

PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN PT.BINTANG TOEDJOE CABANG PADANG

Nindy Yudita Putri¹⁾, Purbo Jadmiko²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: nindy Yudita Putri@gmail.com , Purbojadmiko@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam bisnis global semakin ketat. Sehingga perusahaan harus berusaha memiliki keunggulan dan kemampuan melebihi pesaingnya. Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul, tentunya yang harus dan paling diperhatikan adalah sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin unggul pula perusahaan tersebut. Sebab, yang terpenting dari komponen perusahaan adalah manusia itu sendiri. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas (Sunargo dan Hastuti, 2019).

Perusahaan juga perlu memperhatikan perilaku positif dan negatif yang dimiliki oleh karyawannya. Dapat diketahui perilaku negatif ialah kata lain dari perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang diartikan sebagai tindakan beberapa karyawan organisasi untuk melakukan pelanggaran terhadap norma organisasi atau aturan-aturan formal sosial secara intensif, dan berakibat munculnya dampak-dampak negatif (Greenberg, 2010). Salah satu perilaku menyimpang yang sering terjadi pada dunia kerja ialah perilaku kerja kontraproduktif.

Klotz dan Buckley (2013) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai "disfungsional" karena hampir selalu melanggar norma-norma utama dalam organisasi dan melakukan perilaku yang tidak relevan dengan visi mereka, melanggar prosedur, menurunkan produktivitas dan profitabilitas.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan keadilan yang lebih menggambarkan mengenai alokasi sumber daya dan kesempatan, seperti misalnya upah karyawan (Lewis dan Karoly 2013). Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah stres kerja. Stres yang tinggi di tempat kerja dapat menjadi pemicu bagi perilaku kerja kontraproduktif. Individu yang

merasa tertekan atau tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih rentan terhadap perilaku yang merugikan organisasi (Spector dan Fox, 2005). Faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan lebih cenderung untuk mengikuti aturan organisasi, berpartisipasi aktif, dan memberikan kontribusi yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan merespons dengan perilaku kontraproduktif sebagai upaya untuk mengekspresikan ketidakpuasan (Bowling et.al., 2010).

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bintang Toedjoe Cabang Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau Sampling Total, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan diterima apabila nilai signifikansi kecil dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T	Sig	Alpha	Keputusan
(Constant)	20,308	7,052	0,000	-	-
Keadilan Distributif	-0,528	-3,316	0,001	0,05	Diterima
Stres Kerja	0,242	5,345	0,000	0,05	Diterima
Kepuasan Kerja	-0,077	-0,845	0,401	0,05	Ditolak

Sumber: *Olahan Data (2024)*

Pada hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa nilai *constant* yang dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 20,308. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif, stres kerja, dan kepuasan kerja mampu

menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang sebesar 20,308 %.

Pada tahapan ringkasan pengujian hasil hipotesis terlihat bahwa variabel keadilan distributif memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,528 mempunyai nilai T sebesar -3,316 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai *alpha* sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan terbukti bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang.

Selanjutnya, sesuai dengan ringkasan pengujian hasil hipotesis terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,242 mempunyai nilai T sebesar 5,345 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *alpha* sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang.

Kemudian, sesuai dengan ringkasan pengujian hasil hipotesis terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,077 mempunyai nilai T sebesar -0,845 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,401 yang lebih besar dari nilai *alpha* sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang

merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Keadilan Distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT.Bintang Toedjoe Cabang Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). "A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934.
- Greenberg, J. (2010). *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114–132.
- Lewis, S. C., & Karoly, D. J. (2013). Anthropogenic contributions to Australia's record summer temperatures of 2013. *Geophysical Research Letters*, 40(14), 3708–3709.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior." In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (pp. 151–174). American Psychological Association.
- Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45–54.