

PENYUSUNAN INSTRUMEN PENGUKURAN PERILAKU KONTRAPRODUKTIF DI TEMPAT KERJA TIPE HIPOTETIK

¹Indah Mulyani

²Adi Sulaiman

indah_mulyani@staff.gunadarma.ac.id, Universitas Gunadarma
adi.sulaiman@bssn.go.id², Biro OSDM Badan Siber dan Sandi Negara

ABSTRAK

Perilaku kontraproduktif di tempat kerja adalah bentuk perilaku yang berlawanan dengan kode etik pegawai dan dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi bahkan memiliki berbagai dampak negatif bagi keberlangsungan organisasi. Pengukuran mengenai perilaku kontraproduktif umumnya menggunakan jenis self-report dengan pilihan respon menggunakan skala likert. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hasil penyusunan instrumen pengukuran perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Instrumen pengukuran perilaku kontraproduktif di tempat kerja disajikan dalam bentuk self-report dengan tipe item hipotetik untuk mengurangi kecenderungan munculnya kepatutan sosial (social desirability). Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperlukan pengembangan lebih lanjut agar reliabilitas instrumen dapat ditingkatkan. Meskipun demikian, instrumen ini sudah dapat digunakan untuk kebutuhan praktis apabila melihat hasil uji validitas konstruk yang cukup memadai.

Kata Kunci: Kontraproduktif, Tempat Kerja, Psikometrika

PENDAHULUAN

Perilaku kontraproduktif di tempat kerja merupakan bentuk perilaku yang bertentangan dengan tatanan *value* dalam budaya kerja suatu organisasi. Tatanan *value* dituangkan ke dalam kode etik pegawai yang kemudian ditafsirkan secara operasional melalui kode perilaku pegawai. Kode perilaku memuat daftar perilaku yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh setiap pegawai. Perilaku kontraproduktif muncul selaras dengan segala hal yang tidak boleh dilakukan pegawai dengan membawa akibat buruk baik cepat maupun lambat berupa terganggunya kinerja individu dan kinerja organisasi bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Secara lebih spesifik, Kaswan (2017) mendefinisikan perilaku kontraproduktif sebagai bentuk perilaku kerja yang kurang baik karena kemampuan pekerja yang terbatas atau desain pekerjaan yang kurang baik.

Beberapa bentuk umum perilaku kontraproduktif antara lain seperti penggunaan cara kerja yang tidak efektif, kinerja pegawai yang tidak maksimal bahkan cenderung menurun, ketidakhadiran tanpa alasan yang dibenarkan organisasi, *turnover*, dan penarikan diri dari lingkungan kerja. Selain itu, perilaku penyimpangan produksi seperti penghamburan sumber daya dan penyalahgunaan kewenangan, penyimpangan properti seperti sabotase, pencurian, atau penggelapan, penyimpangan politis seperti menggosip atau berperilaku tidak bersahabat kepada rekan kerja, dan agresi personal seperti pelecehan atau perlakuan kejam juga termasuk ke dalam perilaku kontraproduktif.

Dampak perilaku kontraproduktif sangat negatif baik bagi karyawan maupun organisasi. Hasil penelitian Spector, Fox, dan Domagalski (2006) menunjukkan bahwa perilaku kontraproduktif di

tempat kerja merupakan bentuk agresi yang berdampak bagi kesejahteraan serta kesehatan mental individu pegawai yang menjadi korban. Selain itu, perilaku kontraproduktif di tempat kerja juga menurunkan efektivitas pekerjaan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Robinson dan Bennet (1995) mengawali pengukuran mengenai perilaku kontraproduktif di tempat kerja mengacu pada perilaku kekerasan di tempat kerja serta perilaku individu yang berdampak pada

organisasi. Pada tahun-tahun berikutnya, perkembangan pengukuran perilaku kontraproduktif di tempat kerja berkembang berdasarkan beberapa bentuk perilaku yang berlawanan dengan budaya kerja organisasi, termasuk di dalamnya adalah perilaku agresi di tempat kerja. Perkembangan pengukuran mengenai perilaku kontraproduktif di tempat kerja yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Perkembangan Pengukuran Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja

Peneliti	Faktor/Dimensi	Jumlah Item	Pilihan Respon
Robinson & Bennet (1995)	<i>considering behaviour affecting organisations or persons; considering violent and nonviolent behaviour</i>	45	Skala Likert (1-9)
Gruys & Sackett (2003)	<i>theft; vandalism; wrongdoing; misuse of time and resources; being unsafe; poor participation; performing poor quality work; drinking alcohol; narcotic use; improper verbal communication; improper physical actions.</i>	66	Skala Likert (-7)
Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh & Kessler (2006)	<i>sabotage; withdrawal; production deviance; theft; abuse</i>	33	Skala Likert (1-5)
Smithikrai (2014)	<i>considering behaviour affecting organisations or persons; considering violent and nonviolent behaviour</i>	22	Skala Likert (1-5)
Na-Nan, Pukkeeree, Sanamthong, Wongsuwan, & Dhienhirun	<i>poor behavior; misuse of organizational resources; inappropriate communication</i>	24	Skala Likert (1-5)

Merujuk penelitian sebelumnya sebagaimana diungkap melalui tabel 1, pengukuran mengenai perilaku kontraproduktif di tempat kerja pada umumnya menggunakan jenis

pengukuran *self-report* dengan menggunakan skala Likert sebagai pilihan respon. Skala Likert yang digunakan menunjukkan sikap (kesesuaian/persetujuan) individu atau

frekuensi individu terhadap sampel perilaku yang ada. Jenis pilihan respon Likert cenderung masih rentan dengan *social desirability* yang tinggi sehingga respon yang diberikan berpotensi mengandung *faking good*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memberikan alternatif pengukuran perilaku kontraproduktif di tempat kerja dengan menggunakan item tipe hipotetik II.

Menurut Azwar (2021), stimulus pada item tipe hipotetik berupa situasi kejadian sehari-hari yang tidak menuntut adanya solusi atau penyelesaian dari subjek melainkan hanya mengungkap reaksi tipikal subjek terhadap kejadian yang digambarkan oleh kasus tersebut. Terdapat dua pilihan respon yang disajikan dalam instrumen yang sifatnya merupakan bentuk perilaku yang berjenjang. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan instrumen pengukuran dalam bentuk *self-report* yang bebas dari kepatutan sosial (*social desirability*).

METODE PENELITIAN

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 278 orang pegawai ($\bar{x}=25,63$ tahun) yang terdiri dari 172 pria dan 106 wanita. Partisipan dalam penelitian ini melakukan pengisian secara sukarela dan telah mengisi form kesediaan untuk menjadi partisipan.

Alat Ukur

Instrumen pengukuran perilaku kontraproduktif dikembangkan berdasarkan bentuk perilaku kontraproduktif menurut Kaswan (2017) yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politis dan agresi personal. Instrumen perilaku kontraproduktif dikembangkan dengan menggunakan item tipe hipotetik II. Partisipan diminta untuk memilih salah satu dari dua pilihan respon yang paling menggambarkan

dirinya. Berikut ini merupakan salah satu contoh item yang disajikan dalam instrument pengukuran perilaku kontraproduktif.

“Saat institusi tempat saya bekerja sudah mulai menerapkan WFO”

a. Saya berencana menggunakan berbagai alasan untuk tetap WFH

b. Saya tetap akan berangkat kerja ke kantor walau kadang saya merasa malas

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan uji daya diskriminasi item untuk melihat kemampuan item dalam membedakan partisipan yang memiliki atribut dengan yang tidak, uji reliabilitas untuk melihat keajegan instrumen, serta analisis faktor eksplanatori untuk melihat sejauh mana item bisa menjelaskan dimensi secara tepat. Seluruh perhitungan dilakukan dengan bantuan komputasi statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Daya diskriminasi item

Hasil analisis daya diskriminasi item dilakukan melalui perhitungan *item-total correlation* dengan menggunakan SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak sebelas item harus gugur dikarenakan besarnya koefisien *item-total correlation* kurang dari 0,2 (lihat tabel 2). Hal ini berarti bahwa separuh total item dalam instrumen perilaku kontraproduktif masih belum memiliki daya beda yang baik dalam mengelompokkan partisipan yang memiliki/tidak memiliki atribut yang diukur. Hal ini dapat terjadi dikarenakan setiap indikator dalam domain hanya dikembangkan menjadi dua sampai dengan tiga item saja sehingga belum dapat menghasilkan daya diskriminasi item yang optimal. Selain itu, pilihan respon pada setiap item tipe hipotetik yang hanya terdiri dari dua pilihan membuat partisipan sulit membedakan jenjang perilaku

sehingga sulit pula untuk konsisten dalam menetapkan respon. Hal tersebut yang menyebabkan rendahnya varians

dan memicu rendahnya nilai koefisien daya diskriminasi item.

Tabel 2.

Hasil perhitungan daya diskriminasi item instrumen perilaku kontraproduktif

Item	Item-Total Correlation	Item	Item-Total Correlation
PROPD1	0,282	POLD3	0,247
PROPD2	0,077*	POLD4	0,03*
PROPD3	0,108*	POLD5	0,199*
PROPD4	0,23	POLD6	0,289
PROPD5	0,119*	PA1	0,177*
PROD1	0,076*	PA2	0,173*
PROD2	0,056*	PA3	0,27
PROD3	0,271	PA4	0,222
PROD4	0,254	PA5	0,233
POLD1	0,19*	PA6	0,076*
POLD2	0,456	PA7	0,254

Keterangan: PROPD=Property Deviance; PROD=Production Deviance; POLD=Politic Deviance; PA=Personal Aggression; *=item dengan daya diskriminasi rendah

Daya diskriminasi merupakan salah satu langkah dalam proses seleksi item yang berkaitan dengan reliabilitas (Widhiarso, 2011). Semakin banyak item yang memiliki daya diskriminasi yang memenuhi kaidah maka akan meningkatkan besarnya nilai koefisien reliabilitas alat ukur. Oleh karena itu, dalam beberapa penelitian seringkali item dengan daya diskriminasi yang rendah diberikan perlakuan berupa *drop/delete* dengan maksud agar dapat memenuhi capaian nilai koefisien reliabilitas yang baik. Hal tersebut seringkali dilakukan sebagai langkah praktis dalam sebuah penelitian.

Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *single trial administration* dengan rumus *Alpha Cronbach* dan *Spearman Brown*. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien 0,538 untuk perhitungan *Alpha Cronbach* dan 0,565 untuk perhitungan *Spearman Brown*. Namun demikian, hasil perhitungan putaran kedua uji reliabilitas setelah dilakukan

drop/delete pada sebelas item yang memiliki daya diskriminasi item $<0,2$ dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,604. Widhiarso dan Mardapi (2010) menjelaskan bahwa estimasi reliabilitas murni terdiri dari lima kondisi yaitu 0,5; 0,6; 0,7; 0,8; dan 0,9 bergantung dengan bias/besaran eror dan besaran jumlah sampel. Ghozali (2011) menambahkan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $>0,6$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen pengukuran perilaku kontraproduktif dengan menggunakan tipe item hipotetik II ini belum bisa secara maksimal dapat diandalkan reliabilitasnya sehingga masih harus dilakukan pengembangan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya item yang harus dilakukan *drop/delete* untuk meningkatkan reliabilitas. Jumlah item yang sedikit dapat menjadi kelemahan dimana sampel perilaku yang ada dimungkinkan belum cukup representatif dengan perilaku yang akan

diukur. Namun demikian dalam kepentingan praktis berupa penelitian uji korelasional, alat ukur ini sudah dapat digunakan karena dianggap telah cukup memenuhi syarat estimasi reliabilitas.

Analisis faktor eksplanatori

Selanjutnya, dilakukan analisis faktor eksplanatori dengan bantuan SPSS yang juga merupakan perhitungan uji validitas konstruk. Hasil

analisis uji validitas konstruk menunjukkan, dari 22 item yang disusun terdapat 17 item dengan *loading factor* yang baik dan 5 item yang gugur atau dianggap tidak mampu menjelaskan faktor/dimensi apapun dalam perilaku kontraproduktif (lihat tabel 3). *Loading factor* merupakan nilai yang mampu menjelaskan korelasi item dengan konstruk yang akan diukur. Nilai *loading factor* dapat dikatakan baik jika bernilai $>0,4$.

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Analisis Faktor Eksplanatori Instrumen Perilaku Kontraproduktif

Item	<i>Loading Factor</i>	Item	<i>Loading Factor</i>
PROPD1	0,677	POLD3	0,662
PROPD2	-0,461	POLD4	0,605
PROPD3	0,449	POLD5	0,527
PROPD4	0,624	POLD6	0,599
PROPD5	0,422	PA1	0,529
PROD1	0,478	PA2	-*
PROD2	-*	PA3	0,746
PROD3	0,586	PA4	0,523
PROD4	0,625	PA5	-*
POLD1	-*	PA6	-*
POLD2	0,631	PA7	0,650

Keterangan: PROPD=Property Deviance; PROD=Production Deviance; POLD=Politic Deviance; PA=Personal Aggression; *=item gugur

Widhiarso (2009) menyebutkan bahwa analisis faktor dilakukan guna mengidentifikasi apakah item-item yang diturunkan dari komponen alat ukur mewakili komponen tersebut. Hasil analisis faktor menunjukkan adanya 5 item yang dianggap tidak mampu menjelaskan faktor/dimensi apapun dalam perilaku kontraproduktif. Hal ini berarti bahwa item tersebut tidak memiliki kaitan sama sekali dengan konstruk yang diukur sehingga penyusun item harus menghapus item tersebut dan menyusun ulang itemnya agar kalimat pada item benar-benar menggambarkan komponen dari

konstruk yang diukur. Selain itu, penambahan pilihan respon dalam bentuk jenjang perilaku harus ditambahkan dan diberikan batasan perilaku yang jelas. Kendati demikian, hasil analisis faktor memperkuat alasan mengapa instrumen ini tetap dapat digunakan untuk kebutuhan praktis mengingat nilai *loading factor* yang tinggi pada 15 item yang disajikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran perilaku kontraproduktif

sudah dapat digunakan untuk kepentingan praktis berupa penelitian uji korelasional. Namun demikian, instrumen pengukuran perilaku kontraproduktif memerlukan pengembangan lebih lanjut agar reliabilitas instrumen dapat ditingkatkan. Merujuk kondisi tersebut, peneliti menyarankan dalam penelitian selanjutnya dilakukan upaya peningkatan kualitas penulisan item dan penambahan jumlah item berdasarkan empat faktor yang dihasilkan dalam analisis faktor eksplanatori. Perhitungan reliabilitas dengan metode lain seperti *test-retest* juga perlu dipertimbangkan untuk dilakukan agar dapat diketahui perubahan tingkat reliabilitas instrumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. doi:10.1111/1468-2389.00224
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Na-Nan, K., Pukkeeree, P., Sanamthong, E., Wongsuwan, N., & Dhienhirun, A. (2019). Development and validation of counterproductive work behaviour instrument. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 745–763. doi:10.1108/ijoa-04-2019-1748
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Smithikrai, C. (2014). Relationship of cultural values to counterproductive work behaviour: the mediating role of job stress. *Asian Journal of Social Psychology*, 17(1). 36-43
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.005
- Spector, P. E., Fox, S., Domagalski, T. (2006). Emotions, Violence and Counterproductive Work Behavior, in E. K. Kelloway, J. Barling & J. J. Hurrell Jr. (Eds.), *Handbook of Workplace Violence*, Sage Publications, p. 29-46
- Widhiarso, W & Mardapi, D. (2010). Komparasi ketepatan estimasi koefisien reliabilitas teori skor murni klasik. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 14(1). Doi: <https://doi.org/10.21831/pep.v14i1.1973>
- Widhiarso, W. (2011). *Korelasi Aitem - total Bukan Koefisien Validitas*. Manuskrip tidak dipublikasikan, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Widhiarso, W. (2009). *Prosedur Analisis Faktor dengan Menggunakan Program Komputer*. Manuskrip tidak dipublikasikan, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada