

KEBERSYUKURAN DAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI PROVINSI RIAU

Fikri¹, Vanda Dwi Andriyani²

Fakultas Psikologi, Unviersitas Islam Riau

Korespondensi: fikri@psy.uir.ac.id¹, rivandaadmeski@gmail.com²

Abstrak. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan penyimpangan perilaku yang terjadi dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan berdampak padadiri 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 persampelan sederhana. 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 negative signifikan antara kebersyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif sebesar ($R = -.535, p < .05$). Sumbangan efektif yang diberikan variabel kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 28.6 persen, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kebersyukuran, perilaku kerja kontraproduktif, pegawai

Abstract. *Counterproductive work behavior is a behavioral distortion occuring 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 ($R = -.535, p < .05$). Effective contribution given by variable gratefulness towards counterproductive work behavior is in the amount of 28.6 percent, the rest is influenced by other variables.*

Keywords: *gratitude, counterproductive work behavior, government official*

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi tidak terlepas dari dijalankannya fungsi kerja setiap anggota organisasi yang produktif (Fatoni, 2013). Namun perilaku kerja kontraproduktif dikalangan pegawai belum dapat terhindar, tentunya perilaku ini dapat mengurangi kinerja pegawai lainnya (Chand & Chand, 2014). Salah satu penelitian menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif masalah yang masih sulit untuk diatasi oleh organisasi, bahkan diseluruh dunia (Chappel & Di-Matino, 2006). Perilaku kerja kontraproduktif pula kerap terjadi dikalangan pegawai di instansi pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) diketahui melakukan pelbagai perilaku kerja kontraproduktif. Salah satu penelitian dari hasil observasi Sunda et al (2017) diketahui bahwa kinerja ASN disalah satu Dinas berbasis pelayanan masih menjadi isu bahwa pelayanan surat menyurat seperti pengurusan berkas tidak jelas dalam penyelesaian nya. Selain itu menurut mereka pula lemahnya keterampilan dalam mengoperasikan sistim dan

program dasar komputer yang sangat terbatas, sehingga banyak terkendala dalam waktu penyelesaian. Selain itu diketahui pula dari penelitian lainnya bahwa Pemerintah kota Surabaya kerap melakukan tindakan disiplin kepada ASN diseluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang tidak disiplin selama jam kerja berlangsung (Aini, 2018).

Perilaku tidak disiplin lainnya seperti meninggalkan kantor saat jam kerja, melakukan sabotase, penipuan dan mencuri, bahkan menggunakan waktu kerja untuk istirahat, menunda pekerjaan, menyebarkan rumor, dan lain sebagainya (Gualandari, 2012). Perilaku kerja kontraproduktif memberikan dampak negatif baik itu pada diri sendiri maupun terhadap lingkungan kerja, hal ini tidak saja menyebabkan konflik interpersonal bagi sesama pegawai, frustrasi dan stres bagi individu yang menjadi korban penyebaran rumor, bahkan menurunkan kinerja pelayanan pegawai kepada masyarakat (Bruursema et al, 2011). Perilaku kerja kontraproduktif pula dikatakan sebagai perilaku menyimpang ditempat kerja

yang paling banyak ditemukan seperti melakukan pengabaian instruksi, sengaja menunda penyelesaian tugas, terlambat, menyebarkan rumor, menolak bekerjasama (Sulaiman & Bhatti, 2013). Secara teoritis perilaku kerja kontraproduktif ditujukan untuk individu yang melanggar norma organisasi dan memungkinkan mengancam kesejahteraan organisasi dan anggotanya (Robinson & Bennet, 1995).

Penelitian perilaku kerja kontraproduktif dikalangan ASN semakin disorot oleh berbagai kalangan baik itu dari masyarakat maupun pejabat pemerintah, karena berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tahun 2013 menyatakan bahwa penilaian kerja ASN tidak terlepas dari PP 30, tahun 2019. Selain memberikan pelayanan yang baik, memiliki integritas, dan kepemimpinan, ASN dituntut untuk menunjukkan kedisiplinan baik diri dan lingkungan kerja. Para peneliti memprediksi bahwa pegawai pemerintahan telah banyak menghabiskan biaya untuk peningkatan

kualitas diri dan dalam penyelesaian tugas administrasi birokrasi (Galperin & Burke, 2006). Kenyataannya tidak sedikit pegawai pemerintahan/ASN cenderung menunjukkan kecenderungan sengaja melakukan perilaku kontraproduktif, sehingga sikap ini dapat menggiring opini negatif masyarakat tentang kebijakan pemerintah (Raman, Sambasivan, & Kumar, 2016).

Akibat dari perilaku kerja kontraproduktif diketahui sangat mempengaruhi kualitas kerja dan menciptakan ketidnyamanan kondisi kerja bagi individu maupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi salah satu pemicu seseorang melakukan perilaku kerja kontraproduktif, seperti studi yang dilakukan oleh Farradinna, Widya, dan Herawati (2020) yang menjelaskan bahwa hubungan antar kelompok di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, apabila dia memberikan efek negatif akan menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif. Beberapa konsekuensi lain dari perilaku ini seperti

mempengaruhi kepuasan kerja, merusak psikis, bahkan dapat merusak reputasi organisasi (Weitz & Vardi, 2007). Perilaku kerja kontraproduktif diketahui mengarah kepada perilaku yang disengaja dilakukan oleh satu orang atau lebih anggota organisasi dengan tujuan merendahkan, merusak, dan merugikan orang lain (Chand & Chand, 2014). Bahkan peneliti seperti Kapusuz dan Cavus (2017) menambahkan bahwa perilaku menyimpang ini termasuk juga korupsi, pemerasan, lalai tugas, perundungan, stereotip dan diskriminatif, sering tidak masuk kerja dan juga penyalahgunaan narkoba. Menurut Robbinson & Bennet (1995) terdapat empat dimensi pengukuran dalam perilaku kerja kontraproduktif yang dapat digunakan untuk mengukur sejauhmana perilaku menyimpang ini dilakukan di tempat kerja, yaitu:

a) Penyimpangan produksi. Perilaku ini merupakan perilaku pelanggaran norma-norma terkait dengan penyelesaian tugas yang berkualitas maupun kuantitas. Hal ini biasa

ditunjukkan dengan perilaku meninggalkan tempat kerja saat jam kerja, sering menggunakan jam kerja untuk istirahat, dan menunda pekerjaan

b) Penyimpangan property. Perilaku yang ditunjukkan dengan merusak dan mengambil aset atau property yang ada di tempat kerja diluar dari sepengetahuan manajemen, contoh perilaku ini adalah melakukan sabotase kerja, mengambil barang-barang yang digunakan untuk kepentingan diluar kerja, menjual aset, merusak perangkat kehadiran.

c) Penyimpangan politik. Perilaku ini sengaja dilakukan dengan melibatkan diri dalam interaksi sosial yang kental dengan unsur politik praktis untuk menyerang organisasi atau menyerang individu lain dalam organisasi, seperti bersikap rasis dan diskriminatif karena faktor perbedaan budaya dan etnis, menyebarkan rumor untuk merendahkan rekan kerja, melakukan persaingan secara tidak adil.

d) Penyimpangan perilaku. Perilaku ini dikategorikan paling berbahaya karena tidak hanya menyerang secara personal, tetapi pelaku juga fisik seperti permusuhan, kekerasan seksual, agresi verbal, mengancam rekan kerja, dan sebagainya.

Padahal, sebagai insan manusia diciptakan dengan sempurna dan tentunya bekerja menjadi salah satu kegiatan yang dilakukan didasari oleh bentuk takwa dengan tujuan akhirat, sesuai dengan pandangan dalam Islam (Kapusuz & Cavuz, 2017). Islam mengajarkan bahwa bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan, namun bekerja sebagai salah satu penyempurnaan tawakal dan ibadah dengan menerima tugas dan pekerjaan sebagai perasaan syukur kepada Tuhan semesta alam (Amaliah et al, 2013). Oleh karena hakikat dari rasa syukur merupakan pernyataan bagi individu sebagai bentuk pengharapan ridho dari seluruh aktivitas yang dilakukannya (Makhdlori, 2009). Kebersyukuran pula dari studi lain menyebutkan bahwa sikap yang ditunjukkan dengan

perilaku memaafkan sebagai bentuk kekuatan dalam menghadapi masalah seperti keinginan diri untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja (Herawati & Farradinna, 2017).

Kontribusi kebersyukuran telah diteliti oleh para ahli seperti Aziz, Wahyuni, dan Wargadinata (2017) menurut mereka perasaan syukur dan pemaafan memberikan dampak positif di tempat kerja seperti produktivitas kerja dan kesehatan mental. Oleh karena kebersyukuran secara langsung ditunjukkan dari reaksi emosi positif individu terhadap tugas dan rekan kerja, sehingga kondisi ini secara psikologis memberikan kesehatan mental yang baik bagi lingkungan kerja. Beberapa peneliti dari Barat meminjam istilah kebersyukuran dengan rasa terimakasih atau *gratitude* yang dimaknai sebagai perasaan positif dalam kadar terimakasih dengan apa yang telah diterimanya dari orang lain (Bono & Emmons, 2012). *Gratitude* didefinisikan sebagai emosi, sikap, nilai moral, kebiasaan dan respon dalam mengakui dan membalas kebaikan yang

didapat dari orang lain (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002). Sementara Rajab (2014) menjelaskan bahwa rasa syukur merupakan bentuk pengakuan atas nikmat yang didapat dengan cara lisan ataupun tidak terucapkan. Menurut Imam Al-Jurjani pengarang kitab *At-Ta'rifat* menjelaskan bahwa kebersyukuran adalah ungkapan atas nikmat yang diterima diucapkan lisan maupun tidak (Lutfia, 2016). Ditambahkan pula bahwa kebersyukuran sebagai pujian dan respon insan kepada Allah SWT yang ditunjukkan dengan mengakui nikmat secara bathin maupun dengan mengucapkan *Alhamdulillah* dan membawa nikmat tersebut untuk lebih dalam dengan beribadah (Syukur, 2017).

Perasaan yang sama juga dijelaskan dalam studi Kerns (2006) *gratitude* ditunjukkan oleh individu dengan kepuasan kerja yang lebih baik, loyalitas, dan produktifitas yang lebih baik. Emosi positif pada perasaan syukur dalam *gratitude* pula sangat penting bagi individu sebagai anggota organisasi karena dapat menciptakan

budaya organisasi yang lebih baik dan memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik seperti dalam pengambilan keputusan, dan kreatifitas kerja (Buote, 2017). Dengan demikian, emosi positif dari representasi kebersyukuran tidak hanya membangun perasaan bahagia, namun juga dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Adapun dalam penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Idham (2018) membagi aspek pengukuran kebersyukuran kedalam lima bagian, yaitu:

- a) Menerima dengan ikhlas apa yang telah diberikan Allah. Sikap ini ditunjukkan dengan menerima dengan ikhlas segala yang diberikan, termasuk ketetapan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkannya.
- b) Memiliki emosi positif atas nikmat Allah. Sikap ini ditunjukkan dengan tidak merasa bahwa memiliki kekurangan dan ketidakadilan dengan segala sesuatu ketetapan dari Allah, tetap menerimanya dengan baik.

- c) Melakukan sesuatu dengan memberikan terbaik sebagai wujud rasa syukur kepada Allah. Dalam hal ini, individu melakukan segala sesuatunya dengan baik sebagai bukti syukur atas yang diperoleh dengan ucapan dan perilaku yang nyata dilakukan.
- d) Membagikan nikmat yang diperoleh dari Allah. Sikap yang ditunjukkan dengan membagi nikmat yang diberikan sebagai wujud syukur, menjadikan segala sesuatu yang didapatkan individu dengan melakukan tindakan positif, seperti bersedekah dan menjadi relawan.
- e) Terakhir melakukan perubahan diri yang lebih positif. Sikap ini ditunjukkan individu dengan mendorong dirinya melakukan suatu perubahan dan melakukan perbuatan baik kepada orang lain, sebagai wujud takwa kepada Allah, seperti menolong, simpati, melakukan ibadah-ibadah Sunnah dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan berbagai permasalahan yang dapat

terjadi dengan perilaku kerja kontraproduktif di kalangan individu di tempat kerja, begitu pula dengan pengaruh kebersyukuran terhadap produktifitas kerja. Namun demikian, penulis merasa tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut dengan melibatkan kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif di kalangan ASN di provinsi Riau. Berdasarkan uraian di atas pula penulis perlu menarik rumusan masalah bagaimanakah hubungan antara kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif di kalangan ASN provinsi Riau? Sekaligus menjawab hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif di kalangan ASN provinsi Riau.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi *Product Moment* dari Pearson, selain itu pula untuk lebih menambah keilmuan dan hasil studi analisis diskriptif dilakukan untuk mengukur respon subjek terhadap kebersyukuran dan perilaku kerja

kontraproduktif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial provinsi Riau sebanyak 170 orang pegawai. Dengan menggunakan teknik persampelan sederhana karena dirasakan populasinya bersifat homogen, oleh karena itu berdasarkan pendapat Sugiyono (2016) rumus slovin dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang dapat diambil. Sebanyak 119 orang pegawai di Dinas Sosial provinsi Riau ditetapkan untuk diberikan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data, yang mengandung jawaban 4 jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala penelitian yang digunakan untuk perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan hasil skala adaptasi dari Fatoni (2013) yang terdiri dari 48 item berdasarkan teori Robbinson dan Bennet (1995). Sementara skala kebersyukuran digunakan penulis hasil dari adaptasi yang terdiri dari 60 item berdasarkan teori Kerns (2006) yang diadaptasi oleh Idham (2018).

Berdasarkan analisis statistik dengan bantuan *Statistic Product and Service Solutions* (SPSS) 22.00 dilakukan beberapa hal yaitu **pertama** diketahui bahwa reliabilitas dengan merujuk kepada *Alpha Cronbach* setelah dilakukan uji coba terhadap skala perilaku kerja kontraproduktif adalah 0.918 dengan memperoleh 26 item yang dapat dilakukan analisis selanjutnya. Sementara skala kebersyukuran diperoleh *Alpha Cronbach* sebesar 0.945 dengan jumlah sebanyak 43 item.

Berdasarkan data demografi diketahui bahwa jumlah subjek pria (42.1%) dan wanita (57%) yang tidak jauh berbeda, sementara rentang usia ditentukan berdasarkan 2 kategorisasi yaitu 21-38 tahun (38.7%) dan rentang usia 39-56 tahun (61/3%). Terkait dengan status dalam kepegawaian di Dinas Sosial provinsi Riau terdapat dua kategori yaitu ASN (77.3%) dan Honorer (22.7%). Analisis deskriptif dalam penelitian ini diuraikan dengan dua jenis rentang skor yaitu skor yang diperoleh (empirik) dan skor yang

HASIL

dimungkinkan (hipotetik). Lebih jauh dapat dilihat dalam Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Skor Deskriptif Penelitian

Variabel	Skor empirik				Skor Hipotetik			
	X Maks	X Min	Rata-rata	SD	X Maks	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

Berdasarkan skor deskriptif di atas dilakukan analisis kategori untuk melihat respon dominan subjek terhadap dua variabel yang dijalankan, adapun kategori yang dimaksud terdiri dari lima yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa terdapat perbedaan respon skala kebersyukuran yang ditunjukkan oleh ASN di Dinas Sosial provinsi Riau, hal ini dapat dilihat dalam Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Analisis Kategorisasi Respon Skala Kebersyukuran

Rentang Nilai	Kategorisasi	F	%
X > 150	Sangat Tinggi	22	18.5
127 < X < 149	Tinggi	58	48.7
104 < X < 126	Sedang	38	31.9
81 < X < 103	Rendah	1	0.8
X < 80	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		119	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa ASN di Dinas Sosial Prov Riau lebih dominan menunjukkan respon kebersyukuran dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 48 persen dan

dalam kategori sedang sebanyak 31.9 persen. Analisis deskriptif untuk skala perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat dalam Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Analisis Kategorisasi Respon Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Rentang Nilai	Kategorisasi	F	%
---------------	--------------	---	---

X > 75	Sangat Tinggi	4	3.4
64 < X < 74	Tinggi	16	13.4
52 < X < 63	Sedang	51	42.9
41 < X < 51	Rendah	52	35.5
X < 40	Sangat Rendah	6	5
Jumlah		119	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kategori respon di dominasi dalam kategori sedang sebanyak 42.9 persen dan dalam ketegori rendah sebanyak 35.5 persen. Disamping itu sebelum dilakukan nya analisis inferensial untuk menguji hipotesis, dilakukan analisis uji asumsi terlebih dahulu, yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan analisis uji asumsi normalitas diketahui bahwa apabila tes Kolmogorov-Smirnov menunjukkan $p > .05$ dinyatakan skala tersebut adalah normal, adapun untuk skala kebersyukuran menunjukkan nilai $K-Sz = .079$; $p > .05$ dinyatakan normal, sedangkan skala perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan nilai $K-Sz = .056$; $p > .05$ dinyatakan normal. Adapun uji linieritas dilakukan untuk

mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan tergantung nya apakah mengikut garis linear ataukah tidak. Apabila kedua variabel menunjukkan garis linear dengan $p < .05$, berdasarkan analisis yang dilakukan hubungan antara kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif adalah linear dengan skor *deviation from linearity* sebesar 1.093, $p < .05$.

Analisis inferensial untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dan juga menjelaskan kontribusi kebersyukuran terhadap perilaku kerja kontraproduktif ASN di Dinas Sosial provinsi Riau. Adapun penjelasannya dapat dilihat dalam Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Analisis Uji Korelasi *Product Moment*
 Kebersyukuran dan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kebersyukuran	Korelasi Pearson	-.535**
	Signifikansi	.000
	N	119

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *kebersyukuran* dengan perilaku kerja kontraproduktif sebesar $R = -.535$, $p < .05$, hubungan bagi kedua variabel adalah termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini

dinyatakan di terima. Analisis tambahan untuk menguji kekuatan kontribusi *kebersyukuran* terhadap perilaku kerja kontraproduktif dalam hal ini digunakan analisis korelasi determinasi, yang dapat dilihat dalam Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Analisis Uji Determinasi Kebersyukuran dan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.535	.286	.280	8.365

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa $R^2 = .286$ yang berarti bahwa besar kontribusi *kebersyukuran* terhadap perilaku kerja kontraproduktif atau 28.6 persen *kebersyukuran* berperan dalam memberikan dampak kepada perilaku kerja kontraproduktif ASN di Dinas Sosial provinsi Riau. Sementara ada kemungkinan 71.4 persen lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam *kebersyukuran*.

DISKUSI

Berdasarkan analisis demografi, deskriptif respon, dan uji koefisien korelasi serta determinasi diketahui bahwa pegawai ASN di Dinas Sosial provinsi Riau lebih banyak terdapat pegawai wanita dengan rentang usia 39-56 tahun dan berstatus ASN. Begitu pula dengan hasil analisis deskriptif untuk melihat sejauhmana respon terhadap *kebersyukuran* dan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai di

Dinas Sosial provinsi Riau. Sebagian besar dominan menjawab kebesyukuran dalam kategori tinggi sebanyak 48.7 persen dan dalam kategori sedang sebanyak 31.9 persen, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa emosi positif pada setiap individu dengan berbagai tugas yang ada dikerjakan dan diselesaikan dengan perasaan ikhlas, memahami konsep pekerjaan sebagai bagian dari nikmat yang diberikan Allah kepada nya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa individu yang memandang bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan, tetapi menerapkan sesuai dengan ajaran Islam bekerja sebagai bentuk ketakwaan dan ibadah adalah wujud dari kebesyukuran (Amaliah et al, 2013).

Sementara itu, analisis deskriptif perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan respon dominan pegawai di Dinas Sosial provinsi Riau dalam kategori sedang sebanyak 42.9 persen dan urutan respon lainnya dalam kategori rendah sebanyak 35.5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku

kerja kontraproduktif pada pegawai di dinas ini sangat sedikit kemungkinan dilakukan, selain itu hal ini membuktikan perilaku menyimpang dalam bekerja tidak selalu dilakukan dalam waktu-waktu kerja berlangsung. Walaupun demikian, penyimpangan kerja dalam kategori berat mungkin tidak terjadi, tetapi kemungkinan adanya perilaku kontraproduktif seperti menggunakan jam kerja untuk kesibukan diluar tugas, menambah waktu istirahat dapat terjadi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif biasa ditemukan dengan perilaku menunda pekerjaan, mengabaikan instruksi atasan, dan bersikap arogan (Sulaiman & Bhatti, 2013).

Berdasarkan analisis hipotesis dengan korelasi *Product Moment* dari Pearson dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kebesyukuran dengan perilaku kerja kontraproduktif hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebesyukuran maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini

sejalan dengan pendapat Seligman (2005) bahwa gratitude merupakan bagian dari konstruk syukur yang ditunjukkan dengan pengurangan emosi negatif individu dan memahami lingkungan nya dengan baik. Begitu pula dengan studi Makhdlori (2009) yang menyebutkan bahwa kebersyukuran merupakan konsep yang diajarkan dalam pandangan Islam sebagai bentuk terimakasih hamba Allah SWT atas segala nikmat yang diberikan, baik itu menyenangkan maupun tidak. Mereka yang memiliki kebersyukuran tinggi lebih baik dalam menunjukkan sikap pemaaf dan menerima setiap nikmat yang diberikan (Herawati & Farradinna, 2017). Begitupula dengan studi lainnya yang menyatakan bahwa kebersyukuran memiliki pengaruh terhadap kesehatan mentak pegawai (Aziz, Wahyuni, dan Wargadinata, 2017). Berdasarkan analisis determinasi pula menunjukkan bahwa kontribusi kebersyukuran memberikan pengaruh sebesar $R^2 = 0.286$, ini menunjukkan bahwa peran kebersyukuran dalam menekan

menurunkan perilaku kerja kontraproduktif pada ASN di Dinas Sosial Provinsi Riau.

Implikasi dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kebersyukuran mampu memberikan pengaruh dalam menurunkan perilaku kerja kontraproduktif pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan membuat kajian rutin untuk mempertebal rasa kebersyukuran mengingat hampir seluruh pegawai di Dinas Sosial provinsi Riau beragama Islam. Namun demikian, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahannya seperti tidak dilakukan analisis perbedaan berdasarkan demografi baik itu pada variabel kebersyukuran dan perilaku kerja kontraproduktif, sehingga tidak dapat dilakukan analisis uji beda untuk melihat sejauhmana perbedaan diantara faktor demografi.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCBC dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Call Centre pada PT. Infomedia Nusantara. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya

- Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *Ilmu Ekonomi Bisnis*, 29(2). 165-174.
- 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
- Bono, G., & Emmons, R. (2012). *Gratitude in Practice and The Practice of Gratitude Chapter 33*. IRAPDATLS: United States
- Bruursema, K., Spector, P. E., & Kessler, S.R. (2011). Bored Employees Misbehaving: The Relationship Between Boredom and Counterproductive Work Behavior. *Work and Stress*. 25(2). 93-107
- 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>
- Chand, P., & Chand, P.K. (2014). Job Stressor as Predictor of Counterproductive
- Chappel, D., & Martino V. D. (2006). *Violance at Work Third Edition*. ILO: Geneva. *Disengagement Chapter I*. Roma: CIRMPA
- 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.
- Galperin, B. L. & Burke, R. A. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 331-347.
- Gualandari, M. (2012). *Counterproductive Work Behaviors and Moral. Disengagement Chapter I*. Roma: CIRMPA
- Herawati, I, & Farradinna, S. 2017. Kepuasan Perkawinan Ditinjau dari Kebersyukuran dan Pemaafan pada Pasangan Bekerja. *MEDIAPSI*, 3 (2), 10-21
- 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
- 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
- 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
- Raman, R., Sambasivan, M., Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (1), 25-37.
- 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
- Sulaiman, M., & Bhatti, O.K. (2013). Workplace Deviance and Spirituality in Muslim Organizations. *Asian Social Science*, 9(10). 237-246.
- Sunda, C. M., Lumolos, J., Sambiran, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik di kelurahan Talikuran kecamatan Kawangoan Utara. *Jurnal Eksekutif*, 1 (1), 1-12
- 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