

## Pengaruh needs, leadr-member exchange dan job clarity terhadap penyimpangan perilaku kerja

Veronica Hapsari K.P., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20511563&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penyimpangan penlaku yang dilakukan oleh pekerja di lingkungan kerjanya (counterproductive work behavior) akan mengakibatkan kerugian baik bagi perusahaan organisasi maupun bagi orang lain di dalam lingkungan kerja. Berdasarkan akibat yang ditimbulkannya penyimpangan perilaku kerja dapat berupa penyimpangan serius atau penyimpangan ringan. Kerugian yang diakibatkan dari penyimpangan ini dapat berupa kerugian yang sifatnya material maupun yang tidak material. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengenai faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab (determinants) timbulnya penyimpangan perilaku kerja.

Faktor faktor penyebab terjadinya penyimpangan perilaku kerja terdiri dari faktor individual faktor sosial dan interpersonal serta faktor organisasi. Dalam penelitian ini penulis ingin melihat pengaruh berbagai determinan tersebut terhadap timbulnya penyimpangan perilaku di lingkungan kerja variabel yang digunakan sebagai faktor individual adalah need for achievement need for affiliation need for autonomy dan need for dominance. Untuk faktor sosial dan interpersonal digunakan varmabel leader-member exchange dan job clarity digunakan sebagai variabel untuk faktor organisasi. Berbagai determinan tersebut adalah sebagai independent variable. Sedangkan penyimpangan perilaku kerja (Counterproductive Work Behavior) sebagai dependent variable terdiri dan Property Deviance Production Deviance Personal Aggression dan Political Deviance. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap 109 responden yang merupakan karyawan PT XYZ suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri kehutanan. Berdasarkan nilai rata-rata diketahui bahwa responden cenderung memiliki keinginan (needs) yang tlnggi untuk keempat jems needs (Need for Achievement Need for Affiliation Need for Autonomy dan Need for Dominance) responden cenderung memiliki kuahtas hubungan yang baik dengan atasannya (Leader-Member Exchange) dan responden cenderung mengerti dengan jelas mengenai tugas tugasnya (Job Clarity) Up reliabhtas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa pertanyaan pertanyaan dalam kuesioner sudah reliable dan melalui uji collinearity diketahui bahwa tidak ada korelasi diantara keenam independent variable.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan regresi berganda (multiple regression) dengan 6 independent variable dan 4 dependent variable. Hasil dari penelitian ini antara lain keinginan untuk berprestasi yang ada pada karyawan (Need for Achievement) berpengaruh negatif hanya terhadap penyimpangan perilaku kerja yang sifatnya organisasional (Property Deviance dan Production Deviance) dan tidak memiliki pengaruh terhadap penyimpangan yang sifatnya personal (Personal Deviance dan Political Deviance). Kebutuhan seseorang untuk berafihiasi dengan orang lain (Need for Affiliation) memiliki pengaruh negatif hanya pada Property Deviance saja sedangkan kebutuhan seseorang untuk memperoleh otonomi (Need for Autonomy) ternyata tidak berpengaruh sama sekali terhadap timbulnya keempat jenis penyimpangan perilaku kerja. Kebutuhan seseorang untuk berkuasa (Need for Dominance) memiliki pengaruh positif hanya terhadap penyimpangan perilaku kerja yang bersifat serius (Property

Deviance dan Personal Agression) dan tidak berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku kerja yang ringan/linier (Production Deviance dan Political Deviance)

Di antara keenam independent variable dalam penelitian ternyata Leader-Member Exchange merupakan variabel yang secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap timbulnya berbagai bentuk penyimpangan perilaku kerja. Sebaliknya Job Clarity justru tidak berpengaruh sama sekali terhadap penyimpangan perilaku kerja. Secara umum dapat disimpulkan bahwa terjadinya penyimpangan perilaku kerja lebih dipengaruhi faktor manusia yaitu berbagai keinginan yang ada pada seseorang (Needs) dan kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan (Leader-Member Exchange). Sedangkan faktor sistem organisasi yaitu kejelasan tugas (Job Clarity) tidak memiliki pengaruh terhadap timbulnya penyimpangan perilaku di lingkungan kerja.

Untuk mencegah timbulnya perilaku kerja yang menyimpang penulis memberikan saran bagi perusahaan yaitu agar perusahaan meningkatkan kualitas hubungan atasan dan bawahan. Selain itu perusahaan juga harus dapat mengenali berbagai macam keinginan kebutuhan (needs) yang ada pada karyawan agar terhindar dari perilaku kerja yang menyimpang. Penulis juga memberikan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan memasukkan Leader Member Exchange sebagai mediating variable atau intervening variable (moderator).