

Hubungan Antara Kebersyukuran dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

SKRIPSI

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



OLEH :

VANDA DWI ANDRIYANI

158110012

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DENGAN PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF**

VANDA DWI ANDRIYANI

158110012

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal
01 April 2019

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Fikri, S.Psi., M.Si

Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A

Sigit Nugroho, 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 Vanda Dwi Andriyani dengan disaksikan oleh dewan penguji skripsi, dengan menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah dijadikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan 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 disebut 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



Vanda Dwi Andriyani

NPM: 158110012

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebagai rasa syukur dan wujud terimakasih yang tak hentinya ku lafalkan tiap doa kepada Allah سبحانه و تعالی, skripsi ini kupersembahkan utama dan pertama tidak lain adalah kepada diriku sendiri.

“Kamu hebat dan kamu telah melaluinya dengan baik”

“You are doing very well, good job dear”

Selain itu, saya tidak akan mungkin tidak mempersembahkan ini kepada kedua orang tua dan saudara laki-lakiku.

“Kepada bapak, mama dan abang terimakasih atas segala doa dan perhatiannya selama ini”

HALAMAN MOTO

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.”
(QS Al-Baqarah : 153)

“Berdoalah kepada Allah dalam keadaan yakin akan dikabulkan, dan ketahuilah bahwa Allah tidak akan mengabulkan doa dari hati yang lalai (HR Tarmidzi; 3401)

“Berlelah-lelahlah, manisnya hidup terasa setelah lelah berjuang” (Imam Syafi’i).

“Dont let yourself limited yours” (V)

“Sometimes theres something can be beautiful even though there’s something terrible.” (K.N)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahiraabbil ‘alamin, segala puji dan ucapan syukur penulis sampaikan kepada Allah Yang Maha Kuasa karena berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : *“Hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif”*. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari beberapa kekurangan dan selalu diberikan kemudahan dan bantuan oleh mereka yang selalu memberikan bantuan dengan segala kebbaikannya. Maka dari itu dengan terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis yaitu:

1. Kepada Bapak H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Kepada Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Kepada Ibu Irma Kusuma Salim M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penasehat Akademik.
4. Kepada Ibu Yulia Herawaty S.Psi., M.A selaku ketua prodi Fakultas Psikologi UIR.
5. Kepada Bapak Fikri Idris S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing I
6. Kepada Ibu Syarifah Farradinna S.Psi., M.A selaku pembimbing II

7. Seluruh Bapak/Ibu dosen, staff TU dan seluruh staff karyawan keluarga besar Fakultas Psikologi UIR yang telah memberikan banyak bantuan dan kelancaran untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada bapak dan mama yang selalu mendoakan dan memberikan dukungannya kapanpun.
9. Kepada abang, kak mona, dila, kak apin, dan para keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan doanya.
10. Terimakasih banyak kepada para pegawai dan staff terkait Dinas Sosial Provinsi Riau yang telah memberikan bantuan dan kelancarannya selama proses penelitian.
11. Khusus kepada temanku Yolgha yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bantuan dan tak hentinya memberikan semangat dan nasehat baik.
12. Kepada Ulfa, Agin, Kak Dena, Syahrul, Dewi, Yosi dan seluruh teman-teman angkatan 2015, terimakasih banyak atas semangat, dukungan, informasi, dan keluh kesah yang berubah menjadi tawa.
13. Kepada para senior dan adik tingkat yang telah memberikan masukan, bantuan dan kelancaran selama proses skripsi maupun perkuliahan.
14. Kepada MY cs yang selalu menjadi penyemangat dan menyuguhkan hiburan dengan segala inspirasinya.
15. Kepada pihak-pihak terkait yang penulis tidak bisa sebutkan namanya satu-persatu, terimakasih banyak atas bantuan dan segalanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, namun penulis berusaha semaksimal mungkin agar penelitian ini dapat menjadi lebih

baik. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca.

Pekanbaru, 01 April 2019

Vanda Dwi Andriyani



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Masalah	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif	6
2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif	6
2.1.2 Aspek-Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif	8
2.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif	9
2.2 Kebersyukuran	11
2.2.1 Pengertian Kebersyukuran	11
2.2.2 Aspek-Aspek Kebersyukuran	13
2.2.3 Faktor-Faktor Kebersyukuran	14
2.3 Hubungan antara Kebersyukuran dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif	15
2.4 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	18
3.2 Definisi Operasional	18
3.2.1 Kebersyukuran	18

3.2.2 Perilaku Kerja Kontraproduktif	18
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 Sampel Penelitian	19
3.4 Metode Pengumpulan Data	20
3.4.1 Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif	20
3.4.2 Skala Kebersyukuran	23
3.5 Validitas dan Realibilitas	25
3.5.1 Validitas	25
3.5.2 Reliabilitas	25
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Uji Normalitas	26
3.6.2 Uji Linearitas	26
3.6.3 Uji Hipotesis	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian	28
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian	28
a. Sejarah Dinas Sosial Provinsi Riau	28
b. Visi Dinas Sosial Provinsi Riau	29
4.1.2 Proses Perizinan	29
4.1.3 Pelaksanaan Uji Coba	29
4.2 Pelaksanaan Penelitian	30
4.3 Hasil Analaisis Data	30
4.4 Deskripsi Data Penelitian	31
4.5 Uji Asumsi	34
4.5.1 Uji Normalitas	34
4.5.2 Uji Liniearitas	35
4.5.3 Uji Hipotesis	36
a. Korelasi Koefisien	36
b. Korelasi Determinasi	37
4.6 Pembahasan	37

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	41
5.2 Saran.....	41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Perilaku Kerja Kontraproduktif	22
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Kebersyukuran	24
Tabel 4.1 Tabel Responden Identitas Diri Subjek	31
Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian	32
Tabel 4.3 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Kebersyukuran	33
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Normalitas	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Asumsi Linearitas.....	36
Tabel 4.7 Hasil Nilai Koefisien Korelasi Kebersyukuran dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif	36
Tabel 4.8 Korelasi Determinasi	37



HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

Vanda Dwi Andriyani
158110012

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan penyimpangan perilaku yang terjadi dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan berdampak pada diri sendiri, rekan kerja maupun organisasi. Kebersyukuran diprediksi dapat menurunkan penyimpangan perilaku negatif ditempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 119 subjek yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu skala perilaku kerja kontraproduktif dan skala kebersyukuran. Data dianalisis dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif sebesar ($r=-0.535$, $p=0.000$). Sumbangan efektif yang diberikan variabel kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 28,6%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Perilaku kerja kontraproduktif, Kebersyukuran

THE CORRELATION BETWEEN GRATEFULNESS AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

Vanda Dwi Andriyani
158110012

FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU

ABSTRACT

Counterproductive work behavior is a behavioral distortion occurring at work environment which can influence work productivity and impacts on oneself, colleagues, or organization. Gratefulness is predicted able to decrease negative behavioral distortion at workplace. This research aims to know the correlation between gratefulness and counterproductive work behavior. The population in this research were the staff of Department of Social Services Riau Province with the total samples in the amount of 119 subjects taken by using simple random sampling. Data collection was conducted by using two scales; counterproductive work behavior scale and gratefulness scale. Data were analyzed by using product moment correlational analysis. The results show that there is negatively significant correlation between gratefulness and counterproductive work behavior in the amount of ($r=-0.535$, $p=0.000$). Effective contribution given by variable gratefulness towards counterproductive work behavior is in the amount of 28,6%, the rest is influenced by other variables.

Keywords: Counterproductive work behavior, Gratefulness

العلاقة بين الامتتان مع سلوك العمل المعاكس للإنتاج

فاندا دوي أندرياني

158110012

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الريوية

ملخص

سلوك العمل المعاكس للإنتاج هو انحراف سلوكي يحدث في بيئة العمل يمكن أن يؤثر على إنتاجية العمل ويكون له تأثير على نفسك والزملاء والمؤسسات. من المتوقع أن يقلل الامتتان من الانحرافات السلوكية السلبية في مكان العمل. يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين الامتتان وسلوك العمل المعاكس للإنتاج. كان المجتمع في هذا البحث موظفين في مكتب الخدمة الاجتماعية في محافظة ريو، مع عدد العينة من 119 ذاتا مأخوذا باستخدام تقنية العينات العشوائية البسيطة. يستخدم البحث جمع البيانات مقياسين، وهما مقياس سلوك العمل المعاكس للإنتاج ومقياس الامتتان. وقد تم تحليل البيانات عن طريق تقنيات تحليل ارتباط ضرب العزوم. تشير النتائج إلى وجود علاقة سلبية كبيرة بين الامتتان وسلوك العمل المعاكس للإنتاج لـ ($r=-0.535, p=0.000$). تبلغ المساهمة الفعالة التي يقدمها متغير الامتتان لسلوك العمل المعاكس للإنتاج 28.6 % ، والباقي يتأثر بمتغيرات أخرى.

الكلمات الرئيسية: سلوك العمل المعاكس للإنتاج، الامتتان

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja adalah suatu kegiatan mendasar bagi setiap individu pada saat ini. Individu yang bekerja mengharapkan akan adanya timbal balik yang didapatkan dari hasil dan tugas-tugas yang telah dikerjakannya. Bekerja dalam islam merupakan bagian dari beribadah kepada kepada Allah SWT. Dengan bekerja, setiap manusia diharapkan agar dapat mencari rezeki yang telah Allah tetapkan bagi tiap makhluk-Nya. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam ayatnya,

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS Al-Jumu'ah:10).

Para pekerja/karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara produktif. Kesuksesan sebuah organisasi akan bergantung pada tingkat produktivitas anggotanya (Fatoni, 2013). Namun, lingkungan kerja juga tak luput dari kendala dan masalah. Kendala maupun masalah ini nantinya akan berdampak pada individu maupun proses pencapaian suatu organisasi. Salah satunya ialah perilaku kerja kontraproduktif.

Perilaku kerja kontraproduktif dapat dijelaskan sebagai setiap kegiatan/perilaku yang disengaja maupun tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri, oranglain, ataupun organisasi (Chand&Chand, 2014). Beberapa studi menemukan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan salah satu masalah paling serius yang dihadapi organisasi dibeberapa negara (Chappel & Di Martino, 2006).

Penyimpangan perilaku kerja kontraproduktif dapat ditemukan seperti meninggalkan kantor saat jam kerja, melakukan sabotase, penipuan dan mencuri, menggunakan jam kerja untuk istirahat, menunda pekerjaan, bergosip, pelecehan verbal, kekerasan seksual, dan sebagainya (Gualandari, 2012). Sejalan dengan penelitian Sulaiman & Bhatti (2013) menemukan bahwa penyimpangan ditempat kerja yang paling banyak ditemukan seperti mengabaikan instruksi dari atasan, menunda pekerjaan, terlambat, menyebarkan informasi palsu, arogan terhadap senior dan rekan kerja. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Rusdi (2014) bahwa penarikan diri (*witdrawal*) dan menyalahgunakan waktu kerja sebagai bentuk perilaku kerja kontraproduktif yang paling banyak ditemukan.

Penelitian menemukan bahwa perilaku ini terjadi sebagai upaya karyawan untuk mengungkapkan rasa frustrasi dan ketidakadilan dari pengalaman yang mereka terima dilingkungan kerja (Sulaiman & Bhatti, 2013). Lebih lanjut Bruursema, Kessler, & Spector (2011) memprediksi bahwa perilaku kerja kontraproduktif terjadi akibat banyaknya pengalaman negatif dilingkungan kerja, termasuk konflik interpersonal, frustrasi, dan stres kerja yang dikonseptualisasikan sebagai reaksi negatif terhadap pengalaman-pengalaman tersebut.

Penyimpangan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga menciptakan ketidaknyamanan bagi individu maupun kelompok, membahayakan kualitas kehidupan organisasi dan kerusakan material, serta merusak reputasi organisasi secara keseluruhan (Weitz & Vardi &, 2007). Produktivitas tidak hanya terkait hasil, namun juga berkaitan dengan menemukan tujuan dan makna dari yang dikerjakan untuk kehidupan

(Faris, 2017). Sejalan dengan pandangan Islam yang memandang bahwa bekerja tidak hanya mencapai untuk tujuan dunia namun juga tujuan akhirat (Kapusuz & Cavuz, 2017).

Niat bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan materi namun juga sebagai bentuk ibadah dengan diiringi rasa tawakal. Rasa tawakal akan membawa individu untuk selalu bekerja dengan mengupayakan seluruh kemampuannya, apabila hasil dari kerja tidak sesuai dengan harapan maka individu akan tetap menerimanya dengan rasa syukur (Amaliah, Julia&Riani, 2013). Hakikat syukur merupakan pernyataan individu yang diberikan dalam bentuk terimakasih kepada Tuhannya atas nikmat yang telah diterima dan akan dipergunakan dengan baik (Makhdlori, 2009).

Allah SWT juga telah mengingatkan sekalian umat-Nya untuk dapat selalu bersyukur atas segala nikmat-Nya. Hal ini disampaikan dalam Al-quran yang artinya,

“Dan (ingatlah), tatkala Tuhanmu memaklumkan :”Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambahkan (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih” (QS. Ibrahim 14 : 7).

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz, Wahyuni & Wargadinata (2017) mengenai kontribusi bersyukur dan memaafkan terhadap kesehatan mental ditempat kerja menemukan bahwa kontribusi syukur lebih besar secara positif mempengaruhi tinggi rendahnya kesehatan mental dilingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena syukur memiliki pengaruh secara langsung dari emosi positif berupa rasa kagum dan menyenangkan, sehingga lebih mudah menciptakan

kondisi sejahtera secara psikologis yang akan menimbulkan pengaruh positif pada kesehatan mental para karyawan.

Selain itu, istilah lain yang merujuk pada bagian syukur dikenal dengan *gratitude*. *Gratitude* (rasa syukur) dimaknai sebagai ungkapan terimakasih atas apa yang telah diterima dari oranglain (Bono & Emmons, 2012). Para peneliti menyebutkan bahwa ungkapan perasaan ini dapat diberlakukan dimana saja, termasuk dilingkungan kerja. Studi menemukan bahwa rasa syukur dapat memberikan dampak pada faktor-faktor kepuasan kerja, loyalitas dan produktifitas yang baik (Kerns, 2006).

Rasa syukur merupakan emosi positif bersifat sosial karena emosi ini terjadi dalam konteks kebersamaan dengan oranglain (Arif, 2016). Penelitian mengenai ungkapan perasaan syukur ini merupakan hal yang penting untuk dipertahankan untuk menciptakan budaya kerja yang baik sehingga memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja, seperti lebih baik dalam pengambilan perspektif dan kreatifitas yang akan membawa dampak baik bagi perusahaan/organisasi (Buote, 2017). Riset juga menyebutkan bahwa perasaan bahagia yang ditimbulkan oleh emosi positif akan membangun produktivitas yang merupakan sifat terpenting dalam pembangunan sumber daya bagi perusahaan/organisasi (Seligman, 2005).

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa kebersyukuran merupakan emosi positif yang membawa pengaruh baik pada diri individu yang akan mempengaruhi perilaku ditempat kerja. Oleh karena itulah peneliti menjadi tertarik untuk

mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif.

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam kajian ilmu pengetahuan terutama bidang psikologi, khususnya yang berkaitan dengan kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sarana informasi bagi karyawan mengenai perilaku kerja kontraproduktif sehingga menjadi masukan terkait hubungan antara kebersyukuran dan dampaknya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.1.1 Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) produktif diartikan sebagai sesuatu yang bersifat atau mampu menghasilkan dalam jumlah besar, memberi hasil dan manfaat. Sedangkan kontra diartikan sebagai berlawanan. Jadi perilaku kerja kontraproduktif dapat dipahami sebagai perilaku yang berlawanan dalam organisasi yang tidak dapat menghasilkan dan memberikan hasil pada suatu organisasi.

Secara teoritis Robinson & Bennet (1995) memperkenalkan perilaku ini sebagai penyimpangan ditempat kerja (*workplace deviance*). Penyimpangan ditempat kerja (*workplace deviance*) didefinisikan sebagai perilaku yang sengaja ditujukan untuk melanggar norma organisasi dan mengancam kesejahteraan organisasi atau anggota didalamnya maupun keduanya. Perilaku ini juga dikenal dengan istilah perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*), perilaku antisosial ditempat kerja (*antisocial work behaviors*), agresivitas ditempat kerja (*workplace aggression*), dan perilaku negatif ditempat kerja (*organizational misbehavior*) (Bennet & Marasi, 2015).

Sacket dan Devore menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif atau *Counterproductive Work Behavior* (CWB) mengarah kepada setiap perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan sengaja

yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut (Anderson, 2005). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Spector & Fox (2002) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mengarah pada perilaku yang dilakukan oleh karyawan dan dapat membahayakan organisasi atau anggota didalamnya. Sedangkan Chand&Chand (2014) menambahkan bahwa perilaku ini dilakukan baik sengaja maupun tidak sengaja yang memiliki tujuan kerusakan dan merugikan diri sendiri, oranglain dan organisasi.

Menurut Robinson & Bennett (1995) perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat pada dua arah, yaitu pada tingkat individu seperti bergunjing, mencela rekan kerja, pelecehan seksual dan pelecehan verbal. Sedangkan pada tingkat organisasi seperti menunda pekerjaan, berbohong mengenai jam kerja dan mencuri barang kantor. Kapusuz & Cavus (2017) menambahkan bahwa beberapa peneliti lain juga memasukkan perilaku yang dapat dikategorikan sebagai perilaku kerja kontraproduktif, seperti tindakan korupsi, pemerasan, kelalaian, perundungan, diskriminasi, absen bahkan penggunaan narkoba.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) adalah perilaku yang berlawanan dengan tujuan organisasi dan tidak membawa manfaat. Perilaku ini terjadi pada lingkungan kerja yang dapat membahayakan individu maupun organisasi. Perilaku kontraproduktif ini dicontohkan seperti mangkir/asben, melalaikan tugas dan tanggung jawab, penyuapan/korupsi, diskriminasi, serta perilaku menyimpang kerja lainnya yang merugikan.

2.1.2 Aspek-Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif

Adapun aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif menurut Robinson & Bennet (1995), yaitu :

1. Penyimpangan produksi

Penyimpangan produksi adalah perilaku-perilaku yang melanggar norma-norma yang berkaitan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan. Perilaku ini dapat ditemukan seperti meninggalkan kantor saat jam kerja, menggunakan jam kerja untuk istirahat, dan melalaikan pekerjaan.

2. Penyimpangan properti

Penyimpangan properti dapat dicontohkan dimana karyawan mengambil atau merusak properti/aset organisasi tanpa izin. Perilaku contohnya seperti sabotase peralatan kerja, berbohong tentang jam kerja dan mencuri barang perusahaan/organisasi.

3. Penyimpangan Politik

Penyimpangan politik dimaknai sebagai perilaku yang melibatkan individu dalam interaksi sosial dengan individu lain yang berdampak pada kerugian pribadi atau politik. Perilaku ini seperti pilih kasih, menceritakan kejelekan rekan kerja, menyalahkan rekan kerja dan bersaing secara tidak adil.

4. Agresi Individu

Perilaku ini yang paling serius dan berbahaya secara interpersonal. Perilaku ini misalnya berperilaku agresif dan bermusuhan terhadap

oranglain. Contohnya kekerasan seksual, menyakiti secara verbal, mencuri barang rekan kerja, dan mengancam rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, dan agresi individu.

2.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Faktor-faktor yang dianggap melatar belakangi kemunculan perilaku kerja kontraproduktif individu menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) antara lain :

1. Faktor Kepribadian (*personality*)

Faktor kepribadian khususnya dari jenis *Big Five Personality* menunjukkan adanya hubungan yang konsisten pada perilaku kerja kontraproduktif yang diperlihatkan oleh individu ketika bekerja.

2. Karakter Pekerjaan (*job characteristic*)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakter pekerjaan menjadi faktor individu melakukan perilaku kontraproduktif. Karakter pekerjaan seperti jenis tugas yang diberikan, cara bekerja bahkan umpan balik dari organisasi akan mempengaruhi pengalaman psikologis individu. Pengalaman ini akan menentukan cara individu memaknai pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya, yang berdampak pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi, dan pergantian (*turnover*).

3. Karakteristik Kelompok Kerja (*work group characteristic*)

Teori pembelajaran sosial oleh Bandura (dalam Sacket & Devore, 2005) menjelaskan bahwa individu akan menyesuaikan perilakunya berdasarkan pengamatannya terhadap orang lain. Oleh karena itu, segala sesuatu yang terjadi pada kelompok kerja akan mempengaruhi anggota organisasi didalamnya.

4. Budaya Organisasi

Faktor budaya organisasi hampir mirip dengan pengaruh kelompok kerja, yaitu keduanya dipengaruhi oleh lingkungan sosial dilingkungan kerja. Namun dalam hal ini, faktor budaya organisasi lebih mencakup luas dampaknya pada anggota organisasi. Faktor budaya organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor diluar kelompok kerja secara langsung, seperti sistem manajemen yang ada pada organisasi/perusahaan tertentu.

5. Sistem Kontrol

Sistem kontrol yang ditetapkan oleh organisasi atau prosedural ditempat kerja ditujukan secara khusus untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif dengan cara mendeteksi kemungkinan terjadinya perilaku maupun hukuman yang akan diberikan. Selain penerapan sistem keamanan, organisasi dapat menggunakan kebijakan dan prosedur sebagai suatu mekanisme dalam menetapkan sistem kontrol.

6. Ketidakadilan (*Injustice*)

Teori ekuitas mengklaim bahwa individu membandingkan atas upaya yang mereka peroleh dengan upaya yang didapatkan oranglain. Jika

upaya/ganjaran tersebut tidak proporsional, maka terjadi ketidakadilan yang memungkinkan individu mengalami *over reward* dan yang lain *under reward*. Misalnya, dua individu yang saling menyelesaikan pekerjaan yang sama namun mendapatkan imbalan yang berbeda akan membuat individu membandingkan satu sama lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari faktor kepribadian, karakter pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, dan Budaya organisasi.

2.2 Kebersyukuran

2.2.1 Pengertian Kebersyukuran

Psikologi Positif memahami emosi akan memotivasi tindakan seseorang. Semakin kuat suatu emosi tergugah maka semakin kuat pula dorongan bertindak terbangkitkan. Emosi positif adalah mekanisme internal pada manusia agar individu tersebut dapat mendekati situasi dan objek yang akan membawa dampak positif bagi dirinya. Salah satu konsep emosi positif ini ialah *gratitude* atau rasa syukur (Arif, 2016).

McCullough, Emmons & Tsang (2002) mendefinisikan *gratitude* atau rasa syukur sebagai suatu emosi dalam mengakui dan membalas kebaikan yang didapat dari oranglain. Lebih lanjut Emmons dan McCullough (2003) menjelaskan bahwa rasa syukur adalah sebuah bentuk emosi, sikap, nilai moral, kebiasaan, sifat kepribadian, maupun cara seseorang untuk menanggapi atau bereaksi terhadap sesuatu atau situasi.

Menurut KBBI arti kata syukur adalah rasa terima kasih kepada Allah. Al Fauzan (dalam Putra, 2014) mengemukakan bahwa konsep syukur yang lebih dalam dari sudut pandang Islam yaitu syukur berasal dari kata syakarolah yang artinya terlihat dan tasykaru yang berarti penuh. Berdasarkan makna dua kata tersebut, syukur diartikan sebagai bentuk sanjungan hamba kepada Allah SWT dalam menerima nikmat-Nya yang berbentuk lisan dan pada anggota badan dalam bentuk ketaatan ibadah.

Rajab (2014) menyatakan bahwa syukur merupakan bentuk terimakasih kasih yang diiringi dengan pengakuan atas nikmat yang didapatkan dengan cara lisan maupun didalam hati. Imam al-Jurjani menuliskan dalam kitabnya at-Ta'rifat bahwa syukur adalah ungkapan atas nikmat yang diterima dengan cara lisan, badan maupun hati (Lutfia, 2016). Lebih lanjut Syukur (2017) menambahkan bahwa syukur adalah pujian dan respon kepada sang pemberi nikmat atas segala kebaikan yang telah dilakukan dan diberikan-Nya. Syukur dapat diaplikasikan dalam bentuk syukur dengan hati yakni mengakui nikmat secara batin, syukur dengan ucapan yakni memuji karunia Allah berupa ucapan seperti alhamdulillah, dan syukur dengan anggota tubuh seperti menjaga seluruh anggota tubuh dan selalu membawanya untuk beribadah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa syukur adalah bentuk rasa terimakasih kepada Allah atas nikmat dan pemberian yang telah diberikan. Bentuk emosi/perasaan syukur terjadi didalam diri individu yang dimanifestasikan oleh lisan, badan maupun hati.

2.2.2 Aspek-Aspek Kebersyukuran

Aspek-aspek dari kebersyukuran diambil dari konstrak teori yang dikemukakan oleh Putra (dalam Idham, 2018), dengan aspek dari kebersyukuran yaitu:

1. Menerima secara ikhlas pemberian Allah

Aspek menerima secara ikhlas pemberian Allah menyangkut penerimaan terhadap segala nikmat yang telah ditetapkan oleh Allah, baik hal-hal yang menyenangkan maupun hal-hal yang tidak menyenangkan.

2. Memiliki emosi positif atas nikmat yang Allah berikan

Aspek ini berkaitan dengan penerimaan terhadap nikmat yang Allah berikan dengan tidak merasa kekurangan atas apa yang telah dimiliki dan menerima dengan baik ketetapan Allah.

3. Melakukan sesuatu yang baik sebagai wujud rasa terimakasih kepada Allah

Melakukan sesuatu yang baik sebagai wujud rasa terimakasih kepada Allah adalah suatu rasa atau sikap berterimakasih atas nikmat yang telah diperoleh yang diwujudkan dalam bentuk lisan dan perilaku nyata.

4. Mensedekahkan nikmat yang diberi oleh Allah

Mensedekahkan nikmat yang diberi oleh Allah merupakan wujud mempergunakan nikmat dengan tindakan-tindakan positif seperti mensedekahkan sebagian rezeki dan memanfaatkannya untuk kepentingan sosial.

5. Mengalami perubahan diri kearah yang lebih baik

Kebersyukuran dapat mendorong individu untuk melakukan perbuatan baik yang akan mendorong individu lebih taat dan bertakwa kepada Tuhan-Nya. Kebersyukuran memiliki korelasi positif dengan meningkatnya perilaku-perilaku altruistik dan prososial, seperti menunjukkan rasa menghormati dan simpati terhadap oranglain.

Berdasarkan uraian diatas, adapun yang menjadi aspek-aspek kebersyukuran yaitu menerima secara ikhlas pemberian Allah, memiliki emosi positif atas nikmat yang Allah berikan, melakukan sesuatu yang baik sebagai wujud rasa terimakasih kepada Allah, mendedekahkan nikmat yang diberi oleh Allah, dan mengalami perubahan diri kearah yang lebih baik.

2.2.3 Faktor-Faktor Kebersyukuran

Faktor-faktor kebersyukuran yang dikemukakan Al-Fauzan (dalam Mariani, 2018) yaitu:

1. Memiliki pandangan yang luas pada Hidup

Hal ini berarti bahwa individu mengetahui bahwa segala sesuatu yang diterimanya merupakan bagian dari nikmat Tuhan-Nya.

2. Persepsi Positif dalam Hidup

Persepsi artinya memikirkan bahwa yang diterima dan datang padanya merupakan suatu kebaikan, baik itu hal yang negatif sekalipun.

3. Niatan Baik Terhadap Oranglain

Niat baik menjadikannya selalu berfikir untuk selalu melakukan kebaikan terhadap orang-orang disekitarnya.

4. Kecenderungan untuk Bersikap Positif

Aspek ini menunjukkan bahwa rasa syukur membuat individu lebih baik dalam bersikap melalui tindakan positif.

5. Rasa Apresiasi

Rasa apresiasi merupakan tindakan untuk menghargai dan menginginkan sesuatu yang lebih baik bagi dirinya dan oranglain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kebersyukuran terdiri atas memiliki pandangan yang luas pada hidup, persepsi positif dalam hidup, niatan baik terhadap oranglain, kecenderungan untuk bersikap positif, dan rasa apresiasi.

2.3 Hubungan antara Kebersyukuran dan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Syukur adalah suatu bentuk ungkapan rasa terimakasih makhluk kepada sang pencipta. Segala sesuatu yang kita lakukan didunia tidak lain adalah untuk beribadah kepada-Nya. Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah yang didalamnya terdapat usaha individu untuk dirinya sendiri dan mempertanggung jawabkan kepada sang pemberi rezeki kelak. Syukur akan membuat seorang individu lebih menghargai atas segala pencapaian yang dilakukannya. Misalnya dalam bekerja, individu akan lebih memaksimalkan upayanya karena ia tahu bahwa tidak semua orang dapat menerima nikmat yang ia terima saat ini dan ia selalu sadar bahwa ini semua adalah pemberian nikmat tuhan kepadanya.

Gratitude yang merupakan bagian dari syukur merupakan emosi dan perasaan yang bersifat positif. *Gratitude* atau rasa syukur merupakan salah satu kondisi psikologis sebagai sebuah emosi, sikap, kebijakan moral, sifat kepribadian, atau sebuah cara merespon yang dapat memberi kontribusi terhadap kesehatan mental (Emmons & McCullough, 2003). Seligman (2005) menyatakan bahwa perasaan-perasaan yang ada didalam *gratitude* (rasa syukur) dapat menambah penghayatan dan pemahaman akan peristiwa baik didalam hidup dan mengurangi emosi negatif atas pengalaman buruk didalam hidup.

Rasa syukur dapat membawa efek ketenangan, kebahagiaan, sikap empati dan simpati bahkan memotivasi untuk bersikap prososial (Emmons & McCulloough, 2003). Perilaku-perilaku tersebut akan menciptakan suasana yang nyaman bagi hubungan interpersonal dan menimbulkan emosi positif yang merupakan bagian dari konstruk syukur.

Dilihat dari sudut pandang perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) yang merupakan perilaku negatif yang terjadi pada lingkungan kerja yang bertolak belakang dengan emosi positif. Perilaku ini dapat berdampak pada diri sendiri, rekan kerja dan organisasi didalamnya. Sebagaimana Sulaiman & Bhatti (2013) menjelaskan bahwa perilaku ini dapat terjadi akibat pengalaman tidak menyenangkan seperti ketidakadilan atau mempersepsikan dirinya tidak diperlakukan adil yang memicu individu untuk berperilaku menyimpang dilingkungan kerja.

Hasil penelitian terkait kerbersyukuran dengan lingkungan kerja seperti komitmen organisasi (Lutfia, 2016), kepuasan kerja (Buote, 2018), efikasi diri

(Mariani, 2018), *work engagement* (Hafiz, 2016) menunjukkan hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi kebersyukuran akan meningkatkan perilaku-perilaku positif yang ada di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan syukur menjadi salah satu faktor bagi kesehatan mental dan kesehatan fisik bagi individu. Emosi positif yang terdapat pada syukur efektif untuk ketenangan batin, mencegah kekecewaan dan membawa manfaat bagi diri (Arif, 2016).

Beberapa peneliti meyakini bahwa syukur memberikan dampak positif seperti dapat mengurangi perasaan jenuh pemicu stres pada karyawan, kepuasan kerja, mendorong perilaku prososial di tempat kerja, memotivasi orang untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial, memberikan persepsi positif di tempat kerja serta memelihara hubungan interpersonal yang baik (Aziz, Wahyuni & Wargadinata, 2017).

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan keterkaitan antara kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif signifikan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif. Ini berarti, semakin tinggi kebersyukuran karyawan maka akan semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran seorang karyawan maka akan semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktifnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : Kebersyukuran (X)
2. Variabel Tergantung : Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Kebersyukuran

Syukur adalah bentuk emosi dan perasaan yang bersifat positif yang ada didalam hati seorang individu yang berkaitan dengan kondisi spritualitas pada seorang individu. Syukur artinya berterimakasih atas segala yang telah diterima atas suatu nikmat dan pemberian dari Allah SWT yang dapat berwujud pengucapan dilisan, niat didalam hati dan perbuatan. Kebersyukuran dapat diketahui dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Putra (2014) yang terdiri dari 5 aspek, yaitu : (1) Menerima secara ikhlas pemberian Allah, (2) Memiliki emosi positif atas nikmat yang Allah berikan, (3) Melakukan sesuatu yang baik sebagai wujud rasa terimakasih kepada Allah, (4) Mendedekahkan nikmat yang diberi oleh Allah, dan (5) Mengalami perubahan diri kearah yang lebih baik.

3.2.2 Perilaku Kerja Kontraproduktif

Counterproductive Work Behavior atau perilaku kerja kontraproduktif merupakan penyimpangan perilaku kerja yang terjadi dilingkungan kerja yang tidak membawa manfaat atau hasil pada organisasi/perusahaan. Perilaku kerja

kontraproduktif dapat membahayakan dan menghambat kinerja pada individu itu sendiri, oranglain maupun pencapaian organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif dapat diukur berdasarkan skala yang disusun oleh teori Robinson dan Bennet (1995). Adapun aspek-aspek yang diukur dalam skala Perilaku Kerja Kontraproduktif yaitu : (1) Penyimpangan produksi, (2) Penyimpangan properti, (3) Penyimpangan politik dan (4) Agresi individu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau yang berjumlah 170 pegawai.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dari anggota sampel yang bersifat homogen (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Nilai eror (0,05)

$$n = \frac{170}{1 + ((170 (0,05)^2))}$$

$$n = 119,298$$

$$n = 119 \text{ sampel}$$

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data primer didalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan alat ukur berupa skala. Metode alat ukur skala digunakan sebagai pengukuran variabel kebersyukuran dan variabel perilaku kerja kontraproduktif. Penggunaan skala akan memperoleh fakta atau pendapat dari subjek penelitian Penggunaan skala akan memperoleh fakta atau pendapat dari subjek penelitian. Penggunaan metode berupa skala ini didasari karena subjek merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya, pernyataan subjek adalah benar dan dapat dipercaya begitupula dengan interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukannya adalah sama dengan apa yang ditujukan oleh pembuat skala (Hadi, 2000).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu : skala kebersyukuran dan skala perilaku kerja kontraproduktif. Item skala kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif disusun dengan menggunakan model skala likert. Skala likert menggunakan empat kategorisasi yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.4.1 Skala perilaku kerja kontraproduktif

Skala dari variabel perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang telah disusun oleh Fatoni (2013).

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilaksanakan, pada skala perilaku kerja kontraproduktif ditemukan nilai realibilitas sebesar 0,814, selanjutnya dilakukan seleksi butir dan nilai realibilitas meningkat menjadi 0,918. Seleksi aitem mendapatkan 22 aitem yang gugur dari 48 aitem yang diuji coba, yakni aitem **1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 15,16,19,21,22,23,24,25,28,34,35,39**. Hasil seleksi butir aitem dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 3.1
Blue Print Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
Penyimpangan produksi	Melanggar norma yang berlaku dilingkungan kerja, kualitas kerja yang rendah, <i>cyberloafing</i>	30,4,18, 24 ,44, 34	41, 19 ,39,9,5,11	12
Penyimpangan properti	Menggunakan barang/properti milik organisasi/perusahaan tanpa izin, merusak properti/fasilitas milik organisasi/perusahaan, berbohong mengenai jam kerja	42, 28 ,22,20,32,40	33,25,47, 1 ,37,45	12
Penyimpangan politik	Berlaku tidak adil kepada rekan kerja dan/bawahan, menggosip, bersikap tidak sopan, berperilaku tidak menyenangkan baik secara fisik maupun lisan	2, 6 ,3, 16 ,12,26	15,13, 21 , 23 ,17,29	12
Agresi Individu	Berperilaku tidak menyenangkan baik secara fisik maupun lisan, <i>Bullying</i> (perundungan), mencuri barang milik karyawan	8 ,10,46,38,48,14	27,43, 35 ,3,7,31	12
Total		24	24	48

Keterangan : aitem yang ditebalkan (**bold**) adalah aitem yang gugur

3.4.2 Skala Kebersyukuran

Skala variabel kebersyukuran dalam penelitian ini menggunakan modifikasi dari skala yang telah disusun oleh Idham (2018). Berdasarkan hasil uji coba telah dilaksanakan, pada skala kebersyukuran ditemukan nilai realibilitas sebesar 0,920, selanjutnya dilakukan seleksi butir dan nilai realibilitas meningkat menjadi 0,945. Seleksi aitem menemukan 17 aitem yang gugur dari 60 aitem yang diuji coba, yakni item 2,3,4,7,8,15,25,26,43,47,48,51,52,53,54,58,60. Berikut hasil penyeleksian item pada skala kebersyukuran :



Tabel 3.2
Blue Print Kebersyukuran

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
Menerima secara ikhlas pemberian Allah	Menerima hidup tanpa mengeluh, Selalu merasa cukup atas nikmat Allah	1,10	5,7	4
		6,4,22,26	2,3,11,16	8
Memiliki emosi positif atas nikmat yang diberikan Allah	Tidak merasa kekurangan, Senang atas pemberian Allah	18	8	2
		9	12	2
Melakukan sesuatu yang baik sebagai wujud terimakasih kepada Allah	Mengucap alhamdulillah,	17,20,30	21,46,49	6
	Mengerjakan shalat sunnah,	13,33	28,48	4
	Berdzikir,	19,45,53	36	4
	Berpuasa senin kamis,	51	44	2
	Sujud syukur kepada Allah	29,38	15,31	4
Mensedekahkan nikmat yang diberikan oleh Allah	Memberikan infaq kepada orang yang kemandulan,	14	47	2
	Memberikan infaq kepada orang yang membutuhkan,	35	50	2
	Berbagi nikmat yang diberikan oleh Allah	37	42	2
	Menghindari perilaku buruk,	60,25	23,56	4
Mengalami perubahan diri kearah yang lebih baik	Menunjukkan rasa menghormati terhadap oranglain,	32,34,43,55	39,59,57,52	8
	Menunjukkan rasa simpati terhadap oranglain	20,54,58	24,41,40	6
Total		31	29	60

Keterangan : aitem yang ditebalkan (**bold**) adalah aitem yang gugur

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Validitas

Validitas atau *validity* merupakan akurasi suatu alat tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu instrumen alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan yang ditujukan untuk pengukuran alat tes. Koefisien nilai validitas bergerak dari nilai $r_{xy} = 0,00$ sampai dengan $r_{xy} = 1,00$ dan batas minimum koefisien korelasi dianggap memuaskan apabila $r_{xy} = 0,30$ (Azwar, 2015).

Validitas skala dapat ditingkatkan dengan menyeleksi butir dengan cara menghitung koefisien korelasi antar skor subjek pada butir skala yang bersangkutan dengan skor total skala (Azwar, 2015). Adapun untuk menghitung koefisien korelasi tersebut menggunakan perhitungan melalui aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama dan aspek yang diukur belum berubah. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan secara empirik oleh koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien berarti menunjukkan tingkat reliabilitas semakin baik. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang antara 0 sampai 1,00. Besar koefisien yang baik adalah mendekati angka 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin

mendekati nilai 1,00 berarti konsistensi hasil ukur semakin sempurna (Azwar, 2015). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif. Data yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan pendekatan statistik. Beberapa hal dilakukan dalam cara menganalisis data kuantitatif dengan pendekatan statistik dalam penelitian ini, yaitu : (1) Uji asumsi normalitas sebaran, (2) Uji asumsi linearitas hubungan, dan (3) Uji hipotesis penelitian.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2016). Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang digunakan yaitu apabila p dari nilai z (*kilmogorov-Smirnov*) $> 0,05$ maka sebaran normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2012). Untuk melihat linear hubungan antar variabel maka digunakan uji linierita dengan

kaidah nilai $p > 0,05$ berarti hubungan linear, tetapi jika $p < 0,05$ maka hubungan tidak linear.

3.6.3 Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi dilakukan yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment* yang bertujuan untuk melihat hubungan satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan menguji apakah korelasi keduanya signifikan atau tidak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian

a. Sejarah Dinas Sosial Provinsi Riau

Pada tahun 2000, Kantor Wilayah Departemen Sosial Provinsi Riau menjadi Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Riau. Berdasarkan Perda No. 31 tahun 2001 Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Riau berubah menjadi Badan Kesejahteraan Sosial Provinsi Riau. Dengan dikeluarkannya Perda tersebut panti sosial dipimpin oleh seorang Kepala tanpa jabatan struktural.

Berdasarkan Perda No. 9 tahun 2008 Badan Kesejahteraan Sosial Provinsi Riau berubah menjadi Dinas Sosial Provinsi Riau, Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau Perda Nomor 4 Tahun 2016 Dinas Sosial, Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial dan Pergub Riau Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Riau. UPT (Unit Pelaksana Teknis) dilingkungan Dinas Sosial Provinsi Riau berdasarkan Pergub Nomor 57 Tahun 2017 dan Nomor 69 Tahun 2017, yakni UPT. Pelayanan Sosial Marsudi Putra "Tengku Yuk", UPT. Pelayanan Sosial Tresna Werdha "Khusnul Khotimah", UPT. Panti Sosial Pengasuhan Anak,

UPT. Bina Laras dan UPT. Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Daksa.

b. Visi Dinas Sosial Provinsi Riau

Visi dari Dinas Sosial Provinsi Riau adalah terwujudnya kesejahteraan sosial masyarakat, melembaganya semangat kepahlawanan dan kesetiakawanan sosial, serta pemantapan aparatur.

4.1.2 Proses Perizinan

Sebelum melaksanakan proses penelitian, persiapan yang dilakukan peneliti pertama adalah meminta surat izin untuk penelitian pada tanggal 28 Desember 2018 kepada Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dengan nomor surat: /E-UIR/27-F.Psi/2018. Selanjutnya pada tanggal 31 Desember 2018 peneliti meminta surat rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk diajukan permohonan penelitian ke kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. Peneliti mendapatkan surat balasan dari Dinas Sosial Provinsi Riau pada tanggal 7 Januari 2019.

4.1.3 Pelaksanaan Uji Coba

Proses yang menentukan keberhasilan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yakni dengan melakukan uji coba terhadap alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang valid dan kemudian dapat digunakan sebagai alat ukur.

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur skala yaitu skala kebersyukuran dan skala perilaku kerja kontraproduktif.

Uji coba penelitian dilakukan di kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. Uji coba dilakukan selama 2 hari yaitu Rabu dan Kamis tanggal 9-10 Januari 2019. Peneliti memberikan skala yang berbentuk angket yang kemudian diberikan kepada pegawai dan diambil kembali setelah pegawai selesai mengisinya.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Hari Senin tanggal 31 Desember 2018 sebelum melaksanakan penelitian, maka terlebih dahulu peneliti harus meminta izin kepada Kepala Bagian Umum (Kasubag) Kepegawaian di Dinas Sosial Provinsi Riau. Setelah diberitahukan bahwa peneliti diizinkan untuk melakukan penelitian, maka pada tanggal 16 Januari 2019 peneliti langsung melakukan penelitian di Dinas Sosial Provinsi Riau. Peneliti menyiapkan 119 angket yang terdiri atas 2 skala dalam satu angket, yaitu skala stres kebersyukuran dengan jumlah 43 item dan skala perilaku kerja kontraproduktif dengan jumlah 26 aitem.

4.3 Hasil Analisis Data

Data penelitian dianalisis berdasarkan hasil penelitian di Dinas Sosial Provinsi Riau yang didapatkan dari penyebaran angket tentang hubungan antara kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif, setelah dilakukan skoring dan diolah menggunakan *statistical product and service solusion (SPSS) for windows*.

Tabel 4.1 Responden Identitas Diri Subjek

Identitas Diri	F	Persentase	Jumlah
Jenis Kelamin			
1. Laki-laki	50	42,1	100
2. Perempuan	69	57,9	
Usia			
1. 21-38	46	38,7	100
2. 39-56	73	61,3	
Status Kepegawaian			
1. PNS	92	77,3	100
2. Honorer	27	22,7	

Pada table 4.1 diatas didapatkan jumlah responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan total responden 69 orang dengan persentase 57,9 persen, selanjutnya pada pengkategorian umur didominasi pada rentang umur 39-56 tahun dengan total 73 orang responden persentase 61,3 persen, dan responden yang paling banyak memberikan respon berstatus PNS sebanyak 92 orang dengan persentase 77,3 persen.

4.4 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian yang didapatkan di Dinas Sosial Provinsi Riau mengenai kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif setelah dilakukan scoring dan diolah dengan *statistical product and service solution* (SPSS). Diperoleh hasil seperti disajikan dalam table 4.2 dibawah ini:

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
Perilaku Kerja Kontraproduktif	89	33	54,50	9,861	92	23	57,5	11,5
Kebersyukuran	168	103	134,39	13,751	184	46	115	23

Pada table 4.2 diatas didapatkan skor empirik dengan rentang skor variabel kebersyukuran yang diperoleh sebanyak 103 hingga 168. Pada variable perilaku kerja kontraproduktif rentang skor yang diperoleh sebanyak 33 hingga 89. Kemudian hasil deskripsi data penelitian digunakan untuk kategori skala, kategori ditetapkan berdasarkan nilai mean dan standar deviasi (SD) hipotetik dari masing-masing skala. Hasil deskriptif juga memberikan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) subjek dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Nilai variabel kebersyukuran mean diperoleh (empirik) adalah 134,39 yang berada diatas mean dimungkinkan (hipotetik) 115 sedangkan nilai variabel perilaku kerja kontraproduktif mean diperoleh (empirik) adalah 54,50 yang berada diatas mean dimungkinkan (hipotetik) 57,5.

Dari hasil deskripsi statistik tersebut, selanjutnya dibuat kategori untuk masing-masing variabel penelitian. Kategori yang dibuat berdasarkan skor hipotetik. Kategori dibagi menjadi lima kategori yaitu sebagai berikut:

Sangat Tinggi : $X \geq M + 1,5 \text{ SD}$

Tinggi : $M + 0,5 \text{ SD} \leq X < M + 1,5 \text{ SD}$

Sedang : $M - 0,5 \text{ SD} \leq X < M + 0,5 \text{ SD}$

Rendah : $M - 1,5 \text{ SD} \leq X < M - 0,5 \text{ SD}$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Keterangan:

M : Mean Hipotetik

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan deskripsi data menggunakan rumus diatas maka untuk skala kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini terbagi atas 5 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategori skor skala kebersyukuran dapat dilihat pada table 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Kebersyukuran

Rentang Nilai	Kategori	F	%
$X \geq 150$	Sangat Tinggi	22	18,5
$127 \leq X < 149$	Tinggi	58	48,7
$104 \leq X < 126$	Sedang	38	31,9
$81 \leq X < 103$	Rendah	1	0,8
$X \leq 80$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		119	100

Berdasarkan table 4.3 diatas menunjukkan bahwa kriteria kebersyukuran terbanyak dengan jumlah frekuensi 58 dari 119 atau sekitar 48,7% dan berada pada rentang skor 127-149 yang termasuk pada kategori tinggi. Selanjutnya kategori perilaku kerja kontraproduktif yang dapat dilihat pada table 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Rentang Nilai	Kategorisasi	F	%
$X \geq 75$	Sangat Tinggi	4	3,4
$64 \leq X < 74$	Tinggi	16	13,4
$52 \leq X < 63$	Sedang	51	42,9
$41 \leq X < 51$	Rendah	42	35,5
$X \leq 40$	Sangat Rendah	6	5
Jumlah		119	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa kriteria perilaku kerja kontraproduktif terbanyak dengan jumlah frekuensi 51 dari 119 atau sekitar 42,9% dan berada pada rentang skor 52-63 yang termasuk pada kategori sedang.

4.5 Uji Asumsi

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

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui variabel yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2016). Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidak normal data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran normal. Jika sebaliknya $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal (Azwar, 2015).

Berdasarkan hasil perhitungan data yang dilakukan dengan *One Simple Kolmogrov-Smirnov Test*, maka didapatkan hasil pada table berikut dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Asumsi Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Kebersyukuran	0,079	0,064	Normal
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0,056	0,200	Normal

Berdasarkan hasil pada table 4.5 diatas, tabel hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal yang ditunjukkan dengan nilai K-SZ untuk variabel kebersyukuran sebesar 0,079 dan nilai signifikan 0,064 ($p > 0.05$), jadi kebersyukuran terdistribusi secara normal. Variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai K-SZ sebesar 0,056 dengan nilai signifikan 0,200 ($p > 0.05$), jadi variabel perilaku kerja kontraproduktif juga terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan tergantung. Hubungan linier menggambarkan bahwa perubahan variable bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan variable 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, 2015). Hasil uji linear untuk kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat pada table 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity (F)</i>	P	Keterangan
Kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif	1,093	0,362	Linear

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka ditemukan kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai F sebesar 1,093 dengan p sebesar 0,362 ($p > 0,05$), dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linier.

4.5.3 Uji Hipotesis

a. Korelasi Koefisien

Hasil uji korelasi hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Nilai Koefisien Korelasi Kebersyukuran dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

		Kebersyukuran	Perilaku Kerja Kontraproduktif
Kebersyukuran	Pearson Correlation	1	-.535**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	119	119
Perilaku Kerja Kontraproduktif	Pearson Correlation	-.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	119	119

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien korelasi antara kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah -0,535** dengan $p=0,000$ (signifikan bila $p<0,005$). Bila melihat nilai signifikansi

yang diperoleh yakni 0,000 maka dapat diartikan bahwa hubungan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif adalah negatif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan antara kebersyukuran memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan perilaku kerja kontraproduktif adalah **diterima**.

b. Korelasi Determinasi

Tabel 4.8
Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.280	8,365

Berdasarkan tabel korelasi determinasi didapatkan r square sebesar 0,286 yang memiliki arti bahwa sumbangan kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 28,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar -0,535 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah negatif signifikan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat diartikan bahwa kebersyukuran dapat menekan perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini didukung berdasarkan hasil dalam penelitian ini yang menemukan sebanyak 48,7 persen partisipan merespon berada pada kategori tinggi walaupun 31,9 persen partisipan berada pada kategori sedang, namun hal ini menunjukkan bahwa

skor kebersyukuran yang diperoleh pada hasil penelitian pada Dinas Sosial Provinsi Riau berada pada kategori tinggi. Sedangkan respon yang diberikan pada perilaku kerja kontraproduktif partisipan menunjukkan respon yang sedang dengan 42,9 persen dan rendah 35,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif pada Dinas Sosial Provinsi Riau berada pada kategori sedang.

Perilaku kerja kontraproduktif yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa penyimpangan ini memang terjadi. Hal ini didukung berdasarkan hasil pengamatan selama pelaksanaan penelitian, bahwa perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi pada Dinas Sosial Provinsi Riau seperti keluar kantor diluar keperluan kerja, menggunakan internet diluar kepentingan kerja, bersantai saat jam kerja, menonton televisi diruang kerja, bergunjing, dan arogan terhadap rekan kerja.

Penelitian oleh Gualandari (2012) juga menyebutkan bahwa penyimpangan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dapat ditemukan seperti meninggalkan kantor saat jam kerja, menggunakan jam kerja untuk bersantai, bergunjing, dan sebagainya. Sulaiman & Bhatti (2013) juga menambahkan bahwa perilaku ini yang paling banyak ditemukan seperti menunda pekerjaan, mengabaikan instruksi atasan dan arogan terhadap rekan kerja. Sejalan dengan pendapat Robinson & Bennet (1995) bahwa penyimpangan ditempat kerja merupakan perilaku-perilaku yang melanggar norma dan dapat mengancam bagi kesejahteraan organisasi dan orang-orang didalamnya.

Perilaku-perilaku ini juga berkemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, dan sistem kontrol. Sacket dan Devore (dalam Anderson, 2005) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat terjadi oleh faktor-faktor yang dapat melatar belakangnya seperti jenis tugas yang diberikan, pengamatannya terhadap lingkungan kerja, dan sistem kontrol atau sistem manajemen yang ada di organisasi tersebut. Sulaiman & Bhatti (2013) juga menambahkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat disebabkan oleh pengalaman-pengalaman tidak menyenangkan yang diterima dilingkungan kerja dan memicu timbulnya perilaku tersebut.

Maka, perilaku-perilaku negatif yang terjadi dilingkungan kerja dapat diminimalisir dengan adanya kebersyukuran para pekerja. Sejalan dengan pendapat Seligman (2005) rasa syukur (*gratitude*) yang merupakan bagian dari konstruk syukur menjadikan individu dapat mengurangi emosi negatif dalam dirinya dan lebih memahami atas peristiwa-peristiwa yang lebih baik didalam hidupnya. Lebih dalam syukur yang dikonsepskan dalam pandangan Islam adalah bentuk rasa terimakasih hamba kepada Allah SWT atas segala yang nikmat kehidupan yang telah Allah tetapkan (Makhdlori, 2009).

Pada penelitian ini kebersyukuran memiliki terhadap perilaku kerja kontraproduktif sebesar 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kebersyukuran berkontribusi dalam menekan perilaku kerja kontraproduktif, sehingga para partisipan yang menunjukkan respon tinggi sebesar 48,7 persen menunjukkan bahwa mereka dapat bekerja secara ikhlas, memiliki emosi positif yang baik karena pekerjaan merupakan nikmat dari Allah, lalu kecenderungan mereka untuk

berterimakasih kepada Allah atas nikmat yang diberikan-Nya. Hal inilah yang dapat menekan perilaku kerja kontraproduktif. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz, Wahyuni & Wargadinata (2017) bahwa kebersyukuran memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan mental pekerja.

Maka, para responden yang telah memenuhi aspek-aspek kebersyukuran tersebut dan mereka telah menerapkan perintah Allah SWT untuk selalu bersyukur, sebagaimana firman-Nya:

“Dan (ingatlah), tatkala Tuhanmu memaklumkan : “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya akan Aku tambahkan (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (Nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih” (QS. Ibrahim 14:7)

Kelemahan dalam penelitian adalah penelitian hanya dilakukan pada pegawai muslim di Dinas Sosial Provinsi Riau yang kemungkinan akan terjadi perbedaan hasil pada subjek yang menganut kepercayaan yang berbeda dan jenis organisasi yang berbeda. Selain itu metode pengambilan data hanya berupa kuesioner dan variabel dalam penelitian ini belum mewakili faktor lain yang mempengaruhi timbulnya perilaku kerja kontraproduktif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif yang artinya semakin tinggi tingkat kebersyukuran maka semakin rendah tingkat perilaku kerja kontraproduktif, begitupula sebaliknya semakin rendah tingkat kebersyukuran maka akan semakin tinggi tingkat perilaku kerja kontraproduktif.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini menunjukkan tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif atau perilaku kerja kontraproduktif subjek yang mayoritas berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan kepada para subjek yang dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau untuk dapat meningkatkan rasa kebersyukuran seperti mengikuti pelatihan kebersyukuran, kajian agama setiap minggunya, sehingga ada rasa syukur sebagai upaya individu akan bekerja dengan rasa ikhlas.

2. Bagi Perusahaan

Counterproductive work behavior atau perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang merugikan bagi organisasi maupun perusahaan terkait. Maka upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan dan mengadakan pelatihan maupun kajian mengenai rasa syukur agar karyawan dapat meningkatkan rasa syukur sehingga dapat meminimalisir perilaku kerja kontraproduktif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya, adapun saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait perilaku kerja kontraproduktif maupun kebersyukuran diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung dalam penelitiannya. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melihat tingkat kebersyukuran dari kepercayaan agama yang lain mengingat penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai muslim di Dinas Sosial Provinsi Riau. Peneliti selanjutnya juga dapat diharapkan lebih banyak mencari referensi mengingat masih terbatasnya referensi antar dua variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.S., & Viswesvaran, C. (2005). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 1 : Personnel Psychology*. Sage Publication Inc: California.
- Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *Ilmu Ekonomi Bisnis*, 29(2). 165-174.
- Arif, I.S. (2016). *Psikologi Positif Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Aziz, R., Wahyuni, E.S., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi Bersyukur dan Memaafkan Dalam Mengembangkan Kesehatan Mental Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1). 33-43.
- Azwar, S. (2015). *Realibilitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bennet, R.J., & Marasi, S. (2015). *Workplace Deviance*. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition. Oxford: Elsevier
- Buote, V. (2017). Gratitude at Work: Its Impact On Job Satisfaction & Sense of Community. *Artikel*. Diakses pada 12 Oktober 2018 dari <https://plasticitylabs.com/wp-content/uploads/2017/01/Gratitude-At-Work-White-Paper>
- Bruursema, K., Spector, Paul.E., & Kessler, Stacey.R. (2011). Bored Employees Misbehaving : The Relationship Between Boredom And Counterproductive Work Behavior. *Work and Stress*. 25(2). 93-107.
- Bono, G., & Emmons, R.(2012). *Gratitude in Practice and The Practice of Gratitude Chapter 33*. IRAPDATLS: United States.
- Chand, P., & Chand, P.K. (2014). Job Stressor as Predictor of Counterproductive Work Behavior in Indian Banking Sector. *International Journal of Application or Inovation in Engineering & Management*, 3(12). 43-55.
- Chappel, D., & Martino V.D. (2006). *Violance at Work Third Edition*. ILO: Geneva.
- Depag RI. 2009. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surakarta: Indiva Media Kreasi.
- Emmons, R.A & McCullough, M.E. (2003). Counting Blessing Versus Burdens; An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.

- Faris, M. (2017). *Muslim Produktif Ketika Keimanan menyatu dengan Produktivitas*. Jakarta: Gramedia.
- Fatoni, S.V. (2013). Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gualandari, M. (2012). *Counterproductive Work Behaviors and Moral Disengagement Chapter I*. Roma: CIRMPA.
- Hadi. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Idham, L. (2018). Gambaran Kebersyukuran pada Santri Pondok Pesantren Al-Kautsar. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Kapusuz, A.G., & Cavus, M.F. (2017). Relationship Between Counterproductive Work Behavior and Islamic Work Ethics. *Journal of Business and Management*, 9(12). 152-156.
- Kerns, B. C. D. (2006). Gratitude at work. *Graziado Business Review*, 9(4), 1-7.
- Lutfia, K. (2016). Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang. *Skripsi*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Makhdlori, M. (2009). *Bersyukur Membuatmu Benar-Benar Makin Kaya*. Yogyakarta: Diva Press.
- Mariani, R.I. (2018). Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Efikasi Diri Pada Guru Honorer Di Kecamatan Lubuk Dalam. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- McCullough, M.E., Emmons, R.A., & Tsang, J.A. (2002). The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.
- Putra, J.S. (2014). Syukur : Sebuah Konsep Psikologi Indigenous Islami. *Jurnal Soul*, 7(2). 35-44.
- Rajab, K. (2014). *Psikologi Agama*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

- Robinson, S.L., & Bennet, R.J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2). 555-572.
- Rusdi, Z.M. (2014). Analisis Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil Di Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2). 165-179.
- Santoso, A., & Priyanto, S. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Seligman, M. (2005). *Authentic Happiness Menciptakan Kebahagiaan Dengan Psikologi Positif*. Bandung; Mizan.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, M., & Bhatti, O.K. (2013). Workplace Deviance and Sprituality in Muslim Organizations. *Asian Social Science*, 9(10). 237-246.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12(2). 269–292.
- Syukur, A. (2017). *Dahsyatnya Sabar, Syukur, Ikhlas, dan Tawakal*. Jakarta: Safirah.
- Weitz, E., & Vardi, Y. (2007). Understanding And Managing Misbehavior In Organization. *Artikel*. Diakses pada 13 Februari 2019 dari https://www.researchgate.net/publication/291158812_Understanding_and_managing_misbehavior_in_organizations