

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Telkom Datel Mamuju

Aulia Chaerunnisa^{1*}, Muhammad Aqil², Rachmat Barung³, M Said Abdullah

PostGraduate Management, Muhammadiyah University of Mamuju, Indonesia

¹Email: auliachaerunnisa29@gmail.com

²Email: muh_aqil@unimaju.ac.id

³Email: rachmatbarung20@gmail.com

⁴Email: saidabdullah781@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Telkom Datel Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitiannya menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 42 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, analisis dokumen, serta membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), serta untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh (1) Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif; (2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif; (3) Karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. sementara itu kontribusi karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan tergolong sedang dengan persentase 48,1%, yang berarti masih ada 51,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Telkom Datel Mamuju.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Perilaku Kerja Kontraproduktif

Abstract

This research was conducted with the aim of determining the influence of job characteristics and work stress on counterproductive work behavior PT Telkom Datel Mamuju. This research uses quantitative methods, the research sample uses a total sampling technique with a total of 42 respondents. Data collection was carried out by observation, interviews, document analysis, and distributing questionnaires directly to respondents. Testing the quality of research instruments uses validity and reliability tests. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, then testing the hypothesis using a partial test (t statistical test), simultaneous test (F statistical test), and to determine the contribution of the independent variable to the dependent variable using the coefficient of determination. The research results obtained: (1) Job characteristics do not have a significant effect on counterproductive work behavior; (2) Job stress has a significant effect on counterproductive work behavior; (3) Job characteristics and work stress simultaneously have a significant effect on counterproductive work behavior. Meanwhile, the contribution of job characteristics and work stress to employee counterproductive work behavior is classified as moderate with a percentage of 48.1%, which means there are still 51.9% other factors that can influence counterproductive work behavior PT Telkom Datel Mamuju.

Keywords: Job Characteristics, Job Stress, Counterproductive Work Behavior

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadikan setiap organisasi memiliki tantangan untuk lebih berpacu menyesuaikan diri agar dapat terus bertahan di tengah pusaran persaingan yang semakin ketat. Persaingan kedepan semakin ketat, tidak hanya bersaing dengan manusia, tapi juga dengan

robot, dalam berita tersebut juga dituliskan sekitar 9,5 juta karyawan Indonesia posisinya akan tergantikan oleh teknologi pada 2028 (Ramli dan Sukmana, 2021). Inovasi teknologi saat ini telah mengubah paradigma, pola hidup, cara bekerja, serta cara melakukan interaksi. Kecepatan perubahan ini mengharuskan setiap manusia memiliki kemampuan beradaptasi dengan perkembangan baru agar tetap mampu bertahan. *World Economic Forum* memperkirakan tahun 2025 pekerjaan manusia akan tergeser oleh mesin, di prediksi akan ada 85 juta peluang kerja membutuhkan kerja sama manusia dan mesin, oleh sebab itu kedepan sangat diperlukan karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi di era teknologi (Larasati, 2022).

Perilaku kontraproduktif terbagi kedalam dua kategori, yang menyasar organisasi dan menyasar pada personal individu. Perilaku kerja kontraproduktif ini merupakan perilaku yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan menurunkan produktivitas kerja karyawan secara khusus. Adapun salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku kontraproduktif adalah kemampuan pegawai mendeskripsikan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya (Prasetyanta, 2019:23).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan satu dengan lainnya, bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat tugas dalam semua pekerjaan yang dirasakan karyawan sehingga mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan juga dipersepsikan sebagai dasar dari produktivitas dan kepuasan karyawan yang dirancang dengan tujuan memainkan peranan penting untuk menyuksekkan dan membuat perusahaan tetap mampu bertahan. Jika karyawan telah memahami jenis pekerjaan yang dihadapinya dan memiliki pengetahuan tentang cara khusus untuk menanganinya, maka hal tersebut dapat berdampak positif pada kinerjanya. Hal ini didukung dengan kajian empirik penelitian Sumajow dkk., (2018) serta penelitian Dewi dkk., (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh dengan arah positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan produktivitas kerja.

Pada suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan selalu mengharapkan karyawan mampu untuk memahami setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik, oleh sebab itu pekerja diberi target kerja yang tinggi. Target kerja yang diberi perusahaan kepada karyawan memicu beragam masalah yang berdampak terhadap penurunan produktivitas, tuntutan tugas yang tinggi ini juga memicu karyawan mengalami stres saat bekerja. Kapasitas pekerjaan yang diberikan dengan tenggang waktu ketat, tugas yang harus di selesaikan secara bersamaan, pekerjaan tidak dipahami dengan baik, serta besarnya tanggung jawab dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang bisa memicu timbulnya stres dalam lingkungan pekerjaan (Saputri dan Syaripuddin, 2023:4). Stres kerja secara sederhana mempunyai potensi sebagai prediktor penting bagi perilaku karyawan, dampaknya bisa positif dan bisa juga negatif. Dampak positif dari stres kerja menciptakan keadaan lingkungan pekerjaan menjadi lebih dinamis karena karyawan berupaya menyesuaikan tantangan yang mereka hadapi dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi ke dalam kehidupan kerjanya (Mardikaningsih dkk., 2022), hal ini bermakna stres kerja yang moderat memberi dorongan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa selalu tertantang untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Sementara itu dampak negatif yang ditimbulkan stres kerja dengan frekuensi yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan tingkat produktifitas secara drastis (Safitri dan Gilang, 2019), oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan memperhatikan tingkatan tekanan kerja yang diberikan kepada karyawan karena dapat mengakibatkan stres saat bekerja, kunci utama terletak pada kemampuan untuk mengelola stres sehingga tidak menjadi beban berlebihan yang menghambat produktifitas.

Kantor Telkom Datel Mamuju melayani berbagai keperluan pelanggan terkait layanan interkoneksi jaringan telepon, multimedia, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirkit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP. Selain itu PT. Telkom Datel Mamuju juga menerima aduan atau keluhan pelanggan jika terdapat kendala pada jaringan dengan sistem pengaduan gangguan dilakukan via online melalui *website (my telkom)*, sosial media resmi telkom, serta *telkom care/call center*. Hal tersebut menuntut setiap karyawan memiliki kemampuan menganalisis spesifikasi pekerjaan secara profesional, karena pekerjaan bukan hanya semata-mata mengenai sikap kerja tapi pekerjaan mencakup beragam kegiatan, bermacam-macam tempat, peralatan, keahlian, tujuan, dan institusi yang harus selalu diseimbangkan serta dipertimbangkan berdasarkan konteksnya (Wikipedia Ensiklopedia).

Setelah melakukan pengamatan pada PT. Telkom Datel Mamuju, diperoleh informasi terdapat beberapa keluhan pelanggan yang lambat tertangani karena terdapat karyawan yang kurang terampil

mengidentifikasi identitas pekerjaannya, seperti kurangnya kemampuan mengambil keputusan mengenai deskripsi pekerjaan yang prioritas layanan, adanya perlakuan tidak adil kepada pelanggan dilihat dari beberapa pengerjaan keluhan pelanggan lebih mengutamakan pelanggan yang dikenal tanpa memperhatikan urutan antrian keluhan yang ada di *system customer service*. Layanan aduan pelanggan kurang responsif ditangani, beberapa karyawan terkadang lambat bekerja karena sibuk berselancar di internet dengan gadgetnya atau bermain game saat jam kerja, serta ada karyawan sengaja tidak merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan.

Selanjutnya kurangnya keterampilan, terlihat dari beberapa karyawan kurang berinisiatif menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, bahkan terkadang mengintimidasi rekan kerjanya untuk mengerjakan tugasnya. Beberapa alat kerja ditemukan butuh perawatan bahkan ada yang dilaporkan hilang, waktu penyelesaian pekerjaan lebih lama, dan resiko pekerjaan lebih besar. Serta beban kerja yang dirasakan cukup tinggi dimana adanya tekanan kerja dari kantor pusat terhadap pelanggan yang melakukan pengaduan online secara langsung ke *call center* pusat, ini mengakibatkan karyawan harus selalu *standby* untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan diluar tugasnya ketika ada laporan pengaduan dari kantor pusat ke Telkom Datel Mamuju, serta beban kerja juga dirasakan karyawan pada bagian *payment* dilihat dari setiap tanggal 20 harus mencapai target 98% pelanggan harus melunasi tagihannya.

Setelah memperhatikan informasi observasi terkait fakta-fakta lapangan pada objek penelitian, maka peneliti tertarik memecahkan masalah dengan mengadakan kegiatan riset dan mengangkat topik “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada PT. Telkom Datel Mamuju”

I.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan fakta lapangan mengenai fenomena yang telah digambarkan sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan penelitian:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Telkom Datel Mamuju?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Telkom Datel Mamuju?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Telkom Datel Mamuju?

I.3. Manfaat Penelitian

Penelitian yang diselenggarakan mengharapkan berbagai manfaat yang dapat dipergunakan nantinya, secara teoritis penelitian ini dapat memberi sumbangsi ilmu pengetahuan dan pemahaman terkait konsep perilaku kerja kontraproduktif beserta faktor yang mempengaruhinya agar dapat memperluas pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun secara praktis penelitian yang dilakukan ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi peneliti, penelitian yang dilakukan sebagai wadah implementasi keilmuan yang didapat pada proses perkuliahan, menambah khasanah keilmuan peneliti, dan menjadi suatu pengetahuan baru guna memperoleh gambaran yang nyata tentang variabel terkait penelitian tersebut.
2. Bagi PT. Telkom Datel Mamuju, hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang baik, untuk dijadikan rujukan pengetahuan mendalam terkait perilaku kerja karyawan serta kemampuan mendeskripsikan tugas dan manajemen stres kerja karyawan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Mamuju, diharapkan dapat memperluas dan memperkaya referensi-referensi khasana keilmuan terkait dibidang manajemen yang berguna teruntuk perpustakaan kampus.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Pemahaman tentang pekerjaan atau “karakteristik pekerjaan merupakan usaha untuk mengenali sifat khusus dari tugas pekerjaan, bagaimana sifat tersebut digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang beragam, dan kaitannya dengan motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan” (Yeni, 2022:554).

Menurut Arizka, (2020:18) karakteristik pekerjaan adalah “upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.” Puspita, (2020:14) berpandangan faktor persepsi karakteristik pekerjaan meliputi: “karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi, karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, serta karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.” Selanjutnya Arizka, (2020:19) mendeskripsikan bahwa untuk mengukur karakteristik pekerjaan dimensi yang digunakan meliputi, keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Stres Kerja

Pada saat bekerja seorang karyawan terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal karena ketidakmampuan mengelola emosional dari tekanan kerja yang berlebihan yang mengakibatkan timbulnya stres kerja, kondisi ini tentu menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Haq, (2021:20) berpandangan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Selanjutnya Wahyuni (2020:20), menyatakan “faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya faktor ekstraorganisasional, organisasi, kelompok kerja, serta faktor individual.” Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan diperlukan indikator, adapun indikator pengukuran stres kerja yang digunakan dalam kegiatan riset ini relevan dengan pandangan Prasetyanta, (2019:53) yang menyatakan stres kerja seorang karyawan dapat diukur melalui indikator, konflik interpersonal, kendala organisasi dan beban kerja

Perilaku Kerja Kontraproduktif

Pada dunia penelitian, konsep kontraproduktif dipublikasikan pertama kali oleh Mangione dan Quinn, (1975) dalam risetnya menyatakan karyawan yang memutuskan untuk tetap berpartisipasi dalam suatu organisasi, tetapi tidak produktif dapat menampilkan perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Perilaku kerja kontraproduktif diartikan sebagai “tindakan pelanggaran norma, dalam konteks ini perilaku tersebut menimbulkan ancaman terhadap kesejahteraan baik organisasi maupun anggotanya, bahkan mungkin keduanya” (Wahyuni, 2020:13). Perilaku kerja karyawan yang kontraproduktif tentu disebabkan oleh berbagai faktor, menurut Gruys dan Sackett (2003) faktor dari perilaku kerja kontraproduktif berupa penyalahgunaan waktu dan sumber daya, yaitu membuang-buang waktu dan melakukan kepentingan pribadi selama jam kerja, serta penarikan diri berupa perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja dari yang ditentukan oleh organisasi seperti datang terlambat atau pulang kerja lebih awal. Sementara itu indikator perilaku kontraproduktif digunakan dalam penelitian ini relevan teori menurut Spector dkk., dalam Putri, (2023:16) menyatakan indikator perilaku kerja kontraproduktif meliputi, *Abuse* (kekerasan ke rekan sejawat), *Production Deviance* (penyimpangan produksi), *Sabotage* (*sabotase*), *Theft* (pencurian), dan *Withdrawal* (penarikan).

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada PT. Telkom Datel Mamuju, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Datel Mamuju dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Telkom Datel Mamuju dengan jumlah 42 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, analisis dokumen, serta membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), serta untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$. Validitas dilakukan dengan

menggunakan koefisien korelasi product moment kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0,304$ (R Tabel). Adapun hasil uji validitas sebagai berikut :

Hasil test data validitas instrumen

<i>Variabel</i>	<i>Item Instrumen</i>	<i>Pearson Correlations</i>	<i>Product Moment</i>	<i>Keputusan</i>
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X 1 . 1	0.623	0,304	Valid
	X 1 . 2	0.486		Valid
	X 1 . 3	0.528		Valid
	X 1 . 4	0.522		Valid
	X 1 . 5	0.586		Valid
	X 1 . 6	0.700		Valid
	X 1 . 7	0.350		Valid
	X 1 . 8	0.781		Valid
	X 1 . 9	0.350		Valid
	X1. 10	0.463		Valid
Stres Kerja (X2)	X 2 . 1	0.431	0,304	Valid
	X 2 . 2	0.361		Valid
	X 2 . 3	0.505		Valid
	X 2 . 4	0.580		Valid
	X 2 . 5	0.512		Valid
	X 2 . 6	0.649		Valid
	X 2 . 7	0.608		Valid
	X 2 . 8	0.411		Valid
	X 2 . 9	0.589		Valid
	X 2 . 10	0.317		Valid
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	Y . 1	0.428	0,304	Valid
	Y . 2	0.574		Valid
	Y . 3	0.434		Valid
	Y . 4	0.502		Valid
	Y . 5	0.524		Valid
	Y . 6	0.573		Valid
	Y . 7	0.628		Valid
	Y . 8	0.652		Valid
	Y . 9	0.443		Valid
	Y . 10	0.525		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yaitu sebesar 0,304, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan sistem pengukuran ketepatan atau konsistensi instrumen penelitian, pengujian ini dimaksudkan agar bisa menjamin pernyataan yang dipakai meneliti itu handal, stabil, konstruk, dan depednabilitis, sehingga ketika digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data akurat sama meskipun diukur oleh siapapun dan menggunakan alat yang berbeda (Ismail dan Ilyas, 2023:294) pengujian dipergunakan dengan melihat perbandingan nilai *cronbach's alpha* dengan *standard cronbach's alpha* (0,60). Krikeria pengujian digunakan apabila *Cronbach's alpha* > 0,60 dianggap reliabel. Adapun hasil uji rellibilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil test data reliabilitas instrumen

Variabel Name	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keputusan
Karakteristik Pekerjaan	0.740	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0.660	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.716	0,60	Reliabel

Dari pengujian reliabilitas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Standard Cronbach's Alpha* (0,60) sehingga semua pernyataan dikatakan reliabel dan dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan linear antara variabel yang lebih dari satu prediktor variabelnya terhadap dependent variabel” (Narimawati dkk., 2020:43), dalam regresi berganda prediktor variabel yang di perhitungkan arah pengaruhnya terhadap dependent variabel yang melebihi satu varian.Narimawati dkk., (2020:80) mendeskripsikan regresi linear berganda:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Data analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B		Beta		
1	(Constant)	26.813	6.650		4.032	.000
	Karakteristik Pekerjaan	-.343	.107	-.387	-3.205	.003
	Stres Kerja	.510	.130	.474	3.932	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

Tabel tersebut menampilkan perolehan *coefficients regresion* linear berganda, dengan perolehan:
 $Y = 26,813 - 0,343 (X_1) + 0,510 (X_2) + e$

Dengan interpretasi:

1. Nilai *constant* atau kondisi variabel perilaku kerja kontraproduktif ketika belum mendapat pengaruh dari variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja sebesar 26,813.
2. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan menunjukkan arah negatif dengan perolehan -0,343. Adapun pemaknaannya bila karakteristik pekerjaan mengintervensi perilaku kerja kontraproduktif maka perilaku kerja kontraproduktif akan mengalami penurunan.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja menunjukkan arah positif dengan perolehan 0,510. Adapun pemaknaannya bila stres kerja mengintervensi perilaku kerja kontraproduktif maka perilaku kerja kontraproduktif akan mengalami peningkatan.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengujian Statistik Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian statistik secara parsial dipergunakan untuk menilai kapabilitas setiap prediktor variabel secara individu dalam mendeskripsikan tingkah laku dependent variabel” (Narimawati dkk., 2020:48). Proses pengujiannya ini dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.Ukuran penentuan keputusan pengujian parsial, bilamana t hitung > t tabel (2,023) dipersepsikan berpengaruh dan Bilamana sig. < 0,05 dipersepsikan signifikan. Adapun hasil dari uji parsial disajikan dalam tabel berikut:

Data analisis uji statistik parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	26.813	6.650	4.032	.000
	Karakteristik Pekerjaan	-.343	.107	-.387	.003
	Stres Kerja	.510	.130	.474	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

1. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Pertama

Hasil uji statistik t, hipotesis penelitian pertama pengaruh parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif memperlihatkan nilai t hitung (-3,205) < nilai t tabel (2,023), sementara itu nilai signifikansinya (0,003) < (0,05). Pengujian ini diinterpretasikan “secara parsial karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.” hasil penelitian ini menepis deskripsi dari hipotesis pertama yang di jabarkan peneliti, dalam hal ini Hipotesis pertama penelitian ini terbantahkan atau di tolak.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Kedua

Hasil uji statistik t, hipotesis penelitian kedua pengaruh parsial antara stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif memperlihatkan nilai t hitung (3,932) > nilai t tabel (2,023), sementara itu nilai signifikansinya (0,000) < (0,05). Pengujian ini diinterpretasikan “secara parsial karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.” hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kedua penelitian di terima.

b. Pengujian Statistik Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian statistik F dilakukan dengan tujuan “untuk mendeskripsikan model kemampuan variabel bebas secara serempak/simultan dalam mempengaruhi variabel terikat, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel” (Narimawati dkk., 2020:47). Nilai F hitung diperoleh dari hasil “analisis regresi ANOVA pada *output* SPSS. Proses pengujiannya ini dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Ukuran penentuan keputusan pengujian parsial, bilamana f hitung > f tabel (3,238) dipersepsikan berpengaruh dan Bilamana sig. < 0,05 dipersepsikan signifikan. Adapun hasil dari uji parsial disajikan dalam tabel berikut:

Data analisis uji statistik simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.210	2	296.605	18.095	.000b
	Residual	639.266	39	16.391		
	Total	1232.476	41			
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan						

Hasil pengujian hipotesis penelitian ketiga pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja secara simultan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, menunjukkan perolehan nilai F hitung (18,095) > nilai F tabel (3,238), sementara itu taraf signifikansi yang diperoleh (0,000) < (0,05). Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “secara simultan karakteristik pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.” hasil penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga yang dijabarkan peneliti ini terbukti atau hipotesis ketiga penelitian ini di terima..

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinan merupakan pengukuran bagian varian variabel terikat mengenai *averagenya* menjelaskan variabel prediktornya, hal ini dipergunakan dengan harapan kita bisa ketahui proporsi kontribusi peranan atau memprediksi sumbangan prediktor variabel dalam menyatakan dependent variabel (Narimawati dkk., 2020:59), penentuan coefitsien determinan dilihat pada tabel modles siummary kolom *R square*, jika mendekati 1 dipersepsikan berkontribusi kuat, dan jika mendekati 0 dipersepsikan berkontribusi lemah. Hasil dari koesfisien determinasi disajikan dalam tabel berikut :

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.455	4.049
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan				

Hasil analisis koefisien determinasi, menunjukkan perolehan nilai *R Square* 0,481 titiknya hampir berada di tengah antara 0 dengan 1. Hal ini memiliki makna bahwa proporsi kontribusi karakteristik pekerjaan dan stres kerja dalam menjelaskan variasi variabel perilaku kerja kontraproduktif tergolong sedang dengan nilai persentase ($0,481 \times 100$) 48,1%. Hal ini bermakna masih ada prediktor atau faktor lain sebesar ($100 - 48,1$) 51,9% yang mampu menjelaskan variasi variabel perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada PT. Telkom Datel Mamuju

Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji statistik secara parsial, antara karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, menunjukkan nilai *t* hitung (-3,205) lebih kecil dibandingkan nilai *t* tabel (2,023), ini teridentifikasi secara parsial karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya signifikansi yang didapatkan analisis data (0,003) lebih kecil daripada nilai kritisnya (0,05) maknanya signifikan secara statistik. Dari pengolahan data diinterpretasikan “karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT. Telkom Datel Mamuju.” Hasil penelitian ini juga bermakna karakteristik pekerjaan tidak berkontribusi terhadap perilaku kerja, dalam artian semakin tinggi maupun rendah tingkatan karakteristik pekerjaan, karyawan akan tetap berperilaku konstan atau sama, yang produktif tetap produktif dan yang kontraproduktif tetap akan berperilaku menyimpang.

Strategi menciptakan karyawan terampil adalah menganalisis jenis pekerjaan dan menyingkronkannya dengan skill karyawan, “Karakteristik pekerjaan di definisikan sebagai bagian dari pemahaman pengetahuan deskripsi tugas yang meliputi ukuran tanggung jawab, keberagaman tugas, serta sejauh mana pekerjaan itu sendiri berdampak terhadap kepuasan”

Sekaitan dengan studi literatur, penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan Putri, (2023) yang mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Namun penelitian ini tidak sepaham dengan penelitian dari Uchir.,dkk (2023) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Dari studi literatur dikaitkan hasil penelitian ini di simpulkan, selayaknya karyawan memiliki pemahaman mendalam mengenai deskripsi karakteristik pekerjaannya, agar karyawan semakin memahami apa yang semestinya di kerjakan dengan baik untuk mencegah perilaku kerja yang menyimpang. Dengan pemahaman tersebut dianggap bahwa “karyawan akan menekuni bidang pekerjaannya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas” (Sriyanti dkk., 2022:354).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku kerja kontraproduktif Pada PT Telkom Datel Mamuju

Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji statistik secara parsial, antara stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, menunjukkan nilai t hitung (3,932) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (2,023), ini teridentifikasi secara parsial stres kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya signifikansi yang didapatkan analisis data (0,000) lebih kecil daripada nilai kritisnya (0,05) maknanya signifikan secara statistik. Dari pengolahan data diinterpretasikan “stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT. Telkom Datel Mamuju.” Hasil penelitian ini juga bermakna bahwa stres kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan perilaku kerja kontraproduktif, dalam artian semakin tinggi tingkatan stres kerja maka semakin berpotensi pula karyawan meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif dalam perusahaan.

Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan kompleksitas pekerjaannya akan mengalami gejala stres kerja, yang menimbulkan persepsi beban kerja terlalu tinggi, pekerjaannya menumpuk, serta kurangnya otonomi dalam bekerja, hal ini memicu perilaku kerjanya menjadi kontraproduktif (Larasati dkk., 2023:143).

Sekaitan dengan studi literatur, penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian penelitian Wahyuni, (2020) yang menghasilkan “stres kerja berperan signifikan dalam membentuk perilaku kerja kontraproduktif.” Selanjutnya Aziizah dkk., (2023) juga mengkonfirmasi dalam hasil penelitiannya bahwa “stres kerja yang tinggi memunculkan perilaku yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, perilaku ini implikasinya merugikan perusahaan dan karyawan.” Namun penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Juanita dkk., (2024) yang menyimpulkan bahwa “stres kerja mampu berkontribusi mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.” hal ini juga di dukung penelitian dari Mardikaningsih dkk., (2022) yang menemukan bahwa “semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan, maka semakin produktif pula mereka dalam bekerja”.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan PT Telkom Datel Mamuju

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara simultan, antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Telkom Datel Mamuju, menunjukkan perolehan nilai F hitung (18,095) lebih besar daripada perolehan nilai F tabel (3,238) hal ini mengidentifikasi bahwa secara serempak karakteristik pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sementara itu taraf signifikansi yang diperoleh nilainya (0,000) lebih kecil dibandingkan nilai kritis (0,05) asumsinya signifikan secara statistik. Dari hasil analisis tersebut, disimpulkan “karakteristik pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.” Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi secara serempak, proporsi yang diberi karakteristik pekerjaan dan stres kerja dalam menjelaskan perilaku kerja kontraproduktif, tergolong sedang dengan nilai persentase (48,1%), hal tersebut mendeskripsikan bahwa masih ada (51,9%) prediktor lain yang mampu berkontribusi dalam menjelaskan variasi variabel perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.

Karyawan merupakan faktor sentral yang memiliki andil besar dan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan (Sitio, 2023:35). “Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan, yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal dan mau berkontribusi yang melebihi harapan perusahaan” (Sapitri dan Mahayasa, 2022:2). Program peningkatan kualitas karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan akhirnya dapat memperlancar serta mempercepat tercapainya tujuan perusahaan (Anggraini dkk., 2023:108). Perkembangan inovasi teknologi telah mengubah pola hidup, cara bekerja, serta cara melakukan interaksi. “Kecepatan perubahan ini menjadi suatu tekanan kerja yang harus dihadapi karyawan yang imbasnya tidak terlepas dari permasalahan terkait karyawan berperilaku kerja menyimpang dan tidak produktif” (Pasaribu dkk., 2024:7003).

Konsep kontraproduktif dipublikasikan pertama kali oleh Mangione dan Quinn, (1975) dalam risetnya menyatakan karyawan yang memutuskan untuk tetap berpartisipasi dalam suatu organisasi, tetapi tidak produktif itu menampilkan perilaku kontraproduktif di tempat kerja.” Perilaku kerja kontraproduktif adalah “jenis perilaku menyimpang karyawan dalam perusahaan yang dipahami sebagai bentuk penyimpangan perilaku beragam dan terstruktur yang disebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan” (Khafiana, 2022:1). Perilaku ini “tercermin dari kegagalan seorang individu dalam memahami

proses kerja dan tidak mampu menyesuaikan diri” (Daniarsyah, 2020). Putri, (2023:17) menyatakan “faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah faktor kepribadian yang meliputi cara individu mengelola emosional kondisi stres saat bekerja, serta faktor karakteristik pekerjaan yang meliputi kemampuan mengidentifikasi pelaksanaan tugas.”

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dengan adanya pembahasan yang sudah diungkapkan sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan yang dilandaskan dari interpretasi analisis data kemudian koneksikan dengan rumusan masalah yang kami interpretasikan sebelumnya, oleh sebabnya diberi kesimpulan:

1. Karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.
3. Karakteristik pekerjaan dan stres Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju.

2. Saran

Dari hasil penelitian yang diselenggarakan, peneliti berkewajiban memberikan saran berupa masukan sebagai bahan pertimbangan pihak terkait agar sistem pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan baik:

1. Disarankan agar manajemen perusahaan melakukan *mentoring* dan *coaching* untuk memandu dan mengarahkan pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan. Dengan melakukan hal ini diharapkan karyawan lebih memahami arti tugasnya dalam perusahaan sehingga mereka tidak akan berperilaku kontraproduktif.
2. Disarankan untuk perusahaan agar intens melakukan analisis dan mengevaluasi kesesuaian pemberian tugas dengan kemampuan karyawan, menumbuhkan sikap kepedulian kepada karyawan, membuat jadwal pelaksanaan pekerjaan yang teratur, serta menugaskan karyawan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Sementara itu untuk karyawan, diharapkan lebih menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang padat serta melakukan manajemen waktu dengan baik agar tidak mengganggu proses pekerjaannya sehingga tidak perlu terjadi perilaku kontraproduktif.
3. Kontribusi karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Telkom Datel Mamuju tergolong sedang dengan persentase 48,1%. Olehnya itu sangat di sarankan untuk para calon peneliti jika ingin mengadakan penelitian lanjutan di objek yang sama agar menggunakan variabel dan alat analisis yang berbeda agar dapat memberi gambaran yang lebih akurat mengenai perilaku kerja kontraproduktif, serta kepada calon peneliti yang mau meneliti dengan variabel yang sama di objek berbeda kami sangat sarankan untuk menjadikan riset ini sebagai rujukan penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia Di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107–126.
- Arizka, E. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Skripsi. *Jurnal Ilmiah Unpand*, 17. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/237>
- Aziizah, S. N., Zuliansyah, A., & Rosilawati, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah). *Target: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 65–78. <https://doi.org/10.30812/target.v5i1.2907>
- Daniarsyah, D. (2020). Menghalau Perilaku Kontraproduktif: Transformasi Jabatan Administrasi

- Menjadi Jabatan Fungsional. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(1). <https://doi.org/10.31506/jipags.v4i1.7794>
- Dewi, P. A. P., Mulia, F., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Karakteristik Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM Pada Karyawan PT Abacus Cash Solution Cabang Sukabumi). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 22–33. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.3402>
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Haq, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus pada Lembaga Bantuan Hukum di Kota Makassar). In *SKRIPSI*. Universitas Hasanuddin.
- Ismail, M. I., & Ilyas, N. I. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Buku Cetak* (Edisi 1). PT. Rajagrafindo Persada.
- Juanita, R. T., Sentosa, E., & Marnis. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 7(2), 65–75.
- Khafiana, N. (2022). Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Counterproductive Work Behaviors. In *TESIS*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Larasati, D. T. (2022). *Permasalahan SDM di Indonesia Saat Ini Menuju Kompetensi Global*. Kumparan-News. <https://kumparan.com/dewi-trisna-larasati/permasalahan-sdm-di-indonesia-saat-ini-menuju-kompetensi-global-1xxMzXMAET6>
- Larasati, M. A., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Tjitrowardoyo Purworejo. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 142–148. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1275>
- Mangione, T. W., & Quinn, R. . (1975). Job Satisfaction, Counterproductive Behaviour, And Drug Use At Work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114–116.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., Radjawane, L. E., & Issalillah, FayolaKhayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis. Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi. In *Buku Cetak* (Edisi 1). Penerbit Andi.
- Prasetyanta, N. P. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Employee Personality Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. In *THESIS*. Universitas Islam Indonesia.
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan dan Normatif Karyawan. *Jurnal INFOKAM: Informasi Komputer Akuntansi Dan Manajemen*, XVI(1), 13–24. <https://doi.org/10.53845/infokam.v16i1.184>
- Putri, R. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif (Studi Pada Pekerja Milenial di Indonesia) [Universitas Lampung]. In *SKRIPSI*. <http://digilib.unila.ac.id/75578/>
- Ramli, R. R., & Sukmana, Y. (2021). Semakin Banyak Pekerja Digantikan Mesin, Semakin Penting Reskilling. *Kompas-Whats New*. https://money.kompas.com/read/2021/08/21/114151326/semakin-banyak-pekerja-digantikan-mesin-semakin-penting-reskilling#google_vignette

- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180. <https://doi.org/10.31294/jeco.v3i2.5918>
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1–12.
- Saputri, N., & Syaripuddin, E. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Tengah Pandemi Covid-19 Pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. *Jurnal Kebangsaan: Kajian Manajemen Dan Keuangan*, 12(24), 1–8. <https://doi.org/10.55178/jkb.v12i24.388>
- Sitio, V. S. S. (2023). Faktor Analisis Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Cental Asia, Tbk Dengan Pendekatan Metode Partial Least Square (PLS). *Jurnal Ilmiah M - Progress*, 13(1), 35–46. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i1.1023>
- Sriyanti, E., Defitri, S. Y., & Indrawati, N. (2022). Efek Karakteristik Pekerjaan Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(2), 351–357. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i2.2835>
- Sumajow Elisa Nurisa, Tewal Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/faktorexacta.v3i3.29>
- Uchir, J. T., 1, Ucho, . Aondoaver, 2, & Gwambe, . Christabel D. (2023). *Counterproductive work behaviour among non-teaching staff of a state-owned University: Job characteristics and organizational support in perspective*. 53–54. <https://jpadfunai.com/index.php/JPAD/article/view/20>
- Wahyuni, R. A. (2019). Peran Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Anggota Polisi Satuan Sabhara Dan Satuan Reserse Kriminal Di Polres Kota Lubuklinggau. In *SKRIPSI*. Universitas Sriwijaya.
- Wikipedia Ensiklopedia Bebas. (n.d.). *Pekerjaan (aktivitas manusia)*. Website.
- Yeni, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(8), 553–558. <https://doi.org/10.53625/jirk.v1i8.1016>