

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE KEADILAN DISTRIBUTIF
DAN STRESS KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
PADA PERSONIL POLISI KEHUTANAN DINAS KEHUTANAN PROVINSI
SUMATERA BARAT**

¹Muhammad iqbal & ²Surya Dharma

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: ¹Muhamamdiqbal60198@gmail.com ²Sdharma3005@gmail.com

A.PENDAHULUAN

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat adalah sebuah instansi yang dibentuk oleh pemerintah yang bertujuan untuk melindungi hutan beserta isinya, Dinas Kehutanan Sumatera Barat membentuk Satuan Polisi Kehutanan. Tugas utama polisi hutan adalah melakukan pengawasan terhadap hutan beserta sumber daya yang terkandung di dalamnya serta menindak segala bentuk tindakan yang bersifat memanfaatkan hutan tanpa izin. Dengan adanya pembentukan kesatuan polisi hutan ini diharapkan dapat menekan terjadinya kasus kasus pengrusakan hutan atau adanya kegiatan terlarang yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab, hal ini tentu saja bertujuan untuk melestarikan lingkungan ekosistem dan mencegah terjadi bencana alam yang tidak dapat di duga kapan datang nya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?

3. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel seluruh personil polisi kehutanan dibawah naungan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 53 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Model Regresi Linear Berganda

Merupakan sebuah bentuk model persamaan yang digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel variabel dependen. Menurut Ghazali (2018) secara umum regresi linear berganda dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

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

Keterangan :

Y = Perilaku kerja kontraproduktif

x_1 = *Leader member exchange* (LMX)

x_2 = Keadilan distributif

x_3 = Stres kerja

a = konstanta

b₁= koefisien regresi variabel *leader member exchange*

b₂= Koefisien regresi variabel keadilan distributif

b₃= Koefisien regresi variabel stres kerja

e = *Error term*

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	P(t) sig	Standar	Keputusan
Constanta	110.7398			
<i>Leader Member Exchange</i>	-0.764	0.040	0.05	H ₁ Diterima
Keadilan Distributif	-0.281	0.738	0.05	H ₂ Ditolak
Stres Kerja	0.369	0.311	0.05	H ₃ Ditolak
F-prob			0,074	
R-square			0.1611	

Berdasarkan hasil keputusan pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0.1611. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange*, keadilan distributif dan stres kerja hanya mampu mempengaruhi perubahan perilaku kerja kontraproduktif pada personil polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sebesar 16,11% sedangkan sisanya sebesar

83.89% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis melalui uji t-statistik diketahui bahwa variabel *leader member exchange* (LMX) memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.764 serta nilai probabilitas sebesar 0.040. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai P < 0,05 maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima maka dapat disimpulkan *leader member exchange* negatif berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada personil polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel keadilan distributif diperoleh nilai koefisien bertanda negatif sebesar -0.281 yang diperkuat secara statistik dengan nilai probabilitas sebesar 0,738. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan P > 0,05 maka keputusannya adalah H₀ diterima dan H₂ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada personil polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Selain itu pada tahapan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel

stres kerja diperoleh nilai muatan faktor bertanda positif sebesar 0.369. Nilai tersebut diperkuat secara statistik dengan probability sebesar 0.311. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan $P > 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Pada pengujian F-statistik diperoleh nilai probability sebesar 0,040. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Dengan demikian hasil yang diperoleh menunjukkan $P < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan leader member exchange (LMX), keadilan distributif dan stres kerja merupakan variabel yang tepat untuk mempengaruhi perubahan perilaku kerja kontraproduktif pada polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

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
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 dapat meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh.

3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang tidak digunakan

D. 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.
- 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.
- 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 Multivariate 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.
- 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.