

# Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Conscientiousness* Terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam

Emelia Febriani<sup>1</sup>-, Akmal<sup>2</sup>, Antoni<sup>3</sup>,  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta  
Email: [farisemelia@gmail.com](mailto:farisemelia@gmail.com), [drakmal21@gmail.com](mailto:drakmal21@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Suksesnya pelaksanaan tata pemerintahan yang baik, diperlukan sebuah birokrasi yang lebih baik dan dapat memahami keinginan masyarakat seperti dalam hal pelayanan publik, serta juga dapat memperbaiki citra negatif birokrasi yang kepercayaannya telah hilang dimata masyarakat. Faktor terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, serta sumber daya manusia tidak dapat terpisahkan oleh keberhasilan organisasi. Perilaku tersebut mengacu pada tindakan kehendak yang merugikan atau bermaksud untuk merugikan organisasi dan pemangku kepentingan mereka seperti kawan kerja, klien, pelanggan, dan supervisor (misalnya sengaja bekerja lambat, mengolok-olok orang lain di tempat kerja, dll.) (Spector et al., 2005) . Biaya dari perilaku berbahaya tersebut dapat berupa ekonomi (misalnya pencurian). Mengingat berbagai biaya tersebut, penting untuk memahami cara interpersonal tuntutan, seperti konflik, mempengaruhi secara langsung, atau tidak langsung, perilaku berbahaya ditempat kerja. Untungnya, di tempat kerja juga ada berbagai sumber pekerjaan yang merangsang perilaku kerja kontraproduktif.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Pegawai Sekretariat Daerah (ASN dan Non ASN) yang bekerja di Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Agam., Populasi penelitian ini berjumlah 161 orang, seluruh anggota

populasi dijadikan sebagai responden (metode sensus). Pengumpulan data primer menggunakan kuisioner. Variabel Prilaku kerja kontraproduktif diukur dengan 32 item pernyataan (Suzy Fox and Paul E. Spector, 2002). Keadilan organisasi di ukur dengan 20 item pernyataan yang dibedakan dalam tiga dimensi yaitu keadilan distributife, keadilan procedural dan keadilan interaksional (Qolquitt 2011), *Conscientiousness* di ukur 9 item pernyataan (Turner 2014 dan keterlibatan kerja diukur dengan 17 item pernyataan (Schaufeli and Bakker 2003).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Tabel 1  
*Direct Effect*

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
KO (X1) CWB (Y)	-0.206	1.798	0.073	Hipotesis 1 Diterima
Cons (X2) -> CWB (Y)	0.218	2.418	0.016	Hipotesis 2 Ditolak
KO (X1) -> KK (M)	0.255	3.664	0.000	Hipotesis 3 Diterima
Cons (X2) -> KK (M)	0.537	8.023	0.000	Hipotesis 4 Diterima
KK (M) -> CWB (Y)	-0.146	1.275	0.203	Hipotesis 5 Diterima
KO (X1) -> KK (M) -> CWB (Y)	-0.037	1.059	0.290	Hipotesis 6 Ditolak
Cons (X2) -> KK(M) -> CWB (Y)	-0.078	1.249	0.212	Hipotesis 7 Ditolak

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari *direct effect* pada tabel 5 menunjukkan signifikansi jalur antar variabel dalam model struktural yang dilihat dari *T-statistics* antar variabel. Setiap variabel

independen yang diuji dalam model struktural penelitian ini semua memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

Hipotesis kedua melihat pengaruh variabel *Conscientiousness* terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif, didapat nilai *T-statistic* 2,418 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,016 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Hipotesis ketiga melihat pengaruh variabel Keadilan Organisasi terhadap keterlibatan kerja, didapat nilai *T-statistic* 3,664 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hipotesis keempat melihat pengaruh variabel *Conscientiousness* terhadap keterlibatan kerja, didapat nilai *T-statistic* 8,023 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Hipotesis kelima melihat pengaruh variabel Keterlibatan Kerja terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif, nilai *T-statistic* 1,275 < 1,96 dan nilai *p-value* 0,203 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima.

Dilihat pada table diatas yaitu *indirect effect* pada hipotesis keenam, Keterlibatan Kerja memediasi hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif didapat hasil negatif (-0,037) dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai T statistik 1,059 < 1,96, dan nilai *p-value* 0,290 > 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) ditolak, Keterlibatan Kerja tidak memediasi hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif.

Pada hipotesis ketujuh, Keterlibatan Kerja memediasi hubungan antara *Conscientiousness* dan Prilaku Kerja Kontraproduktif didapat hasil negatif (-0,078) dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai T statistik 1,249 < 1,96, dan nilai *p-value* 0,212 > 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) ditolak, Keterlibatan Kerja tidak memediasi hubungan antara *Conscientiousness* dan Prilaku Kerja Kontraproduktif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Keadilan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif,

*Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan, *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja, Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara *conscientiousness* terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada organisasi perangkat daerah yang lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak, dan menggunakan aplikasi lain seperti AMOS dan LISREL untuk pengolahan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of **organizational justice**: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- [2] Harahap, Erni Febrina. (2021) The Spatial Concentration of Manufacturing Industry Workforce: Is There a Change?. *Jurnal Iptek Terapan (Research Of Applied Science And Education)*, 15(1), 34-47.
- [3] Harahap, Erni Febrina. (2017) Analysis of Determinants of income and Efforts to Improve the Welfare of Street Vendors in Padang City. *European Journal of Business and Management*, 9(3), 118-124
- [4] Schaufeli, W. B., Salanova, M., **González-romá, V.**, & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- [5] Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443.
- [6] Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292.
- [7] Spector, P. E., Fox, S., Andersson, L. M., Aquino, K., Barling, J., Baron, R. A., ... Folger, R. (2005). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. In American Psychological Association (APA).
- [8] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.

