

VALIDITAS KONSTRUK ALAT UKUR PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF-ORGANISASI

CONSTRUCT VALIDITY OF COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR-ORGANIZATIONAL MEASURING TOOLS

Baquandi Lutvi Yoseanto
Universitas Indonesia Maju
baquandilutviyoseanto@uima.ac.id

Abstrak

Perilaku kerja kontraproduktif-organisasi (PKK-O) adalah berbagai perilaku yang disengaja yang merugikan/membahayakan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif-organisasi merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh perusahaan karena terkait kerugian materi/finansial. Penelitian ini bertujuan menguji validitas konstruk alat ukur perilaku kerja kontraproduktif-organisasi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel 209 partisipan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara simple random sampling menggunakan kuesioner g-form. Alat ukur dalam penelitian ini adalah Workplace Deviance Scale oleh Bennett & Robinson. Metode analisa menggunakan uji CFA dengan menggunakan model persamaan struktural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model CFA adalah fit dengan rincian: Chi Square=69,193 ($p=0,000$), RMSEA=0,077, GFI=0,933, CFI=0,954, dan TLI=0,933. Modifikasi model adalah menghilangkan variabel manifest sebanyak 17 buah dan mengkovariankan antar variabel eror sebanyak 4 pasang. Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk pihak masyarakat yang lebih luas khususnya perusahaan atau organisasi yang ingin melihat tingkat perilaku kerja kontraproduktif - organisasi karyawan di tempat kerja sehingga bisa dilakukan tindakan pencegahan atau perbaikan.

Kata Kunci: Perilaku Kerja Kontraproduktif-Organisasi, Confirmatory Factor Analysis, Model Persamaan Struktural

Abstract

Counterproductive work behavior-organizational (CWB-O) is a variety of intentional behavior that harms/endangers the organization. Counterproductive organizational work behavior is one of the serious problems faced by companies because it is related to material/financial losses. This research aims to test the construct validity of counterproductive organizational work behavior questionnaire. The approach in this research is quantitative with a sample of 209 participants. Data collection was carried out by simple random sampling using a g-form questionnaires. The measuring tool in this research is the Workplace Deviance Scale by Bennett & Robinson. The analysis method uses the CFA test using structural equation modeling. The results of this study indicate that the CFA model is fit with details: Chi Square=69.193 ($p=0.000$), RMSEA=0.077, GFI=0.933, CFI=0.954, and TLI=0.933. The model modification was to remove 17 manifest variables and covariate between 4 pairs of error variables. The results of this research can be used by the wider community, especially companies or organizations that want to see the level of counterproductive work behavior of employees in the workplace so that preventive or corrective action can be taken.

Keywords: Counterproductive Work Behavior-Organizational, Confirmatory Factor Analysis, Structural Equation Modeling

PENDAHULUAN

Perilaku kerja kontraproduktif-organisasi adalah salah satu masalah yang serius yang dihadapi oleh perusahaan karena terkait kerugian materi/finansial yang diakibatkan oleh perilaku tersebut (Harris dkk, 2012).

Fenomena perilaku kerja kontraproduktif-organisasi ini juga marak terjadi di Indonesia dengan contoh perilaku misalnya ketidakhadiran (Kristianto & Syam, 2018; Ramadani dkk, 2020); menghabiskan waktu di internet (Amalia dkk, 2018; Sofyan & Sari, 2019); perilaku tidak etis di tempat kerja (Andriani & Ramadani, 2019; Ramadani & Mutmainah, 2017); perilaku kerja kontraproduktif secara umum (Kristianto, & Nofiana, 2019; Rizki & Widyawati, 2020)

Salah satu alat ukur perilaku kerja kontra produktif diukur dari dimensi organizational adaptasi kuesioner Workplace Deviance Scale oleh Bennett & Robinson (2000) yang diadaptasi pada tahun 2018 oleh Suyasa / Bagian Riset dan Pengukuran Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Alat ukur yang dipakai memiliki 27 item dengan angka cronbach's alpha 0,918 (Suyasa, 2018). Dalam penelitian tersebut belum mengukur validitas konstruk dengan metode CFA sehingga peneliti ingin mengukur validitas konstruk alat ukur tersebut dengan metode CFA dengan pendekatan model persamaan struktural.

Tujuan penelitian ini adalah menguji validitas konstruk alat ukur perilaku kerja kontraproduktif dengan metode CFA dengan model persamaan struktural.

METODE PENELITIAN

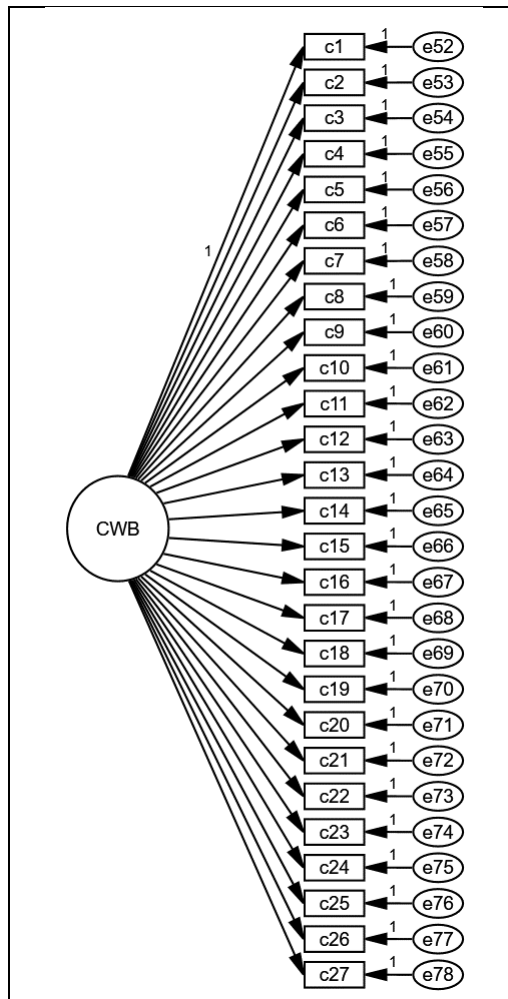
Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif . Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan menggunakan kuesioner g-form (Uyun & Yoseanto, 2023). Jumlah partisipan yang mengisi g-form sebanyak 209 orang.

Alat ukur penelitian menggunakan adaptasi kuesioner Workplace Deviance Scale oleh Bennett & Robinson (2000) yang diadaptasi pada tahun 2018 oleh Suyasa / Bagian Riset dan Pengukuran Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Alat ukur yang dipakai memiliki 27 soal yang semua butirnya negatif. Contoh butir alat ukur misalnya “Meninggalkan tempat kerja (beristirahat), di luar waktu yang ditentukan.

Teknik analisa data menggunakan CFA dengan software IBM SPSS AMOS 23 (Uyun dkk, 2021). Modifikasi yang dilakukan adalah drop item jika nilai factor loading $< 0,5$ dan mengkovariankan antar variabel error. Uji global fit dan cut off point yang digunakan adalah Chi-Square yang diharapkan nilainya kecil dengan p value $< 0,05$ (Brown, 2015) , $Df > 0$, $RMSEA < 0,08$, $GFI > 0,90$, $CFI > 0,90$ (Mcdonald & Ho, 2002), $TLI > 0,90$ (Bentler & Bonett, 1980).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama dari analisa data adalah pembuatan model awal CFA alat ukur perilaku kerja kontra produktif-organisasi yang bisa dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Awal

Model terdiri dari 1 variabel latent yaitu konstruk abstrak perilaku kerja kontraproduktif-organisasi yang disimbolkan dengan CWB; 27 variabel manifest yang merupakan item alat ukur yang disimbolkan dengan c1-c27; 27 buah variabel error (e1-e27) yang mempengaruhi masing-masing variabel manifest.

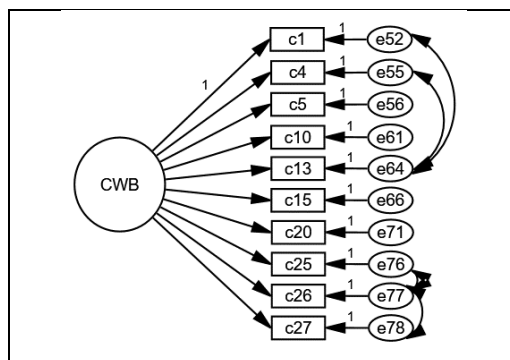
Menggunakan estimasi persamaan tunggal, kita bisa melihat ada faktor loading yang memiliki nilai di bawah 0,5 seperti terlihat pada gambar / tabel text output IBM SPSS AMOS 23 pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Output Factor Loading

Variabel Manifest	Arah Pengaruh	Variabel Latent	Nilai Factor Loading
c1	<---	CWB	,551
c2	<---	CWB	,443
c3	<---	CWB	,525
c4	<---	CWB	,572
c5	<---	CWB	,657
c6	<---	CWB	,566
c7	<---	CWB	,362
c8	<---	CWB	,024
c9	<---	CWB	,416
c10	<---	CWB	,662
c11	<---	CWB	,519

Variabel Manifest	Arah Pengaruh	Variabel Latent	Nilai Factor Loading
c12	<---	CWB	,034
c13	<---	CWB	,634
c14	<---	CWB	,203
c15	<---	CWB	,617
c16	<---	CWB	,346
c17	<---	CWB	,207
c18	<---	CWB	,405
c19	<---	CWB	,087
c20	<---	CWB	,619
c21	<---	CWB	,320
c22	<---	CWB	,412
c23	<---	CWB	,435
c24	<---	CWB	,396
c25	<---	CWB	,637
c26	<---	CWB	,659
c27	<---	CWB	,586

Terkait hal tersebut maka dilakukan modifikasi yaitu dengan membuang variabel manifest yang nilainya kurang dari 0,5 dan mengkovariankan variabel error sesuai dengan saran software IBM SPSS AMOS 23. Adapun variabel manifest yang dibuang ada 17 buah secara berurutan yaitu: c8, c12, c19, c14, c17, c21, c16, c7, c24, 18, c23, c9, c2, c22, c11, c6, dan c3. Kemudian ada 4 pasang variabel error yang dikovariankan yaitu: E77 <=> e78, E76 <=> e77, E55 <=> e64, dan E52 <=> e64,



Gambar 2. Model Modifikasi

Gambar 2 merupakan model setelah dilakukan modifikasi. Semua factor loading lebih dari 0,5. Selanjutnya dilakukan uji global fit yang hasilnya bisa dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Uji Global Fit

Uji Model	Kriteria Fit	Nilai	Interpretasi
Chi-Square	Kecil	69,193	Kurang Ok
P value	<0,05	0,000	
Df	>0	31	Ok
RMSEA	<0,08	0,077	Ok
GFI	>0,90	0,933	Ok
CFI	>0,90	0,954	Ok
TLI	>0,90	0,933	Ok

Berdasarkan data tabel 2 terlihat bahwa nilai Chi Square=69,193 dengan $p=0,000$. Hasil ini bisa terjadi di banyak penelitian yang jumlah sampelnya sedikit. Kemudian kita melihat ke uji global fit selanjutnya yaitu RMSEA, GFI, CFI dan TLI yang kesemuanya melebihi cut off point yang sudah ditentukan sehingga bisa disimpulkan bahwa model CFA alat ukur perilaku kerja kontraproduktif adalah fit.

Variabel manifest atau item kuesioner yang dibuang sebanyak 17 buah menunjukkan bahwa item tersebut tidak mampu mewakili atau merepresentasikan dengan baik variabel latennya. Hal ini berbeda dengan temuan validasi sebelumnya yang dilakukan oleh Suyasa (2018) dimana hanya membuang 4 item yaitu item 8, 12, 14 dan 19. Penjelasan yang bisa penulis berikan adalah karena perhitungan melalui analisa CFA SEM lebih detail dan ketat karena mempertimbangkan adanya faktor variabel error yang di penelitian multivariat biasa tidak dimunculkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah hanya 37% (10 item) dari alat ukur perilaku kerja kontraproduktif yang bisa secara psikometrik disarankan digunakan untuk pengukuran konstruk terkait.

Saran dari penelitian ini adalah agar dilakukan penelitian yang lebih luas lagi untuk memvalidasi apakah hasil temuan dari penelitian ini konsisten jika dianalisis menggunakan CFA SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A., Ramadani, V., & Chasanah, A. N. (2018). *The Impact of Internet Addiction on Counterproductive Work Behavior: Evidence from Indonesian Employees*. Journal of Southeast Asian Research, 2018(1), 9-16.
- Andriani, L., & Ramadani, V. (2019). *The Influence of Organizational Justice on Workplace Deviance: A Study of Indonesian Employees*. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 7(7), 64-78.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). *Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures*. Psychological Bulletin, 88, 588–600.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Harris, W. G., Jones, J. W., Klion, R., Arnold, D. W., Camara, W., & Cunningham, M. R. (2012). *Test publishers ' perspective on " an updated meta-analysis ": comment on van iddekinge, roth, raymark, and odle-dusseau*, Journal of Applied Psychology, 97(3), 531–536. <https://doi.org/10.1037/a0024767>
- Kristianto, Y., & Nofiana, R. (2019). *Organizational Climate as a Predictor of Counterproductive Work Behavior: A Study on Indonesian Employees*. Journal of Management, 6(1), 38-45.
- Kristianto, Y., & Syam, A. (2018). *The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Leadership on Counterproductive Work Behavior (CWB): A Study on Employees in Jakarta*. International Journal of Applied Business and International Management, 3(3), 98-109.
- McDonald, R.P. & Ho, M.H.R. 2002. *Principles and practice in reporting structural equation analyses*. Psychological Methods 7 (1): 64–82.

- Ramadani, V., & Mutmainah, S. (2017). *The Effect of Ethical Leadership on Workplace Deviance: Evidence from Indonesian Organizations*. Journal of Business and Management Sciences, 5(4), 84-91.
- Ramadani, V., Tahir, S., & Hidayat, R. (2020). *Antecedents of Employee Absenteeism: A Case Study of an Indonesian Manufacturing Company*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(2), 3664-3675.
- Rizki, A. Z., & Widyawati, D. (2020). *The Role of Emotional Intelligence in Reducing Counterproductive Work Behavior: A Study of Indonesian Government Employees*. Indonesian Journal of Applied Psychology, 1(1), 27-36.
- Sofyan, E. H., & Sari, M. N. (2019). *The Influence of Cyberloafing on Counterproductive Work Behavior: Evidence from Indonesian Private Employees*. Journal of Indonesian Economy and Business, 34(1), 101-113.
- Suyasa, P. T. Y. S. S. (2018). *Convergent evidence: Construct validation of an Indonesian version of interpersonal and organisational deviance scales*. Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences, pp. 415-428. London, UK: Taylor & Francis Group.
- Uyun, M. & Yoseanto, B.L. (2023). *Seri Buku Psikologi Teknik Praktis Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Uyun, M., Eva, N., & Yoseanto, B.L. (2021). *Confirmatory Factor Analysis untuk Penelitian Psikologi dengan Amos dan SmartPLS*. Tangerang: PT Human Persona Indonesia.