

**PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Derajat Sarjana Strata Satu Psikologi



Oleh :

Ulfa Hidayah

158110075

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

ULFA HIDAYAH

158110075

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal

02 April 2019

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Fikri, S.Psi., M.Si

Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

Ahmad Hidayat, S.Th.I., M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, _____

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, nama Ulfa Hidayah dengan disaksikan oleh dewan penguji skripsi, dengan menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah dijadikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan diperguruan tinggi manapun, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.



Pekanbaru, 02 April 2019



Ulfa Hidayah
NPM:158110075

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah, atas segala limpahan rahmat, nikmat dan karunia Allah SWT. Akhirnya saya dapat mewujudkan satu impian, walaupun masih banyak impian-impian lain yang belum dapat diraih. Semoga dengan izin-Nya, dipermudahkan jalan untuk dapat mencapai impian-impian lain.

Skripsi ini ku persembahkan utama dan terutama sekali untuk kedua orang tua dan saudara-saudaraku.

“Terimakasih yang tak terhingga karena telah mengantarkan saya sehingga dapat meraih gelar dan mempersembahkan karya ini, saya tahu begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan dan doa yang mengiringi setiap langkah perjalanan ini, yang tak mungkin dapat saya balas seumur hidup, hanya dapat dengan berusaha untuk menjadi anak yang berbakti.

Selanjutnya kupersembahkan karya ini untuk diriku sendiri

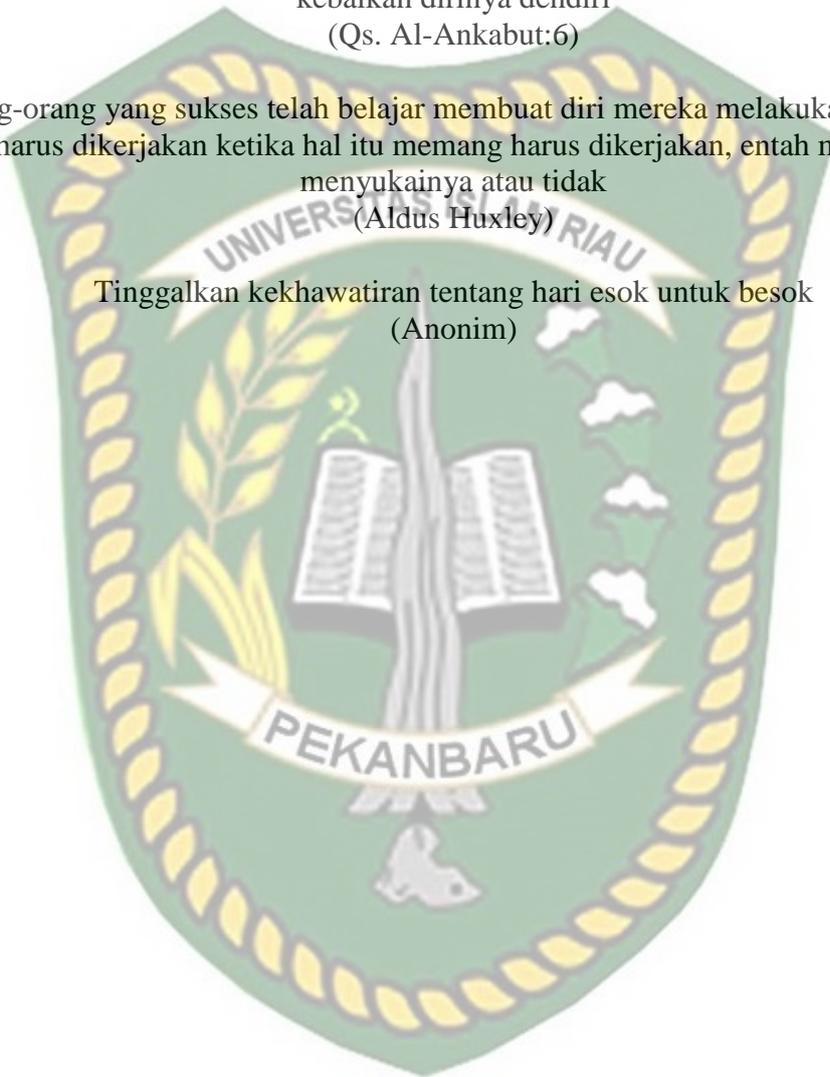
“Terimakasih karena sudah mampu bertahan, berjuang dan bekerja keras untuk meraih ini semua. Kamu hebat!!”

HALAMAN MOTTO

Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri
(Qs. Al-Ankabut:6)

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak
(Aldus Huxley)

Tinggalkan kekhawatiran tentang hari esok untuk besok
(Anonim)



KATA PENGANTAR

Asalamualaikum, wr. wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyesuaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Dan *Burnout* Terhadap *Counterproductive Work Behavior*”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Tengku Nila Fadhliha, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Penasehat Akademik.

5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran ditengah kesibukan untuk selalu memberikan bimbingan, dorongan dan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat memahami dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas skripsi ini.
7. Ibu Dr. Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktu dengan penuh kesabaran, dukungan serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Segenap pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Terima kasih atas bantuan dan pelayanan yang baik selama ini.
11. Terima kasih kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Terimakasih banyak untuk keluarga tercinta terutama untuk Ayahanda dan Ibunda yang tiada henti memberikan kasih sayang, do'a, motivasi, semangat dan berusaha memenuhi semua kebutuhan penulis, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ayahanda dan Ibunda tercinta karena semua itu tidak akan terbalaskan dengan apapun oleh penulis.
13. Terimakasih kepada saudara-saudaraku Berman Basrana, S.Pd., Gr, Endah Julita, S.Pd., M.Si, Husnul Abadi, S.Pt, dan Addina Mulyati atas doa yang tulus dan motivasi yang diberikan selama ini.
14. Terimakasih kepada Dena, Vanda dan Syahrul yang telah menjadi teman sepenelitian, yang senantiasa menjadi tempat bertukar pikiran, menemani mendukung dan memotivasi dari awal proses proposal hingga selesainya skripsi ini.
15. Terimakasih kepada Eki, Arum, Cindy dan Emy yang telah menemani dan selalu membantu selama proses perkuliahan.
16. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Ashi, Fitra Ulfa, Gisda, Mita, Sisi, Ningsi, Rensi, Logy, Piki, Sandi, Novem, Zayu, Dhea, Boyke, Anggi dan Bakat yang selalu meluangkan waktu untuk mendengar keluh kesah, bertukar pikiran, dan saling memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis selama ini.
17. Kepada teman-teman angkatan 2015 dan kelas B yang tidak bisa disebutkan satu-satu. Terimakasih untuk kebersamaan yang menghadirkan rasa kekeluargaan yang tidak terlupakan.

18. Terimakasih kepada Universitas Islam Riau terutama Fakultas Psikologi karena telah menjadi tempat terbaik, teraman dan terpercaya untuk dapat belajar menuntut ilmu, bersenang senang dan mendapatkan pengalaman berharga yang tak akan pernah terlupakan.

19. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bias penulis sebutkan satu pesatu. Penulis ucapkan terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, April 2019

Ulfa Hidayah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Counterproductive Work Behavior</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Counterproductive Work Behavior</i>	7
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Counterproductive Work Behavior</i>	9
2.1.3 Faktor-Faktor <i>Counterproductive Work Behavior</i>	10

2.2	Stres Kerja	11
2.2.1	Pengertian Stres.....	11
2.2.2	Pengertian Stres Kerja.....	11
2.2.3	Aspek-Aspek Stres Kerja	13
2.2.4	Faktor-Faktor Stres Kerja.....	15
2.3	<i>Burnout</i>	16
2.3.1	Pengetian <i>Burnout</i>	16
2.3.2	Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	18
2.3.3	Faktor-Faktor <i>Burnout</i>	18
2.4	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	19
2.5	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Identifikasi Variabel Penelitian	22
3.2	Definisi Oprasional.....	22
3.2.1	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	22
3.2.2	Stres Kerja.....	23
3.2.3	<i>Burnout</i>	23
3.3	Tempat Penelitian	24
3.4	Subjek Penelitian	24
3.4.1	Populasi Penelitian	24
3.4.2	Sampel Penelitian.....	24
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	24

3.5	Metode Pengumpulan Data	25
3.5.1	Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i>	25
3.5.2	Skala Stres Kerja	26
3.5.3	Skala <i>Burnout</i>	28
3.6	Validitas dan Reliabilitas	29
3.6.1	Validitas	29
3.6.2	Reliabilitas	30
3.7	Metode Analisis Data	31
3.7.1	Uji Normalitas	31
3.7.2	Uji Linearitas	31
3.7.3	Uji Multikolinearitas	32
3.7.4	Uji Hipotesis	32
3.8	Hasil Uji Coba	32
3.8.1	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	33
3.8.2	Stres Kerja	34
3.8.3	<i>Burnout</i>	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Persiapan Penelitian	37
4.1.1	Orientasi Kancah Penelitian	37
	1. Tentang Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	37
	2. Visi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	37
4.1.2	Proses Perizinan	37
4.1.3	Pelaksanaan Uji Coba	38

4.2 Pelaksanaan Penelitian	38
4.3 Hasil Analisis Data	39
4.3.1 Data Demografi.....	39
4.4 Deskripsi Data Penelitian	40
4.5 Uji Asumsi.....	43
4.5.1 Uji Normalitas.....	43
4.5.2 Uji Linearitas.....	44
4.5.3 Uji Multikolinearitas	45
4.5.4 Uji Hipotesis	46
1. Uji Korelasi.....	46
2. Uji Regresi	48
4.6 Pembahasan.....	51
4.7 Kelemahan Penelitian.....	55
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	56
5.2.1 Kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	56
5.2.2 Kepada Peneliti	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i>	26
Tabel 3.2	Blue Print Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 3.3	Blue Print Skala <i>Burnout</i>	28
Tabel 3.4	Blue Print Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i> Setelah <i>Try Out</i>	34
Tabel 3.5	Blue Print Skala Stres Kerja Setelah <i>Try Out</i>	35
Tabel 3.6	Blue Print Skala <i>Burnout</i> Setelah <i>Try Out</i>	36
Tabel 4.1	Responden Identitas Subjek	39
Tabel 4.2	Rentang Skor Penelitian	40
Tabel 4.3	Rentang nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala Stres Kerja ..	42
Tabel 4.4	Rentang nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala <i>Burnout</i>	42
Tabel 4.5	Rentang nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala <i>Counterproductive Work Behavior</i>	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Asumsi Normalitas	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Asumsi Linearitas	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.9	Uji Hipotesis Korelasi	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	49
Tabel 4.11	Hasil Nilai Koefisien Stres Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	49

Tabel 4.12 Nilai Kontribusi Stres Kerja dan *Burnout*

Terhadap *Counterproductive Work Behavior*..... 51



DAFTAR LAMPIRAN

- I. Skala *Try Out*
- II. Skala Penelitian
- III. *Output* SPSS
- IV. Surat Penelitian
- V. Kartu Hadir Sidang Skripsi
- VI. Surat Keterangan Bimbingan
- VII. Kartu Bimbingan Skripsi



**PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
*COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR***

**Ulfa Hidayah
158110075**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior*. *Counterproductive work behavior* adalah semua sikap yang mengarahkan individu pada segala macam bentuk perilaku yang bertentangan dan/atau menghambat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi baik disengaja maupun tidak disengaja. Berdasarkan penelitian terkini menyebutkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *counterproductive work behavior* dalam organisasi diantaranya stres kerja dan *burnout*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel 113 subjek yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan tiga buah skala yaitu skala *Counterproductive work behavior*, stres kerja dan *burnout*. Data dianalisis dengan teknik analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas stres kerja dan *burnout* berhubungan secara signifikan dengan *counterproductive work behavior* ($F=40.750, p=0,000$). Sumbangan efektif yang diberikan variabel stres kerja dan *burnout* terhadap *Counterproductive work behavior* adalah sebesar 42,6%, sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: *Counterproductive Work Behavior*, Stres Kerja, *Burnout*

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND BURNOUT TOWARDS
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR**

**Ulfa Hidayah
158110075**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

This research aims to know the effect of work stress and burnout towards Counterproductive work behavior. Counterproductive work behavior is all behaviors leading the individuals to all kinds of behavior which are contradictory and/or inhibit the organization to achieve the goals either on purpose or accidental. Based on the latest research states that there are factors that can influence counterproductive work behavior in organizations including work stress and burnout. The population in this research were the staff of the local secretariate of Pekanbaru City with total samples in the amount of 113 subjects taken by using simple random sampling. Data collection was conducted by using three scales; Counterproductive work behavior scale, work stress scale, and burnout scale. Data were analyzed by using regression analysis technique. The results show that independent variable work stress and burnout have significant effect towards Counterproductive work behavior ($F=40.750$, $p =0,000$). The effective contribution given by variable work stress and burnout towards Counterproductive work stress is in the amount of 42,6%, the rest is affected by other variables.

Keywords: Counterproductive Work Behavior, Work Stress, Burnout

تأثير ضغط العمل والإحترق النفسي على سلوك عمل عكس النتائج

أولفا هداية

١٥٨١١٠٠٧٥

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الربوية

ملخص

سلوك عمل عكس النتائج هو كل المواقف التي توجه الأفراد في جميع أشكال السلوك التي تتعارض مع تنظيم الشركات أو توقعه لتحقيق أهداف الشركة سواء عن قصد أو غير قصد. ضغط العمل هو حالة توتر تخلق خللاً جسدياً ونفسياً يؤثر على العواطف وعملية التفكير وحالة الموظف. يعتبر الإحترق النفسي حالة يعاني فيها الفرد من التعب البدني والعاطفي والعقلي الذي يزعجه. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير ضغط العمل والإحترق النفسي على سلوك عمل عكس النتائج. كان السكان في هذه الدراسة من موظفي الأمانة الإقليمية لمدينة بيكانبارو مع عينة من 113 شخصاً اتخذ باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة. يستخدم جمع البيانات ثلاثة مقاييس ، وهي: سلوك عمل عكس نتائج، وضغط العمل والإحترق النفسي. وقد تم تحليل البيانات عن طريق تقنيات تحليل الانحدار. أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة لضغط العمل والإحترق النفسي تؤثر بشكل كبير على سلوك عمل عكس نتائج ($F = 40.750$ ، $p = 0.000$). المساهمة الفعالة التي تقدمها المتغيرات لضغط العمل والإحترق النفسي لسلوك عمل عكس نتائج بقدر 42.7 % ، والباقي يتأثر بالمتغيرات الأخرى.

الكلمات المفتاحية: سلوك عمل عكس نتائج ، ضغط العمل ، الإحترق النفسي

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi saat ini memberi pengaruh yang jelas terhadap perkembangan organisasi. Globalisasi memberikan perubahan yang besar, yang secara tidak langsung menuntut organisasi untuk bekerja lebih efektif dan dapat dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan. Semakin ketatnya persaingan membuat masing-masing organisasi berusaha meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh organisasinya baik itu dari segi produksi dan juga sumber daya manusia. Salah satu yang dapat dilakukan individu sebagai pekerja dalam meningkatkan profit dan produktivitas organisasi adalah menjadi sumber daya manusia yang memiliki kualitas terbaik.

Oleh karena itu, karyawan harus memberikan performa yang optimal dalam bekerja dan disertai dengan tanggung jawab organisasi dalam melindungi dan memfasilitasi anggota organisasi. Namun demikian, karyawan yang menunjukkan *counterproductive work behavior* masih mungkin dapat terjadi, seperti kemangkiran kerja berupa keterlambatan/ketidakhadiran, sabotase kerja dengan melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur, tindakan kekerasan kepada orang lain, ancaman dan perilaku pencurian barang ditempat kerja (McShane dan Von Glinow, 2010).

Yoseanto (2017) dalam penelitiannya yang dilakukan di PT X (Prusahaan konstruksi di Jakarta), melaporkan bahwa para karyawannya telah

melakukan *counterproductive work behavior*. Dimana mereka melakukan manipulasi biaya produksi seperti pembelian material dengan harga diatas harga yang sebenarnya, melakukan transaksi pembelian tanpa ada bukti barang dan melakukan mencurian solar. Selain itu, dari hasil rekapitulasi absensi yang dilakukan Yoseanto diketahui bahwa persentase kehadiran karyawan konstruksi pada bulan Januari-Mai tahun 2017 mengalami penurunan yang pesat perbulannya. Pada bulan Januari angka persentasi kehadiran karyawan berada pada angka 53%, sedangkan pada bulan Mai angka persentase kehadiran hanya sekitar 27% saja. Adapun tindakan penyimpangan yang dilakukan karyawan konstruksi tersebut merupakan bentuk dari *counterproductive work behavior* yang mengakibatkan kerugian pada PT X.

Ada beberapa cara untuk mengartikan *counterproductive work behavior*. *Counterproductive work behavior* dipandang sebagai sebuah bentuk perilaku protes , dimana individu atau kelompok berusaha untuk menarik perhatian atau menyatakan ketidakpuasan dengan organisasi dengan melakukan berbagai penyimpangan (Kelloway 2010). Sedangkan teori lain menyatakan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan perilaku yang disengaja yang melanggar norma organisasi dimana hal tersebut dapat mengancam kesejahteraan organisasi maupun anggota didalamnya (Bennett dan Robinson 2000).

Counterproductive work behavior merupakan perilaku yang bertujuan memberikan efek yang dapat merugikan organisasi dan anggotanya. Dimana *counterproductive work behavior* mencakup tindakan seperti agresi, pencurian, tindakan pasif seperti sengaja tidak mengikuti intruksi atau melakukan pekerjaan

terintegrasi (Fox, Spector dan Mile 2001). Fox, Spector dan Mile juga menjelaskan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan respon terhadap perilaku yang disebabkan karena stres pekerjaan.

Teori diatas juga didukung oleh penelitian Tucker, Sinclair, Mohr *et al* (2009), dalam penelitiannya yang dilakukan pada anggota prajurit militer diketahui bahwa stres mempengaruhi *counterproductive work behavior*, dimana stres menyebabkan kemampuan prajurit untuk mempertahankan tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi menjadi melemah. Ketidaksiplinan merupakan respon dari stres yang dipengaruhi oleh kurangnya interaksi, kegiatan yang monoton, rasa ketidakadilan serta konflik antar anggota yang intens. Pada akhirnya anggota militer menjadi tidak patuh akan aturan, melakukan pelanggaran ringan sampai pada penggunaan narkoba. Dimana perilaku tersebut termasuk dalam *Counterproductive work behavior* yang merupakan hasil akhir dari respon stres.

Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge 2008). Stres kerja sangat penting dan telah menjadi tantangan utama bagi organisasi karena dampaknya sangat kuat pada kinerja individu serta organisasi (Aftab & Javeed, 2012).

Menurut penelitian Omar *et al* (2013), hasil penelitian dengan sampel 162 karyawan dari organisasi publik di Malaysia mengungkapkan ada hubungan positif antara stres kerja dan *counterproductive work behavior*. Dalam studi ini, karyawan yang mengalami emosi negatif seperti frustrasi dan merasa tertekan

karena terkait dengan pekerjaan yang berlebih akan lebih rentan untuk menunjukkan *counterproductive work behavior* seperti melakukan pencurian ditempat kerja, penipuan, perusakan pada peralatan kerja, sabotase, absensi, menyebarkan desas-desus, dan agresi.

Selain stres kerja faktor lain yang dapat memicu timbulnya *counterproductive work behavior* pada karyawan adalah *burnout*. *Burnout* merupakan satu dampak dari stres kerja yang berkembang kearah negatif (Satriyo, 2014). Brill menjelaskan ada perbedaan penting antara stres kerja dan *burnout* yaitu, stres kerja merupakan suatu proses adaptasi sementara terhadap tekanan-tekanan dilingkungan kerja disertai dengan gejala mental dan fisik. Berbeda dengan *burnout* yang merupakan tahapan akhir dari ketidakmampuan individu beradaptasi dengan tekanan dari lingkungan kerja (Scaufelli & Buunk, 1996).

Burnout adalah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang akibat stres yang disertai kegagalan meraih harapan dalam jangka waktu yang relatif panjang. *Burnout* banyak ditemui pada orang-orang yang bekerja dalam bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada masyarakat umum, seperti guru, perawat, polisi, konselor, dokter dan pekerja sosial (Adawiyah, 2013). Adawiyahh juga menyimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu reaksi penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan dimana seorang pekerja menjadi tidak menjalankan tugasnya dengan baik, sebagai akibat dari tuntutan emosional dan stres kerja yang dialaminya. Dimana *burnout* merupakan sindrom dalam dunia kerja yang justru mengenai orang yang berprestasi dan berdedikasi dalam pekerjaanya (Adawiyah 2013).

Ugwu (2017) dalam penelitiannya yang dilakukan pada perawat diketahui bahwa tiga dimensi *burnout* diantaranya kelelahan emosi, dipersonalisasi dan penurunan prestasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam munculnya *counterproductive work behavior*. Dimana pekerjaan keperawatan membutuhkan jam kerja yang panjang dan tatap muka tingkat tinggi, interaksi dengan klien, sehingga situasi tersebut mampu menguras emosi perawat. Selanjutnya, *burnout* yang terjadi dari penugasan berlebihan pada perawat menyebabkan mereka mengalami detasemen dari klien mereka (depersonalisasi). Keadaan depersonalisasi yang dihasilkan dapat meningkatkan peluang *counterproductive work behavior*, seperti penarikan diri, keterlambatan, dan perilaku agresif yang berorientasi pada klien.

Berdasarkan dari pemaparan dan peristiwa diatas dapat disimpulkan bahwa masalah stres kerja dan *burnout* sama-sama dapat mempengaruhi timbulnya *counterproductive work behavior (CWB)*, yang mana merupakan masalah penting untuk diperhatikan oleh sebuah lembaga atau organisasi. Jika stres kerja dan *burnout* pada karyawan tinggi, maka akan menyebabkan menurunnya produktifitas kerja pada karyawan. Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior*”.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh antara Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Conterproductive Work Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh antara Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Conterproductive Work Behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bersifat teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, pengetahuan dan perluasan wawasan bersama serta sebagai sumbangan referensi bagi pengembangan Ilmu Psikologi terutama bidang ilmu Psikologi Industri & Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi para karyawan untuk dapat mengatasi atau mengurangi tingkat stress dan kecendrungan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan untuk berkembang kearah yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Counterproductive Work Behavior*

2.1.1 *Pengertian Counterproductive Work Behavior*

Counterproductive Work Behavior didalam Kamus Besar Bahasa Inggris disebut sebagai prilaku kerja kontraproduktif atau dikenal juga sebagai prilaku kerja yang menyimpang, dan untuk selanjutnya dijelaskan sebagai CWB merupakan suatu bentuk prilaku pelanggaran terhadap norma-norma organisasi, yang dilakukan oleh karyawan dengan sengaja dan menyebabkan terancamnya kesejahteraan organisasi, anggota atau keduanya (Robinson & Bennet, 1995).

CWB merupakan prilaku yang memiliki efek merugikan terhadap organisasi dan anggota mereka, tindakan yang termasuk CWB yaitu agresif organisasi, prilaku antisosial, kenakalan dan lain sebagainya. Prilaku ini berbahaya bagi organisasi dengan langsung mempengaruhi fungsi atau properti, serta dengan menyakiti karyawan dan akan mengurangi keefektifan kerja (Spector, Fox & Miles, 2001). Selain itu CWB juga diartikan sebagai respon ketidakpuasan dalam bentuk prilaku negatif kepada individu, serta merugikan karyawan dan organisasi (Thomas, 2012).

Tindakan-tindakan yang memiliki potensi bahaya, seperti mengindari pekerjaan, melakukan tugas dengan tidak benar, prilaku agresif fisik, permusuhan verbal (penghinaan), sabotase dan pencurian. Dimana beberapa tindakan tersebut, seperti prilaku agresif dan permusuhan diarahkan pada orang, sementara tindakan

lain seperti melakukan tugas dengan tidak benar atau sabotase diarahkan kepada organisasi (Spector & Fox & Domagalski, 2005).

CWB merupakan perilaku yang bertentangan dengan tujuan dan sasaran organisasi, yang merupakan serangkaian perilaku yang berbeda yang bertentangan dengan perilaku yang diatur organisasi serta dapat membahayakan individu yang terlibat dalam organisasi seperti klien, rekan kerja, pelanggan serta supervisor dan bahkan dapat menumpulkan stabilitas organisasi beresiko (Parves & Anjum, 2013).

CWB dipandang sebagai masalah serius bagi organisasi serta anggota organisasi (Fox, Spector & Bauer, 2010). Perilaku CWB dipahami sebagai disfungsional, karena perilaku tersebut selalu melanggar norma dan aturan utama dalam organisasi dengan menimbulkan tindakan yang tidak relevan terhadap tujuan organisasi, melanggar prosedur, menurunkan produktifitas dan probabilitas organisasi (Klotz & Buckley, 2013).

Menurut Judson CWB adalah bentuk dari tindakan yang melanggar norma-norma umum. Tindakan tergantung dari kepribadian individu, sifat dan perubahan, kekuatan pendorong dari organisasi dalam konteks lingkungan (dalam Shamsudin *et al*, 2011). Shamsudin *et al* (2011) menyimpulkan bahwa CWB adalah tindakan yang melanggar norma organisasi yang secara signifikan dapat mengancam kesejahteraan organisasi maupun anggotanya organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan CWB adalah suatu bentuk perilaku maupun tindakan yang melanggar norma-norma yang berlaku. Dilakukan oleh individu maupun kelompok serta dapat membahayakan anggota yang terlibat didalamnya karena turunnya tingkat kefokusannya dalam bekerja, yang

mana CWB dapat memberikan dampak yang negatif baik terhadap perusahaan atau organisasi ataupun terhadap karyawan yang berada dalam organisasi.

2.1.2 Aspek-aspek *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

Robbinson dan Bennet (2000) menyebutkan terdapat empat aspek CWB, yaitu sebagai berikut:

1. Penyimpangan produksi

Penyimpangan produksi yaitu perilaku yang melanggar norma-norma yang berlaku secara resmi. Contohnya, datang terlambat, bekerja dengan lambat dan meninggalkan pekerjaan lebih awal, mengambil istirahat berlebihan, membuang-buang sumber daya.

2. Penyimpangan properti

Penyimpangan properti adalah penyimpangan yang dilakukan dengan merusak properti atau aset organisasi. Penyimpangan ini dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi. Contohnya, menyabotase peralatan, berbohong mengenai jam kerja, mencuri dari perusahaan, menyalahgunakan rekening perusahaan, menyampaikan informasi rahasia dan melakukan kesalahan yang disengaja.

3. Penyimpangan politik

Penyimpangan politik merupakan perilaku berupa keterlibatan interaksi secara sosial yang menempatkan individu pada kerugian pribadi maupun politik. Contohnya, berperilaku tidak sopan ditempat kerja,

bergosip mengenai rekan kerja lain dan melakukan persaingan yang tidak menguntungkan.

4. Agrasi pribadi

Agresi pribadi merupakan perilaku agresif atau memusuhi individu lainnya. Contohnya, pelecehan secara verbal, penyerangan fisik, mencuri peralatan rekan kerja, merusak dan menghancurkan properti rekan kerja serta menempatkan rekan kerja dalam bahaya.

2.1.3 Faktor-faktor *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

Menurut Thomas (2012) ada dua hal yang dapat membentuk *CWB*, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal berhubungan dengan kepribadian seperti sikap marah, ketidakpuasan, iri hati dan emosi negatif.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal berhubungan dengan organizational stressor, berupa deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, rasa tidak aman, kurangnya kesempatan karir internal dan system penilaian yang tidak pantas, kurangnya motivasi, pengawasan berlebihan, kondisi stres serta adanya keinginan untuk berhenti.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres

Stres merupakan kondisi dimana individu berhadapan dengan tuntutan peluang atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu dan yang mana hasilnya dipantang tidak pasti. Dari beberapa pendekatan tersebut dapat dipahami bahwa stres adalah perasaan tidak nyaman atau tertekan, baik secara fisik ataupun psikis, sebagai respon atau reaksi individu terhadap *stressor* yang mengancam, membebani atau membahayakan keselamatan, kepentingan dan kesejahteraan hidup individu (Robbins & Judge, 2017)

Stres merupakan suatu bentuk respon dalam penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, bentuk konsekuensi dari tingkatan lingkungan, situasi atau peristiwa yang banyak menyebabkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Luthans & Fred 2008). Menurut Robbins dan Judge (2017) beberapa sumber pemicu timbulnya stres, diantaranya faktor lingkungan, faktor pribadi dan faktor organisasi/pekerjaan yang disebabkan karena adanya tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi yang pada akhirnya menyebabkan individu mengalami stres kerja.

2.2.2 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan bentuk stres yang terjadi pada ruang lingkup pekerjaan, sehingga individu dapat memiliki penilaian akan kondisi lingkungan dan potensi diri. Potensi yang dimiliki oleh karyawan selalu berubah sesuai dengan

pengalaman kerjanya. Karyawan diharapkan mencoba untuk menyesuaikan interaksi kerja diantara diri dan lingkungannya (Lazarus, 2006).

Stres kerja dianggap sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan (Cooper & Hanger, 2008). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai & Mulyadi 2012). Dapat juga diartikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres dapat sangat membantu, tetapi dapat juga berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu jalannya pekerjaan.

Stres kerja merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan kerja yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya (Sunyoto 2012).

Stres kerja diartikan sebagai kondisi dimana individu dihadapkan pada sejumlah tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut (Jacinta, 2002). Sedangkan Wijono (2010) menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu keadaan yang mencemaskan, keadaan tidak menyenangkan berupa tekanan yang dialami karyawan sehingga karyawan tersebut tidak nyaman secara fisik dan psikis atau mengkhawatirkan mengenai sesuatu sehingga mengakibatkan perubahan dalam kebiasaan sehari-hari, kesehatan misalnya meningkatkan tekanan darah, denyut nadi meningkat dan tidak teratur, gangguan saluran pencernaan. Ketika kita merasa terancam baik secara fisik atau mental maka kita akan bereaksi terhadap kondisi tersebut. Dimana kejadian yang dialami dilingkungan kerja yang diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari lingkungan kerja. Seperti yang telah diungkapkan diatas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

2.2.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Cooper dan Hanger (2008) berpendapat ada beberapa aspek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja rendah

Kepuasan kerja rendah disebabkan karena kurangnya motivasi dalam bekerja, sering kali menunda pekerjaan yang sulit dan tidak punya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kinerja yang menurun

Kinerja yang menurun dapat disebabkan karena atasan yang buruk sehingga individu tidak bekerja dengan segenap kemampuan serta tidak tertarik bekerja keras untuk kemajuan instansi.

3. Semangat dan energi hilang

Semangat dan energi hilang disebabkan karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu, kurang keinginan untuk terlibat dalam bekerja serta rendahnya motivasi individu untuk bekerja.

4. Komunikasi tidak lancar

Disebabkan karena adanya kesenjangan persepsi antar individu dalam perusahaan sehingga individu berusaha menarik diri dari lingkungan pekerjaan, perbedaan pemahaman dan tidak tertarik berbagi informasi dengan rekan kerja.

5. Pengambilan keputusan tidak bagus

Dipengaruhi oleh individu yang merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan.

6. Kreatifitas dan inovasi berkurang

Disebabkan karena tidak adanya peningkatan dalam kerja serta tidak adanya penghargaan dari perusahaan terhadap pekerjaan.

7. Kurang produktif

Desebabkan karena individu tidak maksimal dalam bekerja, tidak serius, suka meninggalkan pekerjaan yang dianggap sulit dan bekerja tidak tepat waktu.

2.2.3 Faktor-faktor Stres Kerja

Cooper dan Hanger (2008) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja, diantaranya:

1. Kondisi kerja

a) Lingkungan kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

b) *Overload*

Banyak pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut, akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

2. Konflik peran

Karyawan yang bekerja diperusahaan besar atau kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

3. Pengembangan karir

Ketidakjelasan pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan akan mengakibatkan stres kerja.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang tidak jelas begitu pula jabatan, wewenang dan tanggung jawab, aturan main terlalu kaku mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

2.3 *Burnout*

2.3.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Kamus Bahasa Inggris (2006) *burnout* diartikan sebagai kelelahan, dalam hal ini disebut kelelahan kerja. Istilah *burnout* pertama kali dikenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1970-an. Menurut Rivai dan Sagala (2011) *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun.

Burnout adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan atau yang memiliki tanggung jawab atas orang lain (Robbins & Judge, 2007).

Istilah *burnout* juga diartikan sebagai suatu keadaan keletihan fisik, emosional dan mental yang mengganggu dirinya. Ciri yang muncul adalah habisnya energi fisik dengan perasaan tidak berdaya dan putus harapan, keringnya perasaan, konsep dirinya negatif dan sikap negatif terhadap kerja dan orang lain. *burnout*

merupakan situasi yang tak henti-hentinya dialami oleh karyawan dalam memenuhi keinginannya mencapai tujuan dengan sumber daya yang mencukupi dan menghasilkan transformasi dalam berkomitmen, kebosanan dan kelelahan fisik (Marwansyah, 2014).

Burnout merupakan kondisi yang dialami oleh seseorang yang ditandai dengan kelelahan, stres kerja dan berkurangnya pencapaian pribadi. Burnout merupakan bentuk stres yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan. Secara umum tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan pada karyawan karena mengharuskan karyawan mengeluarkan upaya fisik dan psikologis. Namun, sumber daya pekerjaan seperti dukungan social, otonomi, dan pengawasan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, sehingga dapat mengurangi perasaan kelelahan yang dirasakan karyawan Kartono (2017).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah bentuk kelelahan emosional yang dialami individu akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang dilakukannya dalam jangka waktu yang cukup lama dengan pekerjaan yang monoton dimana pekerjaannya berhubungan erat dengan kebutuhan orang banyak yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, tertekan, mudah marah dan tersinggung, bersikap kasar, menjauh dari lingkungan sosial, lelah fisik, lelah mental, konsep diri yang rendah dan gejala lainnya.

2.3.2 Aspek-aspek *Burnout*

Berdasarkan teori dari Maslach, Schaufeli dan Laiter ada beberapa aspek *burnout* menurut Rivai dan Sagala (2011), yaitu:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), yaitu berkaitan dengan hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan, minat dan semangat.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), yaitu berkaitan dengan sikap kemanusiaan terhadap sesama. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.
3. Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*), yaitu berkaitan dengan atribusi diri seperti aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, rasa percaya diri menurun serta tidak puas dengan pencapaian kerja.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Maslach dan Leiter (2005), menyebutkan beberapa faktor *burnout* atau kelelahan kerja antara lain:

1. Faktor situasional

Kondisi kerja yang kurang baik, berupa beban kerja, pengawasan, hadiah, interaksi social, keadilan dan kejujuran dan nilai.

2. Faktor individual

Kondisi diri sendiri yang diengaruhi oleh faktor umur, gander, status kedudukan serta pengalaman individu.

2.4 Pengaruh Stres Kerja Dan *Burnout* Terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB)

CWB merupakan suatu perilaku atau sikap serta tindakan yang dilakukan individu maupun kelompok yang dianggap tidak sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku dalam kehidupan berorganisasi. Dimana CWB dianggap sebagai perilaku yang memiliki efek merusak bagi organisasi dan anggotanya. CWB dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya stres kerja. Spector, Fox dan Mile (2001) menjelaskan bahwa CWB merupakan respon terhadap perilaku yang disebabkan karena stres pekerjaan.

Ruben (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi lebih memungkinkan untuk melakukan CWB. Individu yang memiliki tingkat stres yang rendah, tidak mungkin melakukan CWB karena individu dapat mengontrol atau mengendalikan dirinya sendiri, walaupun keadaan atau situasi yang dihadapi tidak sesuai dengan yang diinginkannya.

Penelitian diatas juga didukung oleh penelitian Vilzati, Ajirna dan Ibrahim (2018) mengenai persepsi guru tentang stres kerja, *counterproductive work behavior* (CWB), dan *negative affectivity* (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Di Banda Aceh) diketahui bahwa sasaran pekerjaan yang kurang jelas, tuntutan dan peran yang tidak jelas, adanya rasa tidak senang saat mengajar serta kurangnya semangat dalam mengajar menjadi pemicu timbulnya stres dan mengakibatkan para guru melakukan perilaku CWB seperti sering terlambat masuk ke kelas, melimpahkan kesalahan kepada orang lain sampai dengan terjadinya

pertengkaran antar guru. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku *counterproductive work behavior* (CWB). Artinya, ketika stres kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka akan menurunkan perilaku *counterproductive work behavior* (CWB) pada guru tersebut. Sebaliknya ketika stres kerja yang dimiliki oleh guru tinggi, maka akan meningkatkan perilaku *counterproductive work behavior* (CWB).

Selain Stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi CWB adalah *burnout*. *Burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikologi yang berhubungan dengan tekanan yang kronis, yang dialami oleh seseorang dari hari ke hari karena merasa apa yang diharapkan tidak tercapai yang ditandai dengan keletihan emosi, depersonalisasi dan kurangnya pencapaian pribadi (Zulkarnain, 2011).

Penelitian Sitawati dan Putra (2016) tentang pengaruh kelelahan emosional (*burnout*) terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan variabel moderasi stres kerja diketahui bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku menyimpang karyawan/CWB. Pengaruh positif berarti apabila semakin tinggi *burnout* maka akan semakin tinggi pula terjadi perilaku menyimpang karyawan/CWB, sebaliknya apabila semakin rendah *burnout* maka akan semakin rendah pula terjadi perilaku menyimpang karyawan/CWB. Adapun perilaku-prilaku *burnout* diantaranya merasa lelah menjalani pekerjaan, merasa tidak bertenaga, merasa frustrasi dengan pekerjaan, merasa kehilangan energi waktu bekerja dan tidak mampu memberikan pelayanan terbaik saat bekerja. Sehingga perilaku tersebut menimbulkan CWB seperti melakukan hal yang merugikan perusahaan, merusak

properti perusahaan, melakukan pencurian, berkata kasar pada karyawan lain dan melakukan kekerasan fisik pada karyawan lain.

Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan *burnout* sama-sama dapat memicu timbulnya perilaku kerja menyimpang/CWB pada karyawan, yang mana hal tersebut dapat merugikan instansi/organisasi, individu yang terlibat dalam instansi/organisasi maupun keduanya.

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan *burnout* terhadap *Conterproductive Work Behavior* (CWB) Semakin tinggi stres kerja dan *burnout* maka semakin tinggi CWB pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja dan *burnout* maka semakin rendah CWB pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2010) variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian kuantitatif umumnya dijumpai *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas : Stres Kerja (X_1)
Burnout (X_2)

Variabel Terikat : *Counterproductive Work Behavior* (Y)

3.2 Definisi Oprasional

3.2.1 *Counterproductive work behavior*

CWB merupakan sikap yang mengarahkan individu pada segala macam bentuk perilaku yang bertentangan dan/atau menghambat organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan baik disengaja maupun tidak disengaja. Penelitian ini diukur dengan skala CWB yang disusun berdasarkan teori Robinson dan Bannet (2000), terdiri dari empat aspek yaitu (1) penyimpangan properti, (2) penyimpangan produksi, (3) penyimpangan politik dan (4) agresi individu.

3.2.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak menyenangkan, sehingga menyebabkan kecemasan dan perasaan tidak nyaman baik secara fisik ataupun psikis. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek stres kerja yang disampaikan oleh Cooper dan Hager (2008) yaitu: (1) kepuasan kerja rendah, (2) kinerja menurun, (3) semangat dan energi hilang, (4) komunikasi tidak lancar, (5) pengambilan keputusan tidak bagus, (6) kreativitas dan inovasi berkurang, (7) kurang produktif.

3.2.3 *Burnout*

Burnout adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental yang mengganggu dirinya. *Burnout* adalah gejala kelelahan emosional yang dialami individu akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang dilakukannya dalam jangka waktu yang cukup lama dengan pekerjaan yang monoton dimana pekerjaannya berhubungan erat dengan kebutuhan orang banyak yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, tertekan, mudah tersinggung, bersikap kasar, menjauh dari lingkungan sosial, lelah fisik, lelah mental, konsep diri yang rendah dan gejala lainnya. Aspek yang digunakan dalam mengukur *burnout* dalam penelitian ini adalah menurut Rivai dan Sagala (2011), yaitu: 1) Kelelahan emosional, 2) Depersonalisasi, 3) Penurunan Prestasi Pribadi.

3.3 Tempat Penelitian

Pengambilan data dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 464, Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi penelitian

Azwar (2017) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik yang dapat membedakan dari kelompok subjek lainnya. Ciri-ciri populasi mencakup karakteristik-karakteristik individual. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, baik pria maupun wanita. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 156 orang.

3.4.2 Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* pada karyawan di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 subjek.

3.4.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pada rancangan *simple random sampling*. Menurut Sugiono (2010) pengambilan sampel penelitian dengan *simple random sampling* hanya dapat dilakukan pada

populasi yang tidak terlalu besar. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 113 subjek diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{156}{1+156 \cdot (0,05)^2} = \frac{156}{1+156 \cdot 0,0025} = \frac{156}{1+0,39} = \frac{156}{1,39} = 112,23$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh bahwa sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 113 subjek.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *counterproductive work behavior* (CWB), skala stres kerja dan *burnout*. Dari menggunakan skala akan didapatkan fakta dan pendapat dari subjek penelitian, karena model seperti ini bersandar pada laporan diri, pengetahuan dan keyakinan pribadi.

3.5.1 Skala *Conterproductive Work Behavior* (CWB)

Skala *CWB* dalam penelitian ini merupakan skala adaptasi dari Fatoni (2013). Skala ini disusun berdasarkan teori yang disampaikan oleh Robbinson dan Bennets (2000) mengenai penyimpangan perilaku kerja dengan nilai validitas terendah 0,202-0,898 dan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,882.

Adapun aspek yang diukur pada skala *CWB* atau penyimpangan perilaku yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik dan agresi individu. Skala ini digunakan untuk mengungkap tinggi rendahnya *counterproductive work behavior* (CWB) pada karyawan di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Skala yang digunakan adalah skala *Likers*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu, Sangat

Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*..

Tabel 3.1
Blue print Counterproductive Work Behavior (sebelum try out)

No	Aspek Citra Diri	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Penyimpangan produksi	Terlambat ketempat kerja, bekerja dengan lambat, pulang lebih awal, istirahat yang berlebihan	4,18,24,30,3 4,44	5,9,11,19,39, 41	12
2.	Penyimpangan properti	Sabotase peralatan, menyalahgunakan rekening, mencuri dari tempat kerja	20,22,28, 32,40,42	1,25,33,37, 45,47	12
3.	Penyimpangan pilitik	Ketidak sopanan ditempat kerja, bersaing tidak menguntungkan	2,3,6,12,16, 26	13,15,17,21,2 3,29	12
4.	Agresi Individu	Pelecehan verbal, serangan fisik, dan membahayakan rekan kerja	8,10,14,38,4 6,48	3,7,27,31,35, 43	12
Total			24	24	48

3.5.2 Skala Stres Kerja

Skala stres kerja pada penelitian ini adalah skala adaptasi dari Mahendra (2011) disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Cooper dan Hager dengan nilai validitas terendah 0,110-0,715 dan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,868.

Berdasarkan dengan aspek stres kerja yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja menurun, semangat dan eneri menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreatifitas dan inovasi yang kurang, kurang produktif. Skala stres kerja menggunakan skala *Likers* disusun dalam pernyataan mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unvavorable*). Skala disusun dalam bentuk pernyataan sebanyak 30 item, dimana alternatif jawaban dari skala tersebut

merupakan modifikasi skala *Likers* yang terdiri atas 4 kategori pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2
Blue Print Skala Stres Kerja (sebelum try out)

No	Aspek Citra Diri	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kepuasan kerja rendah	Kurangnya motivasi dalam bekerja, sering kali menunda pekerjaan yang sulit, tidak punya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	1, 11	16, 27	4
2.	Kinerja menurun	Tidak bekerja dengan segenap kemampuan, serta tidak tertarik bekerja keras untuk kemajuan instansi	2, 23	6, 17, 22	5
3.	Semangat dan energi hilang	Tidak menyenangi pekerjaan, kurang keinginan untuk terlibat dalam bekerja serta rendahnya motivasi individu untuk bekerja	3, 12, 24	7, 18	5
4.	Komunikasi tidak lancar	Menarik diri dari lingkungan pekerjaan, perbedaan pemahaman, tidak suka berbagi informasi	13	8, 19, 28	4
5.	Pengambilan keputusan yang tidak bagus	Tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan	4, 25	9	3
6.	Kreativitas dan inovasi berkurang	Tidak ada prestasi dalam bekerja, kinerja tidak meningkat	5, 14	20	3
7.	Kurang produktif	Pekerjaan tidak maksimal, tidak serius dalam bekerja, suka meninggalkan pekerjaan yang dianggap sulit, kerja tidak tepat waktu	15, 26	10, 21, 29, 30	6
Total			14	16	30

3.5.3 Skala *Burnout*

Skala *burnout* pada penelitian ini merupakan skala adaptasi dari Mandasari (2015) disusun berdasarkan teori Maslach, Schaufeli dan Laiter dengan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,937. Adapun aspek-aspek *burnout* menurut Maslach, Schaufeli dan Laiter yaitu kejenuhan emosi, depersonalisasi dan pencapaian diri. Skala ini digunakan untuk mengungkap tinggi rendahnya *burnout* pada karyawan.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likears*. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan 4 kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala dibagi menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Tabel 3.3
Blue Print *Burnout* (sebelum try out)

No	Aspek Citra Diri	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kelelahan emosi	Hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan, minat dan semangat	3, 4, 7, 15, 19, 20, 25, 26, 27, 29, 32, 33	8, 9, 11, 12, 18, 24, 28, 30	20
2.	Depersonalisasi	Prilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berprasaan, tidak memperhatikan kepentingan orang lain	1, 5, 14, 16, 23, 31	13, 17, 21, 22	10
3.	Penurunan prestasi pribadi	Aktualisasi diri, rendahnya motivasi, penurunan rasa percaya diri dan tidak puas dengan pekerjaan	6	2, 10	3
Total			19	14	33

3.6 Validitas & reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Suatu tes dapat mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Sedangkan tes mempunyai validitas rendah bila menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran.

Validitas berasal dari kata *validity* berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini pengujian validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana butir-butir skala merupakan representasi dari aspek yang ingin diukur. Validitas ini akan dicapai apabila aspek-aspek yang ingin diungkap oleh skala dibatasi kawasan perilakunya (Azwar, 2012).

Koefisien validitas bergerak dari $r_{xy} = 0,00$ sampai $r_{xy} = 1,00$ dan batas minimum koefisien korelasi dianggap memuaskan jika $r_{xy} = 0,30$ (Azwar, 2012). Batasan ini merupakan konvensi, tetapi jika jumlah butir yang lolos masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, maka batasan tersebut dapat diturunkan sedikit, misalnya menjadi 0,25 sehingga butir yang diinginkan tercapai (Azwar, 2012).

Untuk lebih meningkatkan validitas dilakukan seleksi butir skala dengan cara menghitung koefisien korelasi antar skor subjek pada butir skala yang

bersangkutan dengan skor total skala. Teknik ini disebut sebagai teknik konsistensi internal, yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor pada setiap butir dengan skor total skala tersebut (Azwar, 2012). Perhitungan menggunakan program SPSS.

3.6.2 Reliabilitas

Azwar (2012) mengemukakan reliabilitas suatu alat ukur diartikan sebagai *consistency*, yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran pada subjek yang sama. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Reliabilitas rentang antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 maka reliabilitas alat ukur semakin tinggi (Azwar, 2012).

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan secara empirik oleh koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien maka tingkat reabilitasnya semakin baik (Azwar, 2012). Besar koefisien reabilitas berkisar antara $r_{xy} = 0,00$ sampai $r_{xy} = 1,00$ dan tidak ada batasan yang pasti. Namun pada umumnya besar koefisien reabilitas yang baik adalah mendekati angka 1,00. Bila koefisien reabilitas semakin mendekati nilai 1,00 maka konsistensi hasil ukur semakin baik. Perhitungan reabilitas alat ukur dilakukan menggunakan teknik reabilitas *alpha cronbach* dibantu dengan menggunakan *Software SPSS 22.00 for windows*.

3.7 Metode Analisis Data

Data pada penelitian ini berupa data yang bersifat kuantitatif. Untuk itu data tersebut akan dianalisis menggunakan pendekatan statistic. Ada empat hal yang dilakukan dalam menganalisis data kuantitatif pada penelitian ini, yakni: (1) uji asumsi normalitas sebaran, (2) uji asumsi linearitas hubungan, (3) uji multikolinearitas dan (4) uji hipotesis penelitian.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah skor variabel yang diteliti telah mengikuti distribusi normal atau tidak. Hadi (2001) berpendapat bahwa skor variabel yang dianalisis mengikuti hukum sebaran normal baku (*kurva*) dari Gauss. Jika sebaran normal, artinya tidak terdapat perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang digunakan, bila p dari nilai Z (*Kilmogorov-Smirnov*) > 0.05 maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas hubungan dilakukan pada variabel stres kerja dan *burnout* terhadap CWB pada karyawan. Untuk melihat linear atau tidak, digunakan uji linearitas. Kaidahnya dengan melihat nilai p dari nilai F (*Deviation from Linierity*). Jika $p > 0,05$ maka hubungan linier, tetapi jika $p < 0,05$ maka hubungan tidak linier.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara sesama variable bebas (X). Hal ini dilakukan untuk membersihkan data dari kemungkinan terjadinya dua atau lebih variable bebas (X) yang berasal dari satu konsep yang sama. Jika terjadi multikolinieritas maka variable-variabel tersebut sebaiknya digunakan dari analisis (Hadi, 2001). Pengujian ini mengikuti asumsi bahwa terjadi multikolinieritas jika nilai $p < 0,05$ dan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi, yang bertujuan untuk melihat pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap CWB. Serta menguji apakah korelasi variabel signifikan atau tidak signifikan. Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22.00 for windows*.

3.8 Hasil Uji Coba

Menurut Azwar (2012) suatu alat ukur sebelum digunakan harus melewati uji coba terlebih dahulu, untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurannya. Hal ini disebut dengan validitas dan reliabilitas. Setiap alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya menggunakan validitas isi atau *content*. Menurut Azwar (2012) aitem yang valid berdasarkan aitem yang mempunyai koefisien $\geq 0,30$. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya untuk mengetahui sejauh mana alat

ukur mempunyai konsistensi relatif jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Semakin tinggi koefisien korelasi berarti menunjukkan realibilitas yang tinggi (Azwar, 2012). Reliabilitas alat ukur dapat ditentukan dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

3.8.1 *Conterproductive Work Behavior (CWB)*

Berdasarkan hasil uji coba pada skala *counterproductive work behavior* diperoleh hasil perhitungan validitas *counterproductive work behavior* dari 48 butir aitem terdapat 31 aitem yang valid, dimana terdapat 17 aitem gugur dengan nomor 5, 8, 9, 11, 15, 19, 21, 22, 27, 29, 33, 34, 37, 41, 42, 44, 46. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini tentang aspek *counterproductive work behavior* dengan nilai valid 0,198 sampai 0,799. Setelah dilakukan seleksi butir aitem didapatkan hasil indeks reliabilitas sebesar 0,918. Hasil seleksi butir aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Blue Print Skala Conterproductive work behavior untuk penelitian
(setelah try out)

No	Aspek Citra Diri	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Penyimpangan produksi	Terlambat ketempat kerja, bekerja dengan lambat, pulang lebih awal, istirahat yang berlebihan	4,18,24,30,	39	5
2.	Penyimpangan properti	Sabotase peralatan, menyalahgunakan rekening, mencuri dari tempat kerja	20,28,32,40	1,25,45,47	8
3.	Penyimpangan pilitik	Ketidak sopanan ditempat kerja, bersaing tidak menguntungkan	2,3,6,12,16,26	13,17,23	9
4.	Agresi Individu	Pelecehan verbal, serangan fisik, dan membahayakan rekan kerja	10,14,38,48	3,7,31,35,43	9
Total			18	13	31

3.8.2 Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji coba skala stres kerja didapatkan perhitungan validitas stres kerja dari 30 butir aitem terdapat 24 aitem yang valid, dimana terdapat 6 aitem gugur dengan nomor 1,4,7,9,19,30. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini tentang aspek stres kerja dengan nilai valid 0,286 sampai 0,781. Setelah dilakukan seleksi butir aitem didapatkan hasil indeks reliabilitas sebesar 0,895. Dari hasil seleksi butir aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Blue Print Skala Stres Kerja untuk penelitian
(setelah try out)

No	Aspek Citra Diri	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kepuasan kerja rendah	Kurangnya motivasi dalam bekerja, sering kali menunda pekerjaan yang sulit, tidak punya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	11	16, 27	3
2.	Kinerja menurun	Tidak bekerja dengan segenap kemampuan, serta tidak tertarik bekerja keras untuk kemajuan instansi	2, 23	6, 17, 22	5
3.	Semangat dan energi menjadi hilang	Tidak menyenangi pekerjaan, kurang keinginan untuk terlibat dalam bekerja serta rendahnya motivasi individu untuk bekerja	3, 12, 24	18	4
4.	Komunikasi tidak lancar	Menarik diri dari lingkungan pekerjaan, perbedaan pemahaman, tidak suka berbagi informasi	13	8,28	3
5.	Pengambilan keputusan yang jelek	Tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan	25	-	1
6.	Kreativitas dan inovasi yang kurang	Tidak ada prestasi dalam bekerja, kinerja tidak meningkat	5, 14	20	3
7.	Kurang produktif	Pekerjaan tidak maksimal, tidak serius dalam bekerja, suka meninggalkan pekerjaan yang dianggap sulit, kerja tidak tepat waktu	15, 26	10, 21, 29	5
Total			12	12	24

3.8.3 *Bunrout*

Berdasarkan hasil uji coba dari skala burnout diperoleh hasil perhitungan validitas burnout dari 33 butir aitem terdapat 24 aitem yang valid, dimana terdapat 9 aitem yang gugur dengan nomor 5, 10, 12, 13, 16, 19, 20, 23, 28. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini tentang aspek *burnout* dengan nilai valid 0,324 sampai 0,837. Setelah dilakukan seleksi butir aitem didapatkan hasil

indeks reliabilitas sebesar 0,931. Hasil seleksi butir aitem setelah dilakukan uji coba dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.6
Blue Print Skala Burnout untuk penelitian
(setelah try out)

No	Aspek Citra Diri	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kejenuhan emosi	Putus asa, tertekan, mudah marah, tidak mau menlong, mudah menyalahkan, perasaan frustasi, mudah tersinggung dan sedih	3,4,7,15, 25,26,27, 29,32,33	8,9,11, 18,24,30	16
2.	Depersonalisasi	Bersikap kasar, menjaga jarak, menjauh dari lingkungan social, kehilangan idealisme dan berpendapat negative	1,14,31	17,21,22	6
3.	Penurunan prestasi pribadi	Perasaan bersalah	6	2	2
Total			14	9	24

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian

1. Tentang Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintahan Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretariat Daerah, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu bupati/Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat.

2. Visi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Visi Sekretariat Kota Pekanbaru 2021 berdasarkan Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2001, yaitu: “Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa, pendidikan serta pusat kebudayaan melayu, menuju masyarakat sejahtera berlandaskan iman dan taqwa”.

4.1.2 Proses Perizinan

Sebelum melakukan penelitian, persiapan yang dilakukan peneliti diantaranya sebagai berikut: mengurus surat izin untuk penelitian pada tanggal 11 Maret 2019 ke bagian Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dengan nomor surat: 1632/E-UIR/27-F.Psi/2019. Pada tanggal 12 Maret 2019 peneliti

meminta pengajuan surat rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan diteruskan ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk diajukan permohonan penelitian ke Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Peneliti diperbolehkan melakukan penelitian yang dijadwalkan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru pada tanggal 13 Maret 2019.

4.1.3 Pelaksanaan Uji Coba

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan. Proses yang menentukan keberhasilan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yakni dengan melakukan uji coba terhadap alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Tujuannya untuk mengetahui aitem-aitem yang valid serta dapat digunakan sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga skala alat ukur, yakni skala stres kerja, skala *burnout* dan skala *counterproductive work behavior* (CWB).

Uji coba penelitian dilakukan pada pegawai Bagian Pelayanan Dikantor Walikota Pekanbaru yang berjumlah 30 subjek. Uji coba dilakukan dalam satu hari, yaitu pada hari Rabu tanggal 26 Desember 2018. Skala dibagikan kepada pegawai dan dikumpulkan kembali setelah pegawai selesai mengisi skala.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada Selasa tanggal 12 Maret 2019, sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu peneliti harus meminta izin kepada Kepala Bagian Umum (Kasubag) Kepegawaian di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Pada 13 Maret 2019 peneliti langsung melakukan penelitian di Sekretariat Daerah

Kota Pekanbaru. Dalam pelaksanaannya peneliti telah menyiapkan angket berjumlah 130, yang mana dalam 1 angket terdiri dari 3 skala yakni skala *Counterproductive work behavior* (CWB) berjumlah 31 aitem, skala stres kerja berjumlah 23 aitem dan skala *burnout* berjumlah 24 aitem. Dari 130 angket yang telah disebarakan peneliti dapat mengumpulkan 122 angket yang sudah terisi dan dapat diolah untuk penelitian.

4.3 Hasil Analisi Data

4.3.1 Data Demografi

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan jumlah respon identitas subjek. Adapun informasi data demografi disajikan dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Responden Identitas Subjek

Identitas Diri	F	Perentase	Jumlah
Jenis Kelamin			
1. Laki-laki	39	34,5	100
2. Perempuan	74	65,5	
Usia			
1. 20-38 Th	71	62,8	100
2. 39-60 Th	42	37,2	
Status Kepegawaian			
1. PNS	72	63,7	100
2. Honorer	41	36,3	

Pada tabel 4.1 secara umum dapat dilihat bahwa jumlah responden identitas diri terbanyak yaitu pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah responden 74 orang dengan persentas 65,5%, selanjutnya sebanyak 71 responden dengan persentase 62,8% berada pada rentang usia 20-23 tahun,

responden dengan status sebagai Pegawai Negri Sipil memberikan responden sebanyak 72 orang dengan jumlah persentase sebesar 63,7%.

4.4 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan penelitian lapangan tentang stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* setelah dilakukan skoring dan diolah dengan *statistical product and service solution* (SPSS), diperoleh gambaran seperti yang disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Rentang skor penelitian

Variabel Penelitian	Skor x yang diperoleh (empirik)				Skor x yang dimungkinkan (hipotetik)			
	X Max	X Min	Rata- rata	SD	X Max	X Min	Rata- rata	SD
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	84	40	63.76	7.876	124	31	77.5	15.5
Stres Kerja	58	28	43.96	6.641	92	23	57.5	11.5
<i>Burnout</i>	67	33	47.47	6.313	96	24	60	12

Pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui gambaran bahwa *counterproductive work behavior* (CWB), stres kerja, *burnout* sangat beragam berdasarkan skor yang diperoleh (empirik). Pada variabel *counterproductive work behavior* (CWB) rentang skor yang didapat sebanyak 40 sampai 84. Pada variabel stres kerja rentang skor yang didapat bergerak antara 28 sampai dengan 58. Pada variabel *burnout* rentang skor yang didapatkan bergerak antara 22 sampai dengan 67. Adapun hasil deskripsi data penelitian diatas selanjutnya digunakan untuk menentukan kategori skala, kategori ditetapkan berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik dari masing-masing skala. Hasil deskripsi data juga dapat

menentukan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Pada variabel *counterproductive work behavior* (CWB) mean hipotetik 77,5 berada diatas mean empirik 63,73, pada variabel stres kerja mena hipotetik 57,5 berada diatas mean empirik 43,96 dan pada variabel *burnout* mean hipotetik 60 juga berada diatas mean empirik 47,47.

Berdasarkan hasil deskripsi statisti tersebut, selanjutnya ditentukan kategori untuk masing-masing variabel penelitian. Kategori yang dibuat berdasarkan rerata hipotetik. Kategori dibagi menjadi lima bagian ketegori yaitu:

- Sangat tinggi : $X \geq M + 1,5 SD$
 Tinggi : $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
 Sedang : $M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
 Rendah : $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
 Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan:

- M : Mean Hipotetik
 SD : Standar Deviasi

Berdasarkan deskripsi data menggunakan rumus diatas maka skala stres kerja pada penelitian ini terbagi atas 5 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategori skor skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Stres Kerja

Rentang Nilai	Kategori	F	%
$X \geq 65$	Sangat Tinggi	0	0%
$55 \leq X < 65$	Tinggi	0	0%
$45 \leq X < 55$	Sedang	12	10,6%
$35 \leq X < 45$	Rendah	75	66,4%
$X \leq 35$	Sangat Rendah	26	23%
Jumlah		113	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diperoleh hasil bahwa kriteria variabel stres kerja terbanyak dengan jumlah frekuensi 75 dari 113 subjek atau sebesar 66,4% berada pada rentang skor 35-45 dan termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya, kategorisasi burnout dapat dilihat pada table 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategori Skor Partisipan Skala *Burnout*

Rentang Nilai	Kategori	F	%
$X \geq 78$	Sangat Tinggi	0	0%
$66 \leq X < 78$	Tinggi	2	1,8%
$54 \leq X < 66$	Sedang	16	14,2%
$42 \leq X < 54$	Rendah	75	66,4%
$X \leq 42$	Sangat Rendah	20	17,7 %
Jumlah		113	100

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa kriteria *burnout* terbanyak dengan jumlah frekuensi 75 dari 113 atau sekitar 66,4% berada pada rentang skor 42-54 dan termasuk kategori rendah. Selanjutnya kategori *counterproductive work behavior* (CWB) dapat dilihat pada table 4.5.

**Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala
Counterproductive Work Behavior (CWB)**

Rentang Nilai	Kategorisasi	F	%
$X \geq 91$	Sangat Tinggi	0	0%
$77 \leq X < 91$	Tinggi	0	0%
$63 \leq X < 77$	Sedang	27	11,5%
$49 \leq X < 63$	Rendah	73	64,6%
$X \leq 49$	Sangat Rendah	13	11,5%
Jumlah		113	100

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa kriteria counterproductive work behavior (CWB) terbanyak dengan jumlah frekuensi 73 dari 113 atau sebesar 64,6% berada pada rentang skor 49-63 dan termasuk dalam ketegori rendah.

4.5 Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis pada data variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu stres kerja, *burnout* dan *counterproductive work behavior* (CWB), dianalisis menggunakan SPSS 22.0 for windows. Ketentuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas atau tidaknya data variabel adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal (Azwar, 2010).

Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan *One Simple Kolmogrov-Smirnov Test* maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Stres Kerja	0,075	0,152	Normal
<i>Burnout</i>	0,082	0,058	Normal
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	0,080	0,070	Normal

Pada tabel 4.6 diketahui bahwa ketiga variabel terdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai K-SZ untuk variabel stres kerja adalah 0,075 dan nilai signifikan 0,152 ($p > 0,05$), jadi stres kerja dinyatakan berdistribusi normal. Pada variabel *burnout* diketahui nilai K-SZ sebesar 0,082 dengan nilai signifikan 0,058 ($p > 0,05$), jadi *burnout* dinyatakan berdistribusi normal, begitupula variabel *counterproductive work behavior* (CWB) dengan nilai K-SZ sebesar 0,080 dengan nilai signifikan 0,070 ($p > 0,05$) yang artinya data berdistribusi dengan normal.

4.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan tergantung. Hubungan linear menggambarkan bahwa perubahan variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel tergantung dengan mengikuti garis linear. Perubahan variabel bebas cenderung diikuti variabel tergantung apabila memiliki $p > 0,05$ maka kedua variabel dikatakan linear, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka kedua variabel dikatakan tidak linear (Azwar, 2010). Uji linear dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil uji linear dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity (F)</i>	P	Keterangan
Stres Kerja dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i>	1.624	0,054	Linear
<i>Burnout</i> dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i>	1.401	0,126	Linear

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka ditemukan stres kerja terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) dengan nilai F sebesar 1,624 dengan p sebesar 0,054 ($p > 0,05$). Hasil uji hubungan variabel tersebut membuktikan bahwa kedua variabel linear. Selanjutnya hasil uji linearitas dilakukan terhadap variabel *burnout* dengan *counterproductive work behavior* (CWB) maka ditemukan nilai F sebesar 1,401 dengan p sebesar 0,126 ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas hubungan variabel tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel linear.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antara variabel bebas. Uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi kolinearitas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* dengan kriteria pengujian jika $VIF < 10$ dengan skor *tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Azwar, 2015). Hasil data SPSS multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Model	<i>Linearity Statistic</i>	
	Toleransi	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	0,838	1,193
<i>Burnout</i>	0,838	1,193

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel stres kerja dan *burnout* adalah sebesar 0,838 ($T > 0,1$) dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,193 < 10$. Maka berdasarkan hasil uji tersebut, variabel dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Hasil hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Adapun penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* (R) kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

Tabel 4.9 Uji Hipotesis Korelasi

Correlations					
Variabel	Mean	Std. Deviation	CWB	Stres_Kerja	Burnout
CWB	63.76	7.875	1	.621**	.433**
Sig.				.000	.000
R ²				.385	.187
N			113	113	113
Stres_Kerja	43.96	6.641	.621**	1	.402**
Sig.			.000		.000
R ²			.385		.161
N			113	113	113
Burnout	47.47	6.313	.433**	.402**	1
Sig.			.000	.000	
R ²			.187	.161	
N			113	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis variabel stres kerja dan CWB pada penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *counterproductive work behavior* (CWB) pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan harga koefisien (R) 0,621 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel *independen* (stres kerja) dengan variabel *dependen* (*counterproductive work behavior*), berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai R^2 sebesar 0,385 atau 38,5% yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap variabel *counterproductive work behavior* sebesar 38,5%.

Sedangkan hasil analisis variabel *burnout* dan CWB pada penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan *counterproductive work behavior* (CWB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan harga koefisien (R) 0.433 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas (*burnout*) dengan variabel terikat (*counterproductive work behavior*), berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai R^2 sebesar 0,187 atau 18,7% yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel *burnout* terhadap variabel *counterproductive work behavior* sebesar 18,7%.

2. Uji Regresi

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior*. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dimana satu variabel dikatakan memiliki korelasi yang signifikan (nilai probabilitas) apabila memiliki nilai $p < 0,05$. maka dilakukan pengujian pada hipotesis yaitu terdapat pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2956,362	2	1478,181	40,750	0,000 ^b
Residual	3990,186	110	36,274		
Total	6946,549	112			

a. Dependent Variabel: CWB

b. Predictors: (Constant), burnout, stres_kerja

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan besarnya nilai F adalah 40,750 dengan tingkat signifikansi (nilai probabilitas) p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas stres kerja dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *counterproductive work behavior*.

Sehingga hipotesis dapat diterima, dikarenakan terdapat pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work*

behavior. Melengkapi analisis selanjutnya, telah dilakukan pengukuran hasil nilai koefisien pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* berdasarkan nilai *standardized coefficients* yang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Nilai Koefisien Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,039	4,861		4,739	,000
Stres_Kerja	,632	,094	,533	6,758	,000
<i>Burnout</i>	,272	,098	,218	2,764	,007

a. Dependent Variabel: CWB

Berdasarkan pada tabel 4.11, secara simultan stres kerja memiliki nilai signifikansi (nilai probabilitas) p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 6,758 yang berarti stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *counterproductive work behavior*. Sedangkan secara simultan *burnout* memiliki tingkat signifikansi (nilai probabilitas) p sebesar 0,007 ($p < 0,05$) dan nilai t sebesar 2,764 yang berarti secara simultan *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *counterproductive work behavior*.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan nilai konstan yaitu sebesar 23,039 yang berarti tanpa stres kerja dan *burnout*, CWB sebesar 23,039. Kemudian besarnya koefisien regresi untuk stres kerja sebesar 0,632 artinya apabila meningkat stres kerja setiap 1 satuan maka terjadi peningkatan CWB sebesar 0,632. Sedangkan besarnya koefisien regresi

untuk *burnout* sebesar 0.272 artinya apabila meningkatnya *burnout* setiap 1 satuan maka terjadi penurunan CWB sebesar 0,272.

Selanjutnya analisis dilakukan untuk mengetahui nilai korelasi secara simultan pada stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) yang ditunjukkan nilai R. Analisis ini juga bertujuan untuk mencari nilai kontribusi variabel stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* yang ditunjukkan pada nilai R^2 (*square*) pada tabel 4.12:

Tabel 4.12 Nilai Kontribusi Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Counterproductive Wrok Behavior*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,426	,415	6,023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas nilai R menunjukkan koefisien korelasi secara bersama-sama (simultan) sebesar $R = 0,652$. Sedangkan kontribusi variabel stres kerja dan *burnout* terhadap variabel tergantung *counterproductive work behavior* menunjukkan R^2 adalah sebesar 0,426. Nilai tersebut mengandung arti bahwa stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* adalah sebesar 42,6% dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 57,4% seperti komitmen kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kelebihan jam kerja, konflik, ketidakadilan, beban kerja yang berlebihan, gaji atau tunjangan, konformitas dan lain sebagainya.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil deskriptif yang telah dilakukan dapat ditemukan bahwa dari 113 sampel yang diambil, rata-rata *counterproductive work behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru termasuk dalam kategori “rendah” dengan jumlah 73 orang. Berkaitan dengan stres kerja yang dialami rata-rata berada dalam kategori “rendah” dengan jumlah 75 orang dan untuk *burnout* yang dialami rata-rata juga berada dalam kategori “rendah” dalam jumlah 75 orang.

Dilakukan pengujian hipotesis satu (H1) pada penelitian mengenai stres kerja yang keseluruhannya menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan koefisien (R) 0,621 dengan ($p < 0.05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *counterproductive work behavior* (CWB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hal tersebut didukung oleh penelitian Omar *et al* (2013), dimana karyawan yang mengalami tekanan karena terkait dengan pekerjaan yang berlebih akan lebih rentan untuk menunjukkan *counterproductive work behavior* (CWB) seperti melakukan pencurian ditempat kerja, penipuan, perusakan pada peralatan kerja, sabotase, absensi, menyebarkan desas-desus, dan agresi. Prestiana (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Dimana kemampuan dibawah standar rentan mengalami tekanan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dua (H2) pada data penelitian mengenai hubungan *burnout* yang keseluruhannya menggunakan teknik korelasi

Pearson Product Moment. Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan nilai (R) 0,433 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hal tersebut didukung oleh penelitian Sitawati dan Putra (2016) tentang pengaruh kelelahan emosional (*burnout*) terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan variabel moderasi stres kerja diketahui bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku menyimpang karyawan/CWB. Pengaruh positif berarti apabila semakin tinggi *burnout* maka akan semakin tinggi pula terjadi perilaku menyimpang karyawan/CWB, sebaliknya apabila semakin rendah *burnout* maka akan semakin rendah pula terjadi perilaku menyimpang karyawan/CWB. Adapun perilaku-prilaku *burnout* diantaranya merasa lelah menjalani pekerjaan, merasa tidak bertenaga, merasa frustrasi dengan pekerjaan, merasa kehilangan energi waktu bekerja dan tidak mampu memberikan pelayanan terbaik saat bekerja. Sehingga perilaku tersebut menimbulkan CWB seperti melakukan hal yang merugikan perusahaan, merusak properti perusahaan, melakukan pencurian, berkata kasar pada karyawan lain dan melakukan kekerasan fisik pada karyawan lain.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis tiga (H3) dengan menggabungkan dua variabel yaitu pada data penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* yang keseluruhannya menggunakan teknik regresi. Berdasarkan hasil uji regresi linear ditemukan nilai $F = 40,750$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh strategi manajemen organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut dapat mengatasi masalah-masalah dari dalam maupun dari luar yang nantinya akan mengakibatkan stres kerja dan *burnout* sehingga menimbulkan *counterproductive work behavior* pada karyawan. Ruben (2014) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi lebih memungkinkan untuk melakukan CWB. Individu yang memiliki tingkat stres yang rendah, tidak mungkin melakukan CWB karena individu dapat mengontrol atau mengendalikan dirinya sendiri, walaupun keadaan atau situasi yang dihadapi tidak sesuai dengan yang diinginkannya.

Selain stres kerja faktor lain yang dapat memicu timbulnya *counterproductive work behavior* pada karyawan adalah *burnout*. *Burnout* merupakan satu dampak dari stres kerja yang berkembang kearah negatif (Satriyo, 2014). *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang akibat stres yang disertai kegagalan meraih harapan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

Menurut Laiter dan Maslach (2001) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres dan kelelahan lebih mungkin untuk menarik diri dari pekerjaan mereka, berinvestasi sedikit waktu dan energi, melakukan sedikit pekerjaan dan bekerja kurang efektif dari pada karyawan yang memiliki tingkat stres dan kelelahan yang lebih sedikit.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa masalah stres kerja dan *burnout* sama-sama dapat mempengaruhi timbulnya *counterproductive work behavior (CWB)*, yang mana merupakan masalah penting untuk diperhatikan oleh sebuah lembaga atau organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres dan *burnout* seseorang yang dialami maka semakin tinggi *counterproductive work behavior* yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi dan sebaliknya semakin rendah stres kerja dan *burnout* maka semakin rendah *counterproductive work behavior* yang dihasilkan oleh individu.

4.7 Kelemahan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki kelemahan yang terjadi karena adanya keterbatasan pada penulis. Kelemahan tersebut diantaranya:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, sehingga hasil yang didapat mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan pada jenis organisasi yang berbeda seperti pada perusahaan dan juga organisasi sektor publik lainnya.
2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner
3. Variabel dalam penelitian ini belum mewaliki semua faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *counterproductive work behavior*.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *counterproductive work behavior* (CWB), yang artinya semakin tinggi stres kerja dan *burnout* pada karyawan maka semakin tinggi pula munculnya *counterproductive work behavior*, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja dan *burnout* pada karyawan maka semakin rendah pula munculnya *counterproductive work behavior* (CWB).

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

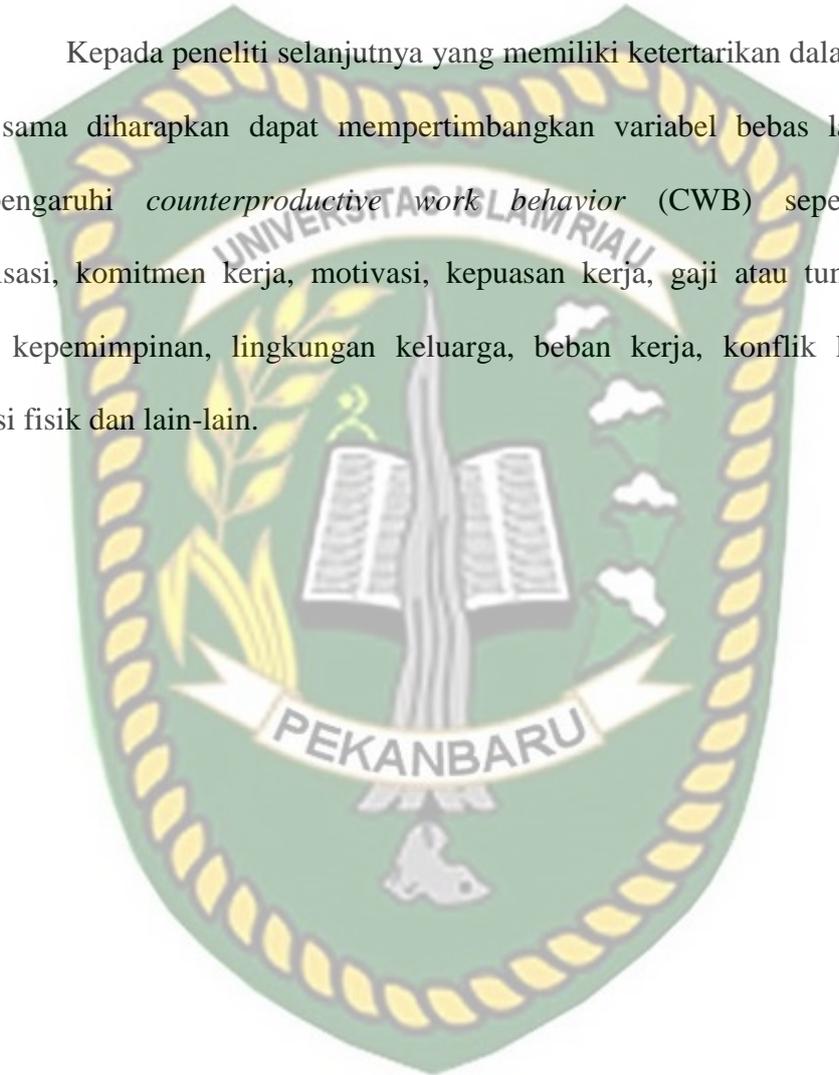
5.2.1 Kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Counterproductive work behavior pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru termasuk dalam kategori tinggi, maka pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru perlu memperbaiki dan perlu pencari solusi dalam menangani dampak stres dan *burnout* dari tekanan kerja yang dialami dalam berorganisasi, bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi agar hasil pelayanan meningkat. Selain itu, pegawai diharapkan harus bias untuk terus mencapai visi dan misi yang

diharapkan agar Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat terus mencapai serta meningkatkan target kinerjanya..

5.2.2 Kepada Peneliti

Kepada peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan dalam penelitian yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan variabel bebas lainnya yang mempengaruhi *counterproductive work behavior* (CWB) seperti: budaya organisasi, komitmen kerja, motivasi, kepuasan kerja, gaji atau tunjangan, jam kerja, kepemimpinan, lingkungan keluarga, beban kerja, konflik kerja, umur, kondisi fisik dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Raden Adjeng Robiatul. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan *Burnout*. Jurnal Psikologi Indonesia. Vol. 2, No. 2.
- Aftab, Hira. & Javeed, Anam. (2012). *The Impact Of Job Stress On The Counter-Productive Work Behavior (CWB) A Case Study From The Financial Sector Of Pakistan. Interdisciplinary Journal Of Conterporary Researceh In Business*. Vol. 4, No.7
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi Ii. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas & Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Bennett, Rebecca J. & Robinson, Sandara L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 85, No. 3.
- Cooper, C., & Hager, S. (2008). *Successful Stress Management. In A Week Institute Of Management. Wasington: English Language Services*.
- Fox, S., Spector, P.E., & Bauer, J.A. (2010). *Measurement Artifacts In The Assessment Of Counterproductive Work Behavior And Organizational Citizenship Behavior: Do We Know What We Think We Know?.* *Journal Of Applied Psychology*, 781-790).
- Fox, S., Paul E. Spector & Don Miles. (2001). *Counterproductive Work Behavior (CWB) In Response To Job Stressors And Organizational Justice: Some Mediator And Moderator Tests For Autonomy And Emotions. Journal Of Vocational Behavior* 59, 291-309.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta. Andi.
- Hasanah, Putri. (2017). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Counterproductive Work Behavior Pada Karyawan Bank Bkopin Pekanbaru*. Fak. Psikologi UIR. Pekanbaru.
- Jacinta, M. (2002). *Soullles*. Bandung: Eka Cipta.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Inteleegence, Job Burnout. Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.

- Keloway, E. Kevin Dkk (2010). *Conterproductive Work Behavior As Protest. Human Resource Management Review* 20 (2010) 18–25.
- Klotz, A.C. & Buckley, M.R. (2013). *A Historical Perspective Of Counterproductive Work Behavior Targeting The Organization. Journal Of Management History*, 114-132.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress And Emotion*. Yogyakarta: Paperblack.
- Luthans & Fred. (2008). *Prilaku organisasi*.Yogyakarta: Andi Offset
- Mandasari, Richa. (2015). *Pengaruh kecemasan Emoional dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center*. Fak. Psikologi UIR. Pekanbaru.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinco. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: Mc:Graw-Hill/Irwin.
- Omar, Zoharah., Radzali, Farah M. & Ahmad, Aminah. (2013). *Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict And Deviant Workplace Behavior. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*. Vol. 3, No. 12.
- Parves, A. & Anjum, M.A. (2013). *Counterproductive Behavior At Work: A Comparison Of Blue Collar And White Collar Workes. Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences*. Vol. 7(3), 417-434.
- Rivai, I., & Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perubahan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robinson, S. L. & Bannett R. J. (2000). *Development Of A Masure Of Workplace Deviance. Journal Of Applied Psychology*, 8, 349-360.
- Robinson, S. L. & Bannett R. J.(1995). *A Typology Of Deviant Workplacebehavior: A Multidemensional Scaling Study. Academy Of Management Journal*, 38 (2): 555-572.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, A. T. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruben, Ekmanik.(2014). Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan *Countreproductive Work Behavior*. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
- Satriyo, Moch. (2014). Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. Vol 3, No. 2.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (1996). *Profesional Bunrout*. *Handbook of Work and Health Psychology*. Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L.(editor). Chichester: Jhon Wiley and Sons Ltd.
- Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Ibrahim, H. (2011). *Practices And Deviant Behavior At Work: An Exploratory Study*. *International Conference On Businness And Economics Research*, 16. 13.17.
- Sitawati, Ni Wayan A. & Putra, Made S. (2016). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan Dengan Variabel Moderasi Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12
- Spector, P.E., Fox, S. & Domagalski, T. (2005). *Emosional Violence And Counterproductive Work Behavior*. Washington, Dc: American Psychological Association.
- Spector, P.E., Fox, S. & Miles, D. (2001). *Counterproductive Work Behavior (Cwb) In Response To Job Stressors And Organizational Justice: Some Mediator And Moderator Tests For Autonomy And Emotions*. *Journal Of Vocational Behavior* 59, 291-309.
- Sugiyono, Y. (2010). *Statistic Untuk Peneliti*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Thomas, J. 2012. *Counterproductive Work Behavior: Living In Wonderland*. New Zealand: White Paper Publisher.
- Tucker, Jennifer S., Sinclair, Robert R., Mohr, Cynthia D. et all. (2009). Stress and Counterproductive Work Behavior: Multiple Relationships Between Demands, Control, and Soldier Indiscipline Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 14, No. 3.
- Ugwu, Leonard I., Ibeawuchi K. Enwereuzor., Udeagha S. Fimber & Dorothy I. Ugwu. (2017). *Nurses' burnout and counterproductive work behavior in*

a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences* 7, 106-113.

Vilzati., Ajirna, L. & Ibrahim, M. (2018). Persepsi Guru Tentang Stres Kerja, *Counterproductive Work Behavior* (Cwb), Dan *Negative Affectivity* (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Di Banda Aceh). 12-18.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Kencana.

Yuseanto, Baquandi L. (2017). Gambaran Counterproductive Wrok Behavior (CWB) PT X (Perusahaan Kontruksi Di Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*. Vol. 1, No.2.

Zulkarnain. (2011). Dampak *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja *Public Service*. *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis Usu*. Medan.

