

PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF YANG DIMODERASI OLEH KEPRIBADIAN PADA RSUD SOLOK SELATAN

Febriani Rosa¹⁾, Akmal²⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : Febrianirosa03@gmail.com, drakmal210@gmail.com

PENDAHULUAN

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia (Michael, 2017). Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Disisi lain Fox dan Spector (1999) mulai menggunakan istilah *Counterproductive Work Behaviour* untuk menggambarkan berbagai tingkah laku yang menunjukkan rasa frustrasi pegawai terhadap organisasi (Spector 1975).. Namun demikian, Fox dan Spector masih menggunakan istilah counterproductive behavior dan istilah counterproductive organizational behavior.. Pada dasarnya perilaku kerja kontraproduktif sendiri merupakan hal yang bersifat individu, dimana setiap individu tersebut memiliki perilaku kerja kontraproduktif yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah RSUD Solok Selatan yang berlokasi di Jalan raya Muara Labuh- Padang Aro Kabupaten Solok Selatan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *total sampling* dimana teknik penentuan sampel ini berlaku apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:124).

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada metode ini juga menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung tingkat capaian responden (TCR).

Measurement Model Assesment (MMA)

Pada tahap ini dilakukan dalam menguji validitas dan reliabilitas, dilakukan pada *software Smart PLS* dengan akan mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji dilakukan pada *outer model* yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* > 0,7, *composite reliability* > 0,7, *average variance extracted (AVE)* > 0,5, dan *discriminant validity* dengan menggunakan metode Fornel-Larcker Criterion (Fornell dan Larcker, 1981) dan *cross loading*.

R Square dan Q Square

R Square (Uji goodness-fit model) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya, dengan ketentuan > 0,75 dikatakan kuat, 0,50-0,75 dikatakan sedang dan 0,25-0,49 dikatakan lemah (Hair *et. al* 2014). *Q Square (predictive relevance)* digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai obeservasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya, nilai *Q Square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Namun jika perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* dengan kriteria > 0,35 dikatakan kuat, 0,15-0,34 dikatakan sedang dan 0,02-0,14 dikatakan lemah.

Structural Model Assesment (SMA)

Merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstapping* (Ghozali dan Latan, 2015). Untuk hasil hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *T Statistic* > 1.96 dan *P Values* < 0,05 maka dinyatakan hipotesis penelitian dapat diterima (Hair *et al*, 2014).

HASIL DANPEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Keterikatan kerja (KK) → Kelelahan Emosional (EE)	-0,461	4,212	0,000	H1 Diterima
Kelelahan Emosional (EE) → Perilaku Kerja Kontraproduktif (PKK)	0,710	9,542	0,000	H2 Diterima
Kepribadian (conscientiousness) memoderasi → keterikatan kerja & Kelelahan Emosional	0,325	2,375	0,018	H3 Diterima
Kepribadian (Conscientiousness) → Kelelahan Emosional(EE)	0,259	1,973	0,049	H4 Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat dijelaskan bahwasanya pengaruh ketrkatan kerja terhadap kelelahan emosional memiliki nilai *T Statistic* 4,212 dan *P Values* 0,000 maka dapat disimpulkan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional maka hipotesis 1 (satu) diterima, selanjutnya pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif memiliki nilai *T Statistic* 9,542 dan *P Values* 0,000 maka dapat disimpulkan kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif maka hipotesis 2 (dua) diterima. Kepribadian yang memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan kelelahan emosional ditunjukkan dengan nilai *T Statistic* 2,375 dan *P Values* 0,018 dapat disimpulkan bahwa Kepribadian memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dengan kelelahan emosional maka hipotesis 3 (tiga) diterima. Pengaruh Kepribadian terhadap kelelahan emosional ditunjukkan dengan nilai *T Statistic* 1,973 dan *P Values* 0,049 dapat disimpulkan kepribadian berpengaruh positif terhadap

Kelelahan emosional, hasil ini berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2014)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini bisa dijabarkan sebagai berikut: 1). Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional di RSUD Solok Selatan 2). Kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif di RSUD Solok Selatan 3). Kepribadian (conscientiousness) memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan kelelahan emosional di RSUD Solok Selatan 4). Kepribadian (conscientiousness) berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional di RSUD Solok Selatan.

Penelitian masih jauh dari kata sempurna, untuk penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap Pegawai yang berada diluar RSUD Solok Selatan dengan menggunakan variabel yang sama. Penelitian ini menggunakan jumlah responden yang tergolong rendah hanya 80 orang sehingga sedikit banyaknya mempengaruhi hasil yang diperoleh, diharapkan untuk penelitian berikutnya mencari objek dengan jumlah responden yang lebih besar dari penelitian ini sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih sempurna dan hasilnya lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50.
- [2]. Ghazali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- [3]. Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis*, New International Edition., New Jersey : Pearson.
- [4]. Michael, Tomy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Surabaya: CV Rozarie.
- [5]. Scott, & Bruce, R. A. 1994. "Determinants of Innovative behavior: A Path Model Of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*.
- [6]. Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Vol. 3, Sage publications, doi:10.4135/97814522319.
- [7]. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8]. SUYASA, P. Tommy YS, et al. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Penerbit Andi, 2020.