

BAB II

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbin & Judge (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki oleh seorang karyawan dikarenakan hasil mereka bekerja selama ini. Berdasarkan definisi di atas, maka bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang, sikap puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaannya yang bisa mempengaruhi kondisi fisik seorang karyawan.

Luthans (2011), mendefinisikan bahwa jika kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan mengenai seberapa baik atau penting pekerjaan yang mereka miliki. Jika seorang karyawan merasakan hal positif pada pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut bisa di bilang puas terhadap pekerjaannya.

2. Dimensi Kepuasan kerja

Dimensi yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2016) yaitu:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan yang digunakan untuk keterampilan serta kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan karyawan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan sangat mementingkan serta memperhatikan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

c. Gaji atau upah yang pantas

Kebanyakan karyawan sangat menginginkan sistem Gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat

secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa terdapat enam dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, gaji yang diterima sesuai atau tidak dengan kesesuaian pekerjaannya di lakukannya.

- c. Pengawasan, pengawasan antara kerja dan kualitas kerja. Yaitu termasuk hubungan antara karyawan dan atasannya.
- d. Kesempatan promosi, kesempatan karyawan untuk maju dan pengembangan karirnya.
- e. Rekan kerja, sejauh mana hubungan baik atau tidak baiknya antara sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, menyangkut dengan suasana kerja seperti peralatan ditempat kerja, tata ruang kerja, kebersihan dilingkungan sekitar kerja dan lain sebagainya.

Menurut Matthew S. Crow dimensi kepuasan kerja ada 6 bagian, yaitu;

- a. Keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya. Maksudnya adalah saya senang dan merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan yang saya jalani.
- b. Saya mencintai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan yang lainnya. Maksudnya adalah saya memiliki antusias terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani sehingga dalam melakukan pekerjaan saya berusaha untuk melakukan yang terbaik.
- c. Saya menghabiskan waktu saya untuk berkerja keras. Maksudnya adalah saya akan memprioritaskan pekerjaan yang sedang saya jalani dan mengesampingkan hal-hal yang kurang penting diluar itu.
- d. Merasa dihargai dalam pekerjaan saya. Maksudnya adalah saya merasakan dihargai ketika saya berkerja, atasan maupun rekan kerja

memberikan dukungan dan penilaian yang baik terhadap apa yang saya kerjakan.

- e. Proaktif terhadap pekerjaan. Maksudnya adalah saya memiliki inisiatif terhadap pekerjaan yang saya lakukan, tanpa disuruh atasan untuk mengerjakan saya sudah bisa untuk menjalankan apa yang harus saya jalankan.
- f. Pentingnya pekerjaan. Maksudnya adalah pekerjaan yang saya lakukan saat ini adalah hal yang terpenting dalam hidup saya karena termasuk pendapatan tetap dan kesenangan bagi saya.

3. Faktor penyebab Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja. Apabila kondisi kerja sesuai yang diinginkan oleh Robbins & Judge (2016) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja, yaitu:

a. Kondisi kerja

Karyawan karyawan maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

b. Kepribadian

Karyawan yang mempunyai pola pikir positif terhadap diri sendiri maka mereka akan mendapatkan rasa kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya.

c. Gaji

Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Karyawan yang sedang membenahi kondisi keuangan di dalam dirinya biasanya akan melirik gaji sebagai tujuannya. Gaji yang cocok dan adil dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka akan membuat kepuasan kerja karyawan tersebut terbangun atau bertambah.

d. Tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*)

Tanggung jawab perusahaan (*corporate social responsibility*) merupakan suatu kegiatan organisasi yang bertujuan untuk membantu atau membangun lingkungan sekitar perusahaan agar lebih berkembang. Apabila organisasi sudah memberikan CSR yang seharusnya akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap beberapa karyawan.

Menurut Hasibuan (2008), ada 7 (tujuh) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu:

a. Balas jasa yang adil dan layak

Seorang karyawan akan merasa sangat puas dalam bekerja jika organisasi tersebut membalas dengan adil dan layak apa yang sudah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian

Perusahaan akan menempatkan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika perusahaan

sudah menempatkan karyawan tersebut dengan benar maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang meningkat.

c. Berat-ringannya pekerjaan

Seorang karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan jika mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

d. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan saat karyawan bekerja itu sangatlah membantu untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin karyawan tersebut nyaman dengan suasana dan lingkungan organisasi maka tingkat kepuasan lebih cenderung meningkat.

e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Peralatan akan sangat membantu karyawan saat bekerja, apabila dalam bekerja peralatan yang karyawan perlukan tidak lengkap atau kurang mendukung maka karyawan akan kesulitan saat bekerja. Berbanding dengan peralatan kerja yang mendukung karyawan akan mudah dalam bekerja dan menimbulkan rasa puas.

f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Atasan yang mengerti dan membantu bawahannya biasanya sangatlah disukai oleh para karyawan, karyawan lebih cenderung merasa puas akan hal tersebut dan membuat mereka nyaman bekerja di organisasi.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Karyawan kebanyakan akan lebih menyukai pekerjaan yang tidak monoton, karena menurut mereka pekerjaan yang monoton lebih cepat bosan dan memiliki tingkat kepuasan yang rendah.

4. Faktor akibat/dampak

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal – hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup.

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai mengatakan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut. berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

a. Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja ert kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

b. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku – perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2008), stres kerja adalah perasaan psikologis seseorang yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Handoko (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2013) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang serta bisa membuat suatu ketegangan. Orang-orang yang mengalami stress menjadi panik dan merasakan kekhawatiran yang berlebih.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena

adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan.

2. Dimensi Stres Kerja

Menurut (Michael 2009) Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi, yaitu:

a. Beban kerja

Ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya.

b. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

c. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan sertatujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

Menurut Mangkunegara (2008) terdapat 5 dimensi stres kerja, yaitu;

a. Beban Kerja

Maksudnya adalah keseluruhan tanggung jawab yang harus dijalankan dalam mencapai target atau tujuan dalam pekerjaan.

b. Ketersediaan Waktu

Maksudnya adalah total waktu yang ada dalam melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaan.

c. Peran Individu dalam organisasi

Maksudnya adalah seberapa penting posisi seseorang didalam keberlangsungan organisasi.

d. Ketidakjelasan peran

Maksudnya adalah seseorang yang berada didalam kebingungan terhadap apa yang seharusnya dilakukan dalam organisasi.

e. Karakteristik Tugas Pekerjaan

Maksudnya adalah konsistensi pekerjaan yang dijalani seseorang dalam organisasi akan berbeda satu dengan yang lainnya.

3. Faktor Penyebab

Menurut Luthans (2011) faktor penyebab stress adalah:

a. *Extraorganizational stressors*

Berkaitan dengan penyebab stress yang berasal dari adanya organisasi di dalam organisasi serta kondisi sosial di dalamnya.

b. *Organizational stressors*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari lingkungan organisasi itu sendiri.

c. *Group stressors*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari tidak kondusifnya kelompok kerja di dalam organisasi.

d. *Individual stressors*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari antar individu.

Menurut Robbins dan Judge (2016) faktor penyebab stress adalah:

a. *Environmental factors*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari lingkungan perusahaan.

b. *Personal factors*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari faktor personal dari setiap individu.

c. *Individual differences*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari individu masing-masing.

d. *Cultural differences*

Berkaitan dengan penyebab stres yang berasal dari perbedaan budaya antar individu.

4. Faktor akibat/dampak

Menurut Robbins (2016) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

a. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam peningkatan laju detak jantung dan pernafasan.

b. Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres berkaitan dengan pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan, kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nuna suatu pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah, dan sulit tidur. bahkan gejala perilaku dapat membuat karyawan menunda bahkan menghindari pekerjaannya.

C. Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja

1. Definisi Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja

Menurut Robbins (2016), perilaku kontraproduktif merupakan sikap seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga menimbulkan sifat negatif yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.

Menurut Tuna (2016) perilaku kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang melanggar norma organisasional yang signifikan sehingga dapat mengancam organisasi anggotanya dan keduanya.

Menurut Robinson & Bennett (1995) dalam Cahyani (2016) perilaku kontraproduktif ditempat kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu berupa bentuk keburukan yang bisa dimaafkan maupun keburukan yang fatal sehingga bisa menyebabkan kerugian bagi organisasi, anggota, atau keduanya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kontraproduktif ditempat kerja adalah perilaku atau sikap seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang di kerjakannya sehingga seorang karyawan menunjukkan sikap-sikap yang buruk, sikap yang fatal yang bisa menyebabkan kerugian bagi orang sekitar di lingkungan kerjanya.

2. Dimensi Perilaku Kontraproduktif

Menurut Robinson dan Bannet (1995) menyatakan ada empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif yaitu:

a. Penyimpangan Properti

Penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi. Perilaku termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil barang tanpa izin, milik organisasi dan merusak barang milik organisasi.

b. Penyimpangan Produksi

Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi yang harus diselesaikan sebagai tanggungjawab dari individu. Perilaku yang termasuk kategori ini yaitu mengurangi jam kerja.

c. Penyimpangan Politik

Yang termasuk ke dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, serta memperlihatkan suatu tindakan ketidaksopanan.

d. Agresi Individu

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.

3. Faktor Penyebab

Menurut Wilnes (1910) faktor penyebab munculnya perilaku kontraproduktif adalah:

a. Subjektif

Merupakan faktor penyebab perilaku kontraproduktif yang berasal dari diri sendiri sejak lahir oleh pelaku. Contohnya karakter tiap individu.

b. Objektif

Merupakan faktor penyebab perilaku kontraproduktif yang berasal dari kondisi lingkungan pelaku. Contohnya hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis akan menyebabkan penyelewengan penggunaan aset dari perusahaan maupun penyimpangan dalam bentuk tindakan saat melakukan pekerjaan yang dijalankannya.

4. Faktor Akibat/Dampak

- a. Menurut Cahyani (2016), tinggi rendahnya perilaku kontraproduktif berpengaruh terhadap menurunnya kinerja perusahaan dan tinggi rendahnya perilaku kontraproduktif berpengaruh terhadap menurunnya kualitas lingkungan perusahaan.
- b. Menurut Djajendra (2016), tinggi rendahnya perilaku kontraproduktif berpengaruh terhadap melemahkan budaya perusahaan.

D. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif di tempat kerja

Berdasarkan teori kepuasan “discrepancy theory” dinyatakan bahwa kepuasan sebagai fungsi perbandingan antara apa yang diterima seseorang (kenyataan) dan apa yang orang suka menerima (harapan) (Locke dalam Munandar, 2001). Artinya, jika kepuasan karyawan yang diperoleh buruk tidak sesuai impian mereka, maka akan ada potensi besar karyawan melakukan praktek penyimpangan. Tingkat terendah dari kepuasan kerja ditimbulkan dari interaksi antara pekerja dan pekerjaannya yang berkaitan pada perilaku turnover dan absensi (Borg and Riding, 1993). Luthan (2006) menyatakan bahwa orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan turut menurunkan perilaku menyimpang. Jika kepuasan karyawan yang diperoleh buruk tidak sesuai impian mereka, maka akan ada potensi besar karyawan melakukan praktek penyimpangan.

Logika yang dapat dikembangkan dari hubungan variabel tersebut adalah biasanya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai indikasi yang dapat dilihat seperti karyawan yang memiliki atau mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang apa yang dimiliki tentunya akan mengurangi hal-hal yang menyeleweng seperti mencuri aset perusahaan atau hal-hal kecil seperti berbohong pada atasan dan menyebarkan berita bohong tentang rekan kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Peneliti dan tahun	Hasil
Cahyani, I.D.N., 2016	kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku kontraproduktif
Aulia Maulana Septa, Nashrillah 2016	Kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap perilaku kontraproduktif.
Arfah Dea, 2015	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kontraproduktif

Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku menyimpang di tempat kerja, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian pertama disusun adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif

E. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Stres kerja yang dirasakan karyawan akan cenderung meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk melakukan suatu tindakan menyimpang terhadap organisasi. Ketika karyawan mengalami beban kerja yang tinggi sangat mungkin untuk melakukan tindakan kontra produktif di tempat kerja dikarenakan merasakan hal yang tidak disukai pada system atau lingkungan kerja karyawan, tidak sedikit karyawan yang berbohong akan jam kerja yang dilakukan dikarenakan memiliki beban kerja yang tinggi.

Logika dari hubungan tersebut ialah ketika seorang karyawan merasa tertekan dengan tuntutan tugas, peran, tekanan antar karyawan, serta tidak cocok dengan kepemimpinan dalam perusahaan maka akan menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku kontraproduktif. Stres kerja yang tinggi terhadap karyawan akan berdampak terhadap tingginya perilaku kontra produktif yang dilakukan karyawan dikarenakan ia merasa tertekan, kecewa, dan kurang kondusifnya lingkungan kerja.

Berdasarkan logika hubungan antara Stress Kerja dengan Perilaku Kontraproduktif, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian kedua yang disusun adalah:

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

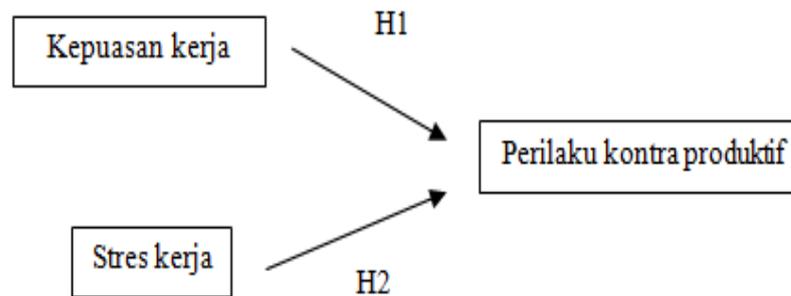
Peneliti dan tahun	Hasil
Ni Wayan Ari Sitawati 2016	Stres kerja memperlemah pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku kontra produktif.
Wardani dan Yousef, 2016	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kontra produktif.
Silva, M.V., 2017	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kontra produktif.

Berdasarkan logika hubungan antara stres kerja dengan perilaku kontraproduktif, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian pertama disusun adalah:

H2: Diduga ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

F. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menggambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Penelitiann

Penjelasan:

Model penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel Kepuasan Kerja, variabel Stres Kerja dan variabel Perilaku Kontraproduktif. Variabel perilaku kontraproduktif merupakan variabel yang dibisa dipengaruhi oleh aspek apapun, maka dari itu perilaku menyimpang merupakan variabel utama dalam penelitian ini. Dari model penelitian kita dapat mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif dan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif.