

Pengaruh Keadilan Distributif, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang

Oleh:

Anggi Kartika Putri¹ Surya Dharma² dan Ice Kamela³
Mahasiswa dan Dosen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
E-mail: anggikartikaputri.akp@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatannya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang memiliki target tahunan yang harus tercapai, seperti pengerjaan proyek pelebaran jalan dan perbaikan jalan hingga jembatan serta perbaikan trotoar di sekitar Kota Padang. Dalam rangka mencapai target tersebut pada tahun 2019 yang lalu pemerintah Kota Padang telah meyiapkan dana Rp 17.8 Milyar. Akan tetapi setelah tahun 2019 yang lalu sejumlah target yang menjadi tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang tidak seluruhnya terwujud sehingga menciptakan sejumlah penilaian negatif dari masyarakat. Menurut (Saputra, 2019) terdapat sejumlah proyek Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang yang seharusnya selesai pada akhir tahun 2019 yang lalu tetapi karena sejumlah permasalahan dan kendala mengalami penundaan penyelesaian. Diantara proyek infrastruktur tersebut realiasi penyelesaian paling buruk adalah penyelesaian proyek pedestrian trotoar sepanjang 4.1 KM pada sejumlah lokasi strategis di Kota Padang, proyek tersebut hanya selesai sebanyak 65% selain itu kasus yang sama juga menimpa mega proyek pembangunan sarana jalan dari Pantai Padang menuju Bandara Internasional Minang Kabau yang targetnya selesai akhir tahun 2019 akan tetapi proyek tersebut tidak mencapai target, dimana pada akhir tahun 2019 proyek tersebut hanya selesai 43% sedangkan dana yang dikeluarkan pemerintah daerah untuk membiayai proyek tersebut mencapai 20 Milyar Rupiah.

Terlambatnya sejumlah penyelesaian proyek infrastruktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang diduga disebabkan

oleh perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Robbins & Judge, (2016) mengungkapkan perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang dianggap meysimpang karena dianggap merugikan bagi organisasi atau pun individu yang melakukannya. Bagi organisasi perilaku kerja kontraproduktif akan merusak citra perusahaan sehingga perilaku tersebut harus dikurangi atau dihindari.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang baik yang bertugas didalam kantor atau pun di lapangan yaitu berjumlah 120 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang yang ditugaskan di lapangan yaitu berjumlah 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diolah dan dicari secara langsung oleh peneliti. Data tersebut belum pernah digunakan oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden atau target sampel yang sesuai dengan kriteria yang diajukan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Cut off	Keputusan
Constanta	72,758			
Keadilan Distributif	-0,997	0,002	0.05	Diterima
Persepsi Dukungan Organisasi	-0,751	0,000	0.05	Diterima
Kelelahan Emosional	0,354	0,631	0.05	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui variabel keadilan distributif memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,997. Nilai dengan nilai sig sebesar 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2015) hasil yang sejalan juga diperoleh Hendrawan (2017) yang menemukan bahwa semakin tinggi nilai keadilan distributif yang dirasakan pegawai dalam bekerja akan semakin menurun

Sesuai dengan tahapan pengujian hipotesis kedua terlihat variabel persepsi dukungan organisasi memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,751, dengan nilai sig 0,000. Tingkat kepercayaan yang digunakan pada tahapan pengujian adalah 0.05. Nilai sig 0,000 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, (2014), hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Sudarma, (2012) serta hasil penelitian Rifmayani, (2019) yang *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai dalam sebuah instansi.

Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel kelelahan emosional memiliki nilai koefisien regresi bertanda

positif sebesar 0,354 dengan sig sebesar 0,631 nilai tersebut jauh daritingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0,631 jauh di atas tingkat kepercayaan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mowday & Sutton, (2017) serta Arfah, (2015) yang menemukan bahwa *emotional exhaustion* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa keadilan distributif dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, sedangkan kelelahan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Saran

Bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, diharapkan terus berusaha meningkatkan nilai keadilan distributif dengan cara adil dalam memberikan wewenang atau tanggung jawab kepada setiap pegawai, adil dalam memberikan kompensasi

baik secara financial atau pun non financial serta terus memberikan dukungan moril dan materil kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung sehingga perilaku kerja kontraproduktif dapat dikurangi

DAFTAR PUSTAKA

- Arfah. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang dan organizational citizenshipbehavior. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 18(2005), 10–19.
- Judge, Steven Robbins dan A Timothy. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts*. Contexts (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Rifmayani. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai BUMN di Kota Jember. *Jurnal Manajemen Personalia*, 5(11), 23–32.
- Saputra, R. (2019). Molor Pengerjakan Proyek Infrastruktur Dinas PUPR Kota Padang Mengindikasikan Kecurangan. *Padang Ekspres*, p. 24.
- Sudarma, I. H. I. & K. (2012). Management Analysis Journal. *Management Analysis Journal*, 1(2), 120–128.
- Wijayanti, I. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru SD Negeri di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 927–936.