

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II ini penulis akan membahas tentang teori-teori yang digunakan untuk penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan variabel bebas dan variabel terikat yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu Keterikatan Kerja sebagai variabel bebas dan perilaku kerja kontraproduktif sebagai variabel terikat.

2.1 Tinjauan Pustaka Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku Kerja Kontraproduktif merupakan salah satu bentuk dari jenis perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja. Perilaku kerja kontraproduktif tersebut bisa dilakukan oleh siapapun dan di perusahaan manapun, banyak faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif, yaitu mengarah pada individu dan yang mengarah kepada organisasi (Aamodt, 2010). Perilaku kontraproduktif yang mengarah pada individu dapat berupa *bullying*, gosip, menggoda atau mengusik, kekerasan dalam tempat kerja dan ketidaksopanan terhadap sesama rekan kerja. Sedangkan yang mengarah pada organisasi dapat berupa pencurian atau sabotase. Perilaku kerja kontraproduktif juga dapat dikatakan sebagai bentuk protes dari ketidakpuasan pegawai terhadap *feedback* dari sebuah organisasi. Namun tidak semua bentuk perilaku kerja kontraproduktif ini merupakan bentuk dari aksi protes, karena perilaku kerja kontraproduktif juga dapat timbul dikarenakan kepribadian dari individu itu sendiri.

Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari tindakan yang merugikan atau berniat untuk merugikan organisasi dan *stakeholder* (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan *supervisor*). Perilaku kerja kontraproduktif secara spesifik termasuk

beberapa perilaku berikut, seperti perilaku kasar terhadap orang lain, agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, sabotase, pencurian, dan *withdrawal* (misalnya, ketidakhadiran, keterlambatan, dan *turnover*) (Spector, dkk., 2006). Karakteristik kunci dari perilaku kerja kontraproduktif adalah bahwa tindakan itu sendiri harus memiliki tujuan dan bukan ketidaksengajaan, yaitu karyawan membuat sebuah pilihan atau keputusan untuk berperilaku sedemikian rupa, baik ditujukan khusus untuk menyakiti, atau merugikan dengan tindakan yang disengaja bahkan jika tidak sengaja (Spector & Fox, 2006).

Dari beberapa definisi mengenai perilaku kerja kontraproduktif dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang pegawai baik dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dimana perilaku itu sangat bertentangan dengan yang seharusnya dilakukan oleh seorang pekerja. Perilaku tersebut dapat menghambat tujuan dari organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya.

2.1.1 Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Robinson dan Bennet (Greenberg & Baron, 2003) menyatakan adanya empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif yaitu:

a. Penyimpangan Properti (*Property Deviance*)

Penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi. Perilaku yang termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil tanpa izin barang milik organisasi dan merusak barang milik organisasi. Sacket dan DeVore (Anderson, 2005) menambahkan bahwa menggunakan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi juga termasuk dalam kategori penyimpangan properti.

b. Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*)

Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab dari individu. Perilaku yang termasuk kategori ini yaitu mengurangi jam kerja, Sacket dan DeVore (Anderson, 2005) menambahkan bahwa yang termasuk

dalam penyimpangan produksi yaitu pulang lebih awal dan memanfaatkan fasilitas email atau internet organisasi untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*), perilaku yang membahayakan organisasi seperti gagal atau tidak ikut prosedur kerja yang benar dan gagal atau tidak mempelajari prosedur kerja yang benar, kualitas kerja rendah, seperti lamban dalam bekerja atau menyelesaikan tugas secara sengaja.

c. Penyimpangan Politik (*Political Deviance*)

Robinson dan Bennet (Greenberg & Baron, 2003) menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, dalam tingkat dan memperlihatkan ketidaksopanan. Menurut Sacket dan DeVore (Anderson, 2005) mengambil keputusan berdasarkan pilih kasih antar para karyawan dan bukan berdasarkan kinerja, menyalahkan atau menuduh karyawan lain atas kesalahan yang tidak diperbuat dan sering menyebarkan gosip juga termasuk dalam kategori penyimpangan politik.

d. Agresi Individu (*Personal Aggression*)

Robbin dan Bennet (Greenberg & Baron, 2003) menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah bullying, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. Bullying merupakan tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan, dan mengganggu individu lain. Seringkali bullying disebabkan konflik interpersonal yang terjadi dalam grup kerja (Greenberg & Baron, 2003).

2.1.2 Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, seperti yang disebutkan oleh Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi kemunculan perilaku kerja kontraproduktif antara lain :

a. Faktor Kepribadian

Sacket dan DeVore Sacket (dalam Anderson 2005) berpendapat bahwa beberapa dimensi kepribadian seperti dari *Big Five Personality* yaitu, *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan individu ketika bekerja dengan dimensi kepribadian yang dimilikinya.

b. Karakteristik Kelompok Kerja

Segala sesuatu yang terjadi di dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang menjadi anggota di dalamnya yang dijabarkan oleh Sacket dan Devore (dalam Anderson, 2005). Contoh pengaruh karakteristik kelompok kerja terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif yaitu ketika seorang karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal namun tidak mendapat respon apapun dari organisasi atau perusahaan atau rekan kerja maka ia cenderung akan mengulangi perilaku tersebut (Robbins dan Langton, 2010).

c. Budaya Organisasi

Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) berpendapat meskipun terdapat kesamaan antara pengaruh kelompok kerja dan budaya organisasi dalam hal ini bahwa keduanya merupakan pengaruh sosial pada individu di lingkungan kerja. Namun, faktor budaya organisasi merupakan fenomena yang lebih luas dampaknya terhadap individu. Hal ini karena budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor luar kelompok kerja secara langsung, seperti sistem manajemen yang ada pada organisasi atau perusahaan tertentu.

d. Karakter Pekerjaan

Menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) karakter pekerjaan yang dimiliki berpengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan

cara bekerja. Kemudian ketiga hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, terdapat pula faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan keterikatan kerja. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ariani (2013) perilaku kerja kontraproduktif berkaitan dengan faktor afeksi dan persepsi individu. (Judge, Scott, & Illes, 2006; Ariani, 2013) individu cenderung menunjukkan perilaku menyimpang dalam menanggapi persepsi negatif dari situasi kerja. Persepsi positif dari situasi kerja yang negatif terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif. Individu yang memiliki terikatan kerja dalam pekerjaan mereka mempertahankan persepsi positif dari pekerjaan yaitu bangga, antusias, dan tertarik hal tersebut merupakan bagian dari dimensi semangat dalam keterikatan kerja. Sedangkan, individu yang kurang memiliki keterikatan kerja akan mempunyai persepsi negatif terhadap situasi kerja, misalnya marah dan mudah tersinggung. Ketika individu memiliki persepsi yang tidak sesuai dengan situasi yang mereka inginkan di tempat kerja, individu lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif (Colbert, Gunung, Harter, Witt, & Barrick, 2004; Ariani, 2013).

2.2 Tinjauan Pustaka Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja merupakan aspek yang harus dimiliki oleh karyawan untuk memenuhi atau menjalani segala macam tugasnya.

Kahn adalah orang pertama yang memperkenalkan konsep *work engagement*. Kahn mengenalkan konsep personal engagement yang didasarkan pada konseptualisasi job involvement, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik. Dalam hal ini, Kahn membedakan dua istilah yakni personal engagement dan personal disengagement. Dalam personal engagement individu menikmati dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional didalam perannya

masing-masing. Kahn menambahkan bahwa engagement berhubungan dengan kondisi psikologis ketika bekerja dan menjalankan sistem organisasi.

Macey & Scheneider (2008) mengemukakan pendapat lain mengenai keterikatan kerja. Keterikatan menurut Macey & Scheneider (2008) adalah rasa seseorang terhadap tujuan dan energi yang terfokus, memperlihatkan inisiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha, dan mempunyai ketekunan terhadap tujuan organisasi.

Sementara itu, Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) mendefinisikan *Work engagement* sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikkan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* mengacu lebih kepada keadaan afektif-kognitif yang lebih gigih dan meresap serta tidak fokus pada objek, kejadian, individu, atau perilaku tertentu. Dalam definisi ini, *Work engagement* memiliki tiga dimensi yang disebut *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dari beberapa definisi diatas mengenai keterikatan kerja dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan aspek pengabdian dari seorang pekerja terhadap organisasi dengan memiliki rasa keterikatan kerja agar mempengaruhi pekerjaannya dalam bekerja.

2.2.1 Dimensi – Dimensi Keterikatan Kerja

a. Semangat

Karakteristik utamanya adalah energi yang tinggi dan kondisi mental yang sehat dalam bekerja, keinginan untuk memberikan yang maksimal pada suatu situasi. Keinginan tersebut juga berupa keberanian individu untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Selain itu, individu juga memiliki kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. Dedikasi

Dedication adalah aspek yang berkaitan dengan perasaan terikat yang sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mencapai suatu perasaan bermaknan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

c. Pengabdian

Absorption merupakan aspek yang berkaitan dengan konsentrasi penuh dan keseriusan dalam mengerjakan pekerjaan. Karakteristiknya adalah ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya dengan rasa senang, sehingga individu merasa waktu berjalan dengan cepat selama bekerja walaupun terdapat kesulitan dalam pekerjaannya.

2.2.2 Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Kahn, 1990 (dalam Kular, dkk., 2008) menjelaskan konsep engagement terdiri dari tiga aspek, yaitu:

a. Kognitif

Berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap organisasinya, pemimpinnya, dan kondisi kerjanya.

b. Emosional

Bagaimana pekerja merasakan kepercayaannya terhadap organisasi, pemimpinnya, dan kondisi kerjanya tersebut, dan apakah mereka memiliki sikap positif atau negatif terhadap organisasi atau para pemimpinnya.

c. Fisik

Energi dalam bentuk fisik yang diberikan oleh individu untuk mencapai peran mereka dalam pekerjaannya.

2.2.3 Faktor-Faktor Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli (dalam Bakker dan Demerouti, 2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya:

1. *Job Demands*

Job demands merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya.

2. *Job Resources*

Job Resources merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, b) mencapai target pekerjaan, dan c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

3. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

4. *Personal Resources*

Personal resources merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal *personal resources* antara lain:

a. *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks.

b. *Organizational-based self-esteem*

Organizational-based self-esteem didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.

c. Optimism

Optimism berkaitan dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya.

d. Personality

Personality (kepribadian) berkaitan erat dengan *work engagement* dan proses *burnout* yang juga dapat dikarakteristikan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

2.2.4 Dampak Keterikatan Kerja

Harter, dkk. (2002) mengemukakan bahwa keterikatan dapat berdampak pada hasil bisnis. Ini disebabkan adanya kepuasan kerja dari karyawan yang bahagia sehingga dapat meningkatkan performanya yang akhirnya juga berdampak pada hasil bisnis. Robinson, dkk. (2004) juga menyatakan bahwa dampak keterikatan adalah dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap bisnis dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan performa. Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Gallup. Organisasi Gallup menemukan bahwa keterikatan berhubungan dengan loyalitas pelanggan, pertumbuhan bisnis, dan keuntungan. Selain itu, Gallup juga menemukan bahwa keterikatan mempengaruhi performa yakni, rendahnya tingkat absensi, rendahnya *turnover*, rendahnya insiden keselamatan, meningkatnya produktivitas dan keuntungan. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2009) juga telah membuktikan bahwa Keterikatan dapat berdampak pada performa dalam bentuk pemasukan finansial setiap harinya.

Saks (2006) mengemukakan beberapa hasil mengenai manfaat *work engagement*, diantaranya:

1. Kepuasan Kerja

Pengujian membuktikan bahwa keterikatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang terikat sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terikat memiliki

rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

Pengujian membuktikan bahwa keterikatan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang sudah terikat dengan perusahaan tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaannya karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam keterikatan.

3. *Intention to quit*

Pengujian membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Keinginan keluar dari organisasi disebabkan adanya rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi. Karyawan yang sudah *engaged* akan memiliki kecenderungan bertahan karena mereka sudah merasa menjadi bagian organisasi yang tidak terpisahkan.

Bakker & Demerouti (2008) mengemukakan bahwa keterikatan berhubungan dengan performa yang lebih baik. Hal ini dikarenakan :

1. Karyawan sering mengalami emosi yang positif termasuk kebahagiaan, kesenangan, dan antusiasme
2. Karyawan mengalami kesehatan psikologis dan fisik
3. Karyawan membuat *job resources* dan *personal resources* mereka sendiri
4. Menularkan keterikatan mereka kepada orang lain

2.2.5 Karakteristik *Work Engagement*

Hewitt Associates (dalam Vance, 2006) mengemukakan karakteristik individu dengan tingkat keterikatan yang tinggi adalah sebagai berikut:

a. *Stay*

Individu memiliki keinginan besar untuk menjadi bagian dari organisasi dan untuk bertahan dalam organisasinya

b. *Say*

Individu mendukung perusahaan atau organisasinya dengan menjalin hubungan kerja dengan konsumen yang potensial, bersikap positif terhadap rekan kerja, dan memberikan kritik yang membangun.

c. *Strive*

Individu menampilkan usaha yang lebih terlibat dalam usaha untuk berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Selanjutnya, *Right Management* (2009) merumuskan bahwa karakteristik individu yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan organisasinya.
- b. Memiliki komitmen untuk membangun pekerjaan dan organisasi menuju kesuksesan.
- c. Bangga dengan organisasinya dan dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- d. Kemauan untuk berbicara hal-hal yang positif mengenai pekerjaan dan organisasi.

The Gallup Organization (dalam Vazirani, 2007) membagi karakteristik keterikatan menjadi tiga tingkatan, yaitu:

a. *Engaged*

Pekerja pada tingkatan ini adalah pembangun (*builder*). Mereka ingin mengetahui apa keinginan dan harapan peran mereka dalam organisasi sehingga mereka dapat meraihnya. Pada dasarnya pekerja ini memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap organisasi dan bagian tempat mereka bekerja. Mereka juga menunjukkan kinerja yang tinggi secara konsisten, ini dilakukannya dengan cara menggunakan kemampuan dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari. Kemudian mereka juga dengan semangat dan membawa inovasi untuk memajukan organisasinya.

b. *Not engaged*

Pekerja pada tingkatan ini lebih berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka dan tugas-tugas yang dikerjakan daripada hasil maupun tujuan yang diharapkan untuk mereka capai. Pekerja yang *not engaged* cenderung merasa kontribusi mereka

tidak maksimal dan potensi yang dimiliki tidak digunakan sepenuhnya. Mereka merasakan hal ini karena mereka tidak memiliki hubungan yang produktif dengan atasan maupun rekan kerjanya.

c. *Actively disengaged*

Pekerja pada tingkatan ini secara konsisten menentang apapun yang ada dalam organisasi. Mereka tidak bahagia dalam bekerja dan berusaha menunjukkan ketidakbahagiaan mereka. Pekerja yang *actively disengaged* ini tidak memperdulikan apa yang mereka capai dalam bekerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikatakan bawah *work engagement* itu merupakan bentuk bagaimana seorang pegawai menunjukkan cara atau perilaku kerjanya untuk memajukan organisasinya.

2.2.6 Konsep-Konsep yang Berkaitan dengan *Work engagement*

Beberapa konsep yang berkaitan dengan *work engagement*, diantaranya;

a. *Extra role behavior*.

Meskipun *work engagement* biasanya didefinisikan dengan istilah *discretionary effort* atau *going extra mile*, *keterikatan* berbeda dengan konsep *extra role behavior*. *Work engagement* memberikan sesuatu hal yang berbeda pada pekerjaan, tidak hanya sekedar melakukan sesuatu secara berlebihan, misalnya bekerja berjam-jam (Schaufeli & Bakker, 2010).

b. *Workaholism*

Pekerja yang *engaged* bekerja keras karena pekerjaannya menantang dan menyenangkan, bukan karena mereka didorong oleh desakan kuat dari dalam diri yang tidak dapat dilawan (Schaufeli & Bakker, 2010).

c. *Organizational commitment*

Work engagement juga sering didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, Richman, & Shaw dalam Kular dkk, 2008). Menurut Maslach dkk. (2001) komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dan kedekatan terhadap organisasi mereka, sedangkan *keterikatan* bukanlah sikap, melainkan derajat dimana individu berminat dan terserap dalam kinerja peran mereka.

Disamping itu, komitmen fokus pada organisasi, sedangkan *keterikatan* fokus pada tugas-tugas.

d. *Organizational Citizen Behavior*

Saks (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan kesadaran dan perilaku informal yang dapat menolong rekan kerja dan organisasi, sedangkan fokus *keterikatan* adalah kinerja peran formal seseorang dibandingkan peran ekstra dan perilaku sadar. Selain itu, OCB fokus pada karakteristik dan perilaku individu, dibandingkan organisasi.

e. *Job Involvement*

Keterikatan juga berbeda pula dengan *job involvement*, dimana *job involvement* merupakan hasil dari penilaian kognitif mengenai kebutuhan pemuasan kemampuan dari pekerjaan dan mengikat gambaran diri seseorang, sedangkan *keterikatan* melibatkan penggunaan secara aktif emosi dan perilaku disamping kognisi (May dalam Saks, 2006).

2.2.7 Pengukuran Keterikatan Kerja

Keterikatan merupakan sebuah konstruk yang dapat diukur tinggi atau rendahnya (Smith & Markwick, 2009). Untuk mengukur keterikatan kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur keterikatan kerja dinamakan UWES (*The Utrecht Work engagement Scales*). Dalam Schaufeli & Bakker (2004). Dalam kuesioner ini keterikatan kerja diukur dari 3 dimensi yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi. Jumlah item pada alat ukur ini adalah 17 item, dimana dimensi semangat berjumlah 6 item, dedikasi 5 item, dan absorpsi 6 item.

2.3 Hubungan Antar Variabel Keterikatan Kerja dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat dari penelitian sebelumnya tentang *work engagement* pada jurnal tersebut di jelaskan bahwa karyawan yang engaged terhadap pekerjaannya akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano,

2010). Biro konsultasi DDI (dalam Marciano, 2010) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Llorens, Bakker, Schaufeli & Salanova (2006) menemukan bahwa engagement sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi.

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif, yaitu mengarah pada individu dan yang mengarah kepada organisasi (Aamodt, 2010). Perilaku kontraproduktif yang mengarah pada individu dapat berupa bullying, gosip, menggoda atau mengusik, kekerasan dalam tempat kerja dan ketidaksopanan terhadap sesama rekan kerja.

Sacket dan DeVore (Anderson, 2005) mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Ada berbagai jenis bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan property, penyimpangan politik dan agresi individu.

Perilaku kerja kontraproduktif sendiri menjelaskan tentang bagaimana perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Jika di tinjau dari keterikatan kerja apakah keterikatan kerja berpengaruh kepada seseorang karyawan untuk berperilaku tidak produktif di tempat kerja.

2.4 Definisi Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatannegeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut di atas, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri adalah :

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut Pasal 2 ayat (2) UU No.43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri berdasar pada definisi dalam pasal 1 huruf (a) terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil, dan
2. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat,
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah,
3. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (2) dari UU No. 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa :

1. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :
 - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah-daerah, dan Kepanitiaan Pengadilan.
 - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Bawahan.
 - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.
 - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain-lain.
2. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom.
3. Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok dalam mencapai

tujuan. Berkaitan dengan itu ada kemungkinan bahwa arti Pegawai Negeri Sipil akan berkembang di kemudian hari. Kemungkinan perkembangan ini harus diletakkan landasannya dalam undang-undang.

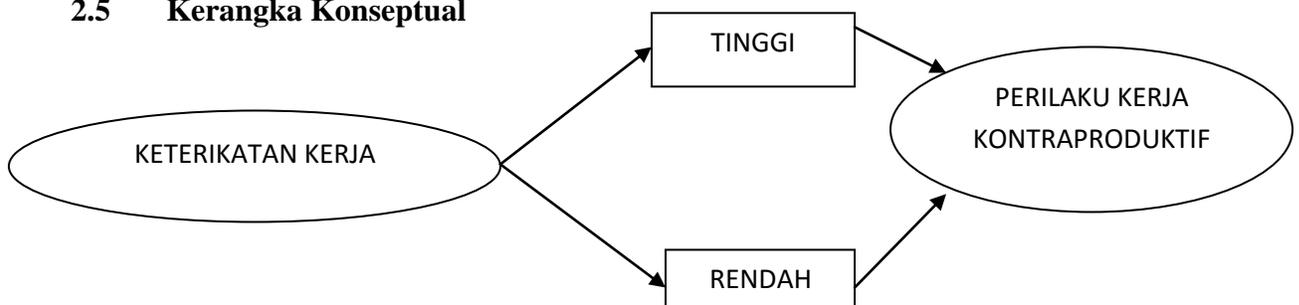
Didalam Penjelasan Pasal 2 dari UU No.43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa, Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu Pegawai Negeri yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, Pegawai Negeri mempunyai kewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pada prinsipnya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan demikian maka, setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Berdasarkan definisi pegawai negeri sipil yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil merupakan pekerja yang mendapatkan tugas bersifat kewarganegaraan dan pemerintahan.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ialah :

Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil di kantor badan penelitian dan pengembangan kementerian Hukum dan HAM RI.

Berdasarkan penjelasan teori yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil di kantor badan penelitian dan pengembangan kementerian Hukum dan HAM RI.

2.7 Hasil Penelitian Yang Relevan

- Penelitian yang relevan dilakukan oleh Dorothea Wahyu Ariani dengan judul *The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Perilaku kerja kontraproduktif* yang diterbitkan oleh *Dept. of Management, Atma Jaya Yogyakarta University*. Hasil dari penelitian ini ialah Hasil menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan OCB dan hubungan negatif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan CWB dan antara OCB dan CWB Hasil ini juga menunjukkan tidak ada perbedaan antara keterlibatan karyawan perempuan dan laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam nilai rata-rata OCB dan CWB antara pria dan wanita.
- Penelitian yang relevan kedua dilakukan oleh Nahri Ghassani dengan judul *Hubungan Modal psikologis dengan Keterikatan Kerja* diterbitkan oleh Psikologi, Universitas Negeri Jakarta hasil dari penelitian tersebut ialah Terdapat hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon, sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya semakin kuat tingkat modal psikologis yang diberikan, semakin tinggi pula keterikatan kerjanya.

- Penelitian yang relevan ketiga dilakukan oleh Emma Nuryulanda oleh dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT XYZ) diterbitkan oleh Universitas Indonesiamhasil dari penelitian tersebut ialah Terdapat Pengaruh antara Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan tetap PT. XYZ.