PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPRIBADIAN *OPENNESS TO EXPERIENCE*, DAN *CONSCIENTIOUSNESS* TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN PT. SEMEN GRESIK JAWA TIMUR

[1)] Rozan Asyrof, [2)] Surya Dharma
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : [1)] rasyrof@gmail.com, [2)] Sdharma3005@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Pada saat era globalisasi saat sekarang ini setiap organisasi dituntut untuk dapat terus mengikuti perkembangan zaman yang sangat cepat untuk berubah. Untuk itu sangat diperlukan SDM yang handal dan berdedikasi tinggi. Penyimpangan perilaku di tempat kerja dapat dianggap sebagai sebuah tindakan yang dapat membahayakan karyawan maupun keberlangsungan organisasi yang disebut dengan perilaku kerja kontraproduktif. Robbins dan Judge (2016:188) mengatakan bahwa konsekuensi penyimpangan di tempat kerja dimulai dengan perilaku negatif seperti misalnya kelalaian, merongrong rekan-rekan sekerja, atau pada umumnya tidak bersikap kooperatif. Sebagai hasil dari perilaku-perilaku ini, tim secara kolektif mulai memiliki suasana hati (*mood*) yang negatif. Suasana hati negatif ini kemudian menghasilkan upaya koordinasi yang buruk dan menurunkan tingkat kinerja kelompok.

Selain itu, Perilaku seseorang tidak ditentukan oleh dirinya sendiri tetapi juga sejauh mana interaksi dengan lingkungan. Wirawan (2007:123) menjelaskan bahwa persepsi orang mengenai lingkungan organisasi memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, memengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka sehingga merugikan organisasi.

Menurut Mount dkk. (2006) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *openess* (keterbukaan) yang rendah cenderung lebih dekat dengan perilaku menyimpang dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh individu dengan tingkat *openess* yang rendah cenderung berpikir konvensional, tidak toleran terhadap ambiguitas yang mungkin terjadi saat bekerja, kurang fleksibel dan kurang menyukai perubahan.

Chang dan Smithikrai (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pegawai yang kurang memiliki kecenderungan atau kepribadian *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness to experience*, berpotensi melakukan CWB. Perilaku kerja yang

kontraproduktif sepertinya merupakan suatu perilaku yang datang dari diri individu seseorang dan lingkungan organisasinya, perilaku tersebut memang sengaja dilakukan karena adanya ketidakpedulian karyawan akan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur?
2. Bagaimana pengaruh Kepribadian *Openess To Experience* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur?
3. Bagaimana pengaruh Kepribadian *Conscientiousness* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur?

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Semen Gresik Jawa Timur, perusahaan ini bergerak di bidang industri semen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2009:54) data primer adalah data yang dicari dan diolah secara langsung oleh peneliti. Data tersebut belum pernah dipublikasikan oleh sejumlah pihak yang berkepentingan. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada masing-masing responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berhubungan erat dengan korelasi, sehingga dapat dikatakan bahwa analisis regresi didasarkan pada korelasi dengan memasukkan perubahan pada Y relatif untuk perubahan di dalam level X. Latan (2014) menyimpulkan bahwa analisis regresi sebagai teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (kriteria).

Analisis ini mempunyai dua tujuan utama yaitu : untuk memprediksi dan untuk menganalisis hubungan kausal. Dalam memprediksi, analisis regresi digunakan untuk mengembangkan formula yang digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen. Sedangkan dalam analisis kausal, regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen sesungguhnya berpengaruh terhadap variabel independen (atau tidak) dan untuk memperkirakan besarnya pengaruh tersebut.

Analisis regresi dan korelasi mempunyai keterkaitan. Jika suatu variabel mempunyai hubungan yang erat dengan variabel - vaeiabel lain, maka peneliti patut menduga bahwa suatu variabel bisa digunakan untuk memprediksi nilai variabel lain. Namun jika tidak terdapat hubungan antar variabel, maka variavel-variabel tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel.

Dengan kata lain, analisis hanya dapat dan atau diperlukan jika terdapat korelasi yang kuat antar variabel yang bersangkutan.

Model persmaan regresi tersebut sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Perilaku Kontraproduktif
x_1 = Iklim Organisasi
x_2 = Kepribadian *Openness to Experience*
x_3 = Kepribadian *Conscientiousness*
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi
b_2 = Koefisien regresi variabel Kepribadian *Openness to Experience*
b_3 = Koefisien regresi variabel Kepribadian *Conscientiousness*
e = *Erorr term*

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Keputusan
Iklim Organisasi	-0,157	0,029	0,05	Diterima
Kepribadian *Openness to Experience*	0,224	0,093	0,05	Ditolak
Kepribadian *Conscientiousness*	- 0,216	0,155	0,05	Ditolak

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik terlihat bahwa variabel iklim organisasi memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,157, yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0,029. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan alpha sebesar 0,05 dengan nilai sig 0,029 dibawah nilai alpha, jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif itu terbukti.

Selain itu, dalam pengujian statistik variabel kepribadian *openness to experience* memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,224, yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0,093. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alpha sebesar 0,05 dimana nilai sig 0,093 berada di atas nilai alpha. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepribadian *openness to experience* berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif itu tidak terbukti.

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis terlihat bahwa kepribadian *conscientiousness* memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,216, yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0,155. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan alpha sebesar 0,05 dengan nilai sig 0,155 berada di atas nilai alpha. Karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan kepribadian *conscientiousness* berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif itu tidak terbukti.

D. KESIMPILAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini bisa dijabarakan sebagai berikut: Iklim organisasi mampu menekan tingkat perilaku kontraproduktif karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur. Ini membuktikan bahwa segala bentuk kebijakan atau aturan yang berlaku dalam perusahaan dan kondisi lingkungan yang

baik yang dirasakan oleh karyawan ternyata mampu membuat mereka untuk terhindar dari perilaku kontraproduktif. Yang kedua kepribadian *openness to experience* tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur. Serta kepribadian *conscientiousness* juga tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena responden yang mengikuti penelitian ini di dominankan oleh pria sebanyak 43 orang dan wanita 9 orang. Jadi, untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di PT. Semen Gresik agar bisa menyesuaikan jumlah responden pria dan wanita untuk menghidari terjadinya bias dalam penelitian. Penelitian yang akan datang juga diharapkan dapat menambah jumlah responden yang akan diteliti dari jumlah yang sebelumnya yaitu 52 orang, agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.

E. DAFTAR PUSTAKA

[1] Chang, K., Smithikrai, C. 2010. *Counterproductive behavior at work: An investigation into reduction strategies. The International Journal of Human Resource Management, 21(8), 1272-1288*

[2] Latan, Hengki. 2014. *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Penerbit: Alfabeta, Bandung

[3] Mount, dkk. 2006. "Relationship of Personality Traits and Counterroductive Work Behaviours : The Mediating Effects of Job Satisfication". *Journal of Personel Psychology*, 59, 591-622

[4] Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat

[5] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabilita

[6] Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat