

# PENGARUH STRES KERJA, KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF KARYAWAN PT. KIMIA TIRTA UTAMA (KTU) KACAMATAN KOTO GASIB KABUPATEN SIAK

Bima Algafara<sup>1</sup>, Elfitra Azliyanti S.E., M.Sc<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : [algafarabima@gmail.com](mailto:algafarabima@gmail.com), [elfitraaliyanti@gmail.com](mailto:elfitraaliyanti@gmail.com)

## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci dan aset dalam menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia ini berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam mencapai tujuan organisasi baik di dalam institusi maupun perusahaan [1]. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satunya ialah perusahaan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) perusahaan yang bergerak pada bidang pengelolaan kelapa sawit, yang berlokasi di Desa Pangkalan Pisang, Kecamatan Gasib, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau [2]. Perusahaan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) adalah cabang dari PT. Astra Agro Lestari merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, sudah beroperasi sejak tahun 1988 berdasarkan akta notaris Lieke L Tukagali SH No. 45, 46, 47 tanggal 8 Oktober 1988. Akta pendirian perusahaan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman SK No. Ya.5/102/12 tanggal 29 Agustus 1990. PT. Astra Agro Lestari Tbk dapat dipandang sebagai perusahaan role model dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit. [3].

## B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu sebuah metode ilmiah yang dalam proses penelitiannya dilakukan secara objektif, terukur, rasional, dan sistematis, yang datanya berupa angka sehingga dapat diolah dengan bantuan statistik (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap divisi perkebunan PT. kimia Tirta Utama. [4]. Menurut (Sugiyono, 2011) Besarnya jumlah sampel minimal adalah jumlah semua variabel dikali 20, dimana dalam penelitian ini terdapat 4 variabel (stres kerja, keadilan distributif, kecerdasan emosional dan perilaku kerja kontraproduktif), sehingga jumlah variabel  $\times 20 = 80$ . Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah minimal 80 responden. [5]. Pada penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan

adalah purposive sampling. Dalam metode tersebut sampel dipilih berdasarkan kriteria khusus yang terdapat pada populasi. Kriteria yang digunakan meliputi:

1. Karyawan yang berkerja di PT. Kimia Tirta Utama yang bekerja dibagian divisi perkebunan.
2. Karyawan yang minimal telah bekerja di PT. Kimia Tirta utama lebih dari 3 tahun.
3. Karyawan yang digunakan berstatus sebagai karyawan tetap.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

#### *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Stres Kerja -> Perilaku Kontraproduktif	0,508	5,247	0,000	H1 Diterima
Keadilan distributif -> Perilaku Kontraproduktif	0,069	0,592	0,554	H2 Ditolak
Kecerdasan Emosional -> Perilaku Kontraproduktif	-0,323	3,727	0,000	H3 Diterima

Terlihat bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel perilaku kontaproduktif memiliki nilai original sample sebesar 0,508 yang dapat diartikan bahwasannya variabel stres kerja terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki hubungan pengaruh arah yang positif, kemudian hasil pengujian variabel stres kerja terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki nilai T statistik sebesar 5.247 dan P value sebesar 0.000 yang dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif sehingga dapat disimpulkan **hipotesis satu (H1) diterima.**

Kemudian pada tabel berikutnya, terlihat bahwa pengaruh variabel keadilan distributif terhadap variabel perilaku kontaproduktif memiliki nilai original sample sebesar 0,069 yang dapat diartikan bahwa variabel keadilan distributif terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki hubungan pengaruh arah yang positif, Tetapi bisa dilihat dari hasil pengujian variabel keadilan distributif

terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki nilai T statistik sebesar 0,592 dan P value sebesar 0,554 yang dapat diartikan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif sehingga dapat disimpulkan **hipotesis dua (H2) ditolak**.

Serta pada tabel terakhir, terlihat bahwasannya terlihat bahwasannya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki nilai original sample sebesar -0,323 yang dapat diartikan bahwa variabel keadilan distributif terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki hubungan pengaruh arah yang negatif, kemudian hasil pengujian variabel kecerdasan emosional terhadap variabel perilaku kontraproduktif memiliki nilai T statistik sebesar 3,727 dan P value sebesar 0.000 yang dapat diartikan bahwasannya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif sehingga dapat disimpulkan **hipotesis tiga (H3) diterima**

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil yang telah ditemukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kimia Tirta Utama kecamatan Koto Gasib Kabupaten SIAK. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kimia Tirta Utama kecamatan Koto Gasib Kabupaten SIAK. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Kimia Tirta Utama kecamatan Koto Gasib Kabupaten SIAK. Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hal-hal yang berkaitan dengan keterbatasan penelitian ini, serta peneliti menyadari penelitian ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan maka saran yang disampaikan penulis untuk peneliti dan pembaca selanjutnya yaitu. Peneliti yang akan datang dapat mereplikasi model penelitian ini dengan variabel dan responden yang berbeda, Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mempertimbangkan atau menambahkan variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif seperti keadilan prosedural, Kemampuan komunikasi, Kecerdasan spritual dan sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- [2] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- [3] Hair, Joseph E, Jr et all. (2014). *A primer on*