engagement in deviant workplace behaviour Riani & irfan 2011 (asing). *The South East Asian Journal Of Management*, 5(1), 1–49.
- Macovei, C. M. (2016). Counterproductive Behaviors and Work Performance in Military Organization. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 22(2), 444–450. <https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0076>
- Manish Kumar, Shailendra Singh, Himanshu Rai, A. B. (2015). Measuring humane orientation of organizations through social exchange and organizational identification facilitation and control of burnout and intent to quit. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Nurul, A. N. (2015). Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Counterproductive Work Behavior Checklist Dengan Menggunakan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, IV(5), 133.

- Palupi, M., & Tjahjono, H. K. (2016). A model of religiosity and organizational justice: The impact on commitment and dysfunctional behavior. *Proceedings of the 27th International Business Information Management Association Conference - Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, IBIMA 2016*, 1781–1790.
- Rifmayani. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai BUMN di Kota Jember. *Jurnal Manajemen Personalia*, 5(11), 23–32.
- Rivai, Veithrizal. & Ella. J. Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Judge, Steven.. & Timothy. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Syaebani Arifin, Yulian, Harif Rifwan. 2011. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Pemerintah Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia Volume 4 Nomor 2*
- Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behaviour: Negative affectivity as a moderator. *Social Sciences*.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., & Anderson, N. (2015). Personality and Counterproductive Work Behavior. *Handbook of Personality at Work*, (January).
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (14th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Silva, H. M. Saebani. V., & Ranasinghe, R. M. I. D. (2017). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behaviour: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1).
- Swimberghe, K., Jones, R. P., & Darrat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates “Go Bad”! Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and salesperson deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(4), 424–431.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, L James, John M Ivancevich, John H. Donnelly, J. & Richard K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Hanidah, Putri, Y. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–8.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ivie, D., & Garland, B. (2011). Stress and burnout in policing: Does military experience matter? *Policing*, 34(1), 49–66.
- Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). Customer aggression and organizational turnover among service employees. *Personnel Review*, 46(8), 1672–1688. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2016-0145>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts. Contexts* (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Luthfi Al Hakim, M., & W. Soetjipto, B. (2020). The Effects of Leader-Member Exchange and Fun at Work on Work Engagement and Deviant Workplace Behavior in Indonesian Telecommunication Company. *KnE Social Sciences*, 2020, 266–279.
- Mohammad. Irfan, Syaebani; Riani Rachmawati, S. (2011). Relationship between organizational justice perception & engagement in deviant workplace behaviour Riani & irfan 2011 (asing). *The South East Asian Journal Of Management*, 5(1), 1–49.
- Macovei, C. M. (2016). Counterproductive Behaviors and Work Performance in Military Organization. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 22(2), 444–450. <https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0076>
- Manish Kumar, Shailendra Singh, Himanshu Rai, A. B. (2015). Measuring humane orientation of organizations through social exchange and organizational identification facilitation and control of burnout and intent to quit. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5.

- Nurul, A. N. (2015). Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Counterproductive Work Behavior Checklist Dengan Menggunakan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, IV(5), 133.
- Palupi, M., & Tjahjono, H. K. (2016). A model of religiosity and organizational justice: The impact on commitment and dysfunctional behavior. *Proceedings of the 27th International Business Information Management Association Conference - Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, IBIMA 2016*, 1781–1790.
- Rifmayani. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai BUMN di Kota Jember. *Jurnal Manajemen Personalia*, 5(11), 23–32.
- Rivai, Veithrizal. & Ella. J. Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Judge, Steven.. & Timothy. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Syaebani Arifin, Yulian, Harif Rifwan. 2011. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Pemerintah Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia Volume 4 Nomor 2*
- Salami, S. O. (2010). Job stress and counterproductive work behaviour: Negative affectivity as a moderator. *Social Sciences*.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., & Anderson, N. (2015). Personality and Counterproductive Work Behavior. *Handbook of Personality at Work*, (January).
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (14th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Silva, H. M. Saebani. V., & Ranasinghe, R. M. I. D. (2017). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behaviour: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1).
- Swimberghe, K., Jones, R. P., & Darrat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates “Go Bad”? Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and salesperson deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(4), 424–431.

