

## **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN ORGANIZATIONAL INJUSTICE TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB) DENGAN NEGATIVE AFFECTIVITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Lutfika Rachmawati\*<sup>1</sup>  
Harmanda Berima Putra<sup>1</sup>  
Kristina Anindita Hayuningtyas<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *work family conflict*, *distributive injustice*, *procedural injustice*, *interpersonal injustice*, dan *informational injustice* terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB) baik secara personal maupun organisasi dengan menambahkan *negative affectivity* sebagai variabel moderasi. Sampel penelitian sebanyak 138 responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan analisis regresi moderasi dengan SPSS 17.0. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *work family conflict*, *distributive injustice*, *procedural injustice*, *interpersonal injustice*, dan *informational injustice* tidak berpengaruh positif terhadap CWB-P maupun CWB-O. Sedangkan *negative affectivity* memoderasi *work family conflict*, *distributive injustice*, *procedural injustice*, *interpersonal injustice*, dan *informational injustice* terhadap CWB-P dan CWB-O. Hubungan antara *work family conflict*, *distributive injustice*, *procedural injustice*, dan *informational injustice* terhadap CWB-P dan CWB-O lebih kuat pada individu dengan tingkat *negative affectivity* tinggi dibandingkan dengan individu dengan *negative affectivity* rendah.

**Kata Kunci:** Counterproductive Work Behavior; Distributive Injustice; Informational Injustice; Interpersonal Injustice; Negative Affectivity; Procedural Injustice; Work Family Conflict

### **Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the influence of work family conflict, distributive injustice, procedural injustice, interpersonal injustice, and informational injustice toward Counterproductive Work Behavior (CWB) personal or organizational by adding negative affectivity as moderating variable. The sample of this study were 138 respondents using purposive sampling method. The research metode was survey with quantitative approach. The analytical tool was moderating regression with subgroup method using SPSS 17.0. Based on the results of analysis can be conclude that work family conflict, distributive injustice, procedural injustice, interpersonal injustice, and informational injustice not positively related to CWB-P or CWB-O. Negative affectivity was moderated work family conflict, distributive injustice, procedural injustice, interpersonal injustice, and informational injustice to CWB-P and CWB-O. Relation between work family conflict, distributive injustice, procedural injustice, and informational injustice to CWB-P and CWB-O were stonger in individual with high negative affectivity than individual with low negative affectivity.*

**Keyword:** counterproductive work behavior; distributive injustice; informational injustice; interpersonal injustice; negative affectivity; procedural injustice; work family conflict

**Article History:** Received: (05-02-2020); Revised: (08-03-2020); and Published: (30-04-2020)

**Copyright © 2021 Lutfika Rachmawati, Harmanda Berima Putra, Kristina Anindita Hayuningtyas**

**How to cite this article:** Rachmawati, L., Putra, H.B., dan Hayuningtyas, K.A. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Organizational Injustice* Terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Cwb) Dengan *Negative Affectivity* Sebagai Variabel Moderasi. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 16 (1), 33-44

Retrieved from: <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight>

## PENDAHULUAN

Salah satu tujuan utama dalam penelitian organisasi adalah untuk memahami penyebab kinerja pegawai atas tugas yang diberikan. Terdapat dua macam aliran yang terbentuk, satu sisi memperhatikan kepentingan orang lain atau tindakan membantu yang berpotensi meningkatkan nilai organisasi yang lazim disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan di sisi lain tindakan merusak atau mengganggu yang dapat melukai rekan kerja atau organisasi, yang lazim disebut *counterproductive work behavior (CWB)* (Spector & Fox, 2002).

Perilaku menyimpang di tempat kerja atau *counterproductive work behavior (CWB)* merupakan sebuah konsep yang penting karena merupakan respon terhadap ketidakpuasan, dan karyawan mengungkapkan ketidakpuasan ini melalui banyak cara. Mengendalikan perilaku seseorang tidak akan efektif kecuali dicari penyebab utamanya. Manajer yang sangat waspada akan lebih memperhatikan penanganan penyebab utama dari masalah yang menimbulkan perilaku menyimpang daripada menyelesaikan suatu masalah lain yang muncul secara tiba-tiba (Robins & Judge, 2009, p:39).

Jika dilihat dari sudut pandang empiris, beberapa peneliti telah menguji antesenden-antesenden yang dapat mempengaruhi CWB. Spector & Fox (2002) dalam penelitiannya menemukan bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap CWB. Lebih lanjut, pada penelitian Ansari (2011) dan Judge & Colquitt (2004) menemukan bahwa *work family conflict (WFC)* merupakan bentuk spesifik dari *role conflict*. Di sisi lain, Fox, Spector, & Miles (2001) menemukan bahwa *distributive* dan *procedural injustice* berpengaruh terhadap CWB-O. lebih lanjut, Spector & Fox (2002) juga menemukan *procedural*, *interactional*, dan *distributive injustice* berpengaruh terhadap CWB-P. Menurut Judge & Colquitt (2004). *procedural*, *interpersonal*, *informational*, dan *distributive injustice* berpengaruh positif terhadap strain (CWB).

Namun, untuk menghubungkan dan membuktikan pengaruh antesenden-antesenden tersebut. Maka diperlukan variabel pemoderasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh dari antesenden-antesenden yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam penelitian (Penney & Spector, 2005; Fox, Spector, & Miles, 2001; Noor. 2004) mereka menggunakan peran *negative affectivity* sebagai pemoderasi dalam menghubungkan antesenden CWB. Jika dilihat berdasarkan hasilnya, setiap penelitian memiliki variasi hasil empiris. Noor (2004) menemukan bahwa *negative affectivity* merupakan prediktor kuat dalam menghubungkan stressor dengan strain.

Sedangkan, Fox, Spector, & Miles (2001) menemukan bahwa adanya kelemahan peran *negative affectivity (NA)* dalam memoderasi hubungan antara stressor (*organizational constraint*, *interpersonal conflict*, dan *perceived injustice*) terhadap *counterproductive work behavior (CWB)*. *Negative affectivity* hanya memoderasi stressor terhadap CWB-P saja, tidak pada CWB-O. Individu dengan NA tinggi akan menghubungkan tingginya stressor terhadap tingginya CWB-P. Kelemahan peran moderasi ini juga didukung penelitian dari Penney & Spector (2005) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya hanya *organizational constraint* saja yang signifikan dimoderasi oleh *negative affectivity* dalam hubungannya dengan CWB, untuk *incivility* dan *interpersonal conflict* tidak dimoderasi. Adanya pernyataan kelemahan

peran moderasi negative affectivity menurut Fox, Spector, & Miles (2001) dan Penney & Spector (2005) ini tidak sejalan dengan. Fox, Spector, & Miles (2001) dan Penney & Spector (2005) menyatakan bahwa CWB merupakan behavioral strain. Jadi berdasarkan hasil-hasil empiris yang telah dijelaskan ditemukan bahwa terdapat ketidakkonsistenan hasil empiris. Berdasarkan gap dan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti menguji pengaruh work family conflict dan organizational injustice terhadap counterproductive work behavior (CWB) dengan negative affectivity sebagai variabel moderasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB)***

Dalam suatu organisasi, ada bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang disebut sebagai perilaku organisasi. Perilaku organisasi menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan pengaruh dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja secara lebih efektif (Robbins & Judge, 2009, p: 36). Salah satu bentuk dari perilaku organisasi yang menarik untuk dikaji adalah Counterproductive Work Behavior (CWB).

Fox et al. (2001) menyebutkan bahwa CWB adalah perilaku yang dimaksudkan untuk memberi efek merusak atau mengganggu organisasi dan anggotanya. CWB adalah perilaku pekerja yang merugikan organisasi atau anggota organisasi. Ada 5 dimensi dari CWB menurut Spector & Fox (2002)

1. Abuse (kekerasan) : penghinaan dan komentar buruk,
2. Threat (ancaman),
3. Work avoidance (menghindari pekerjaan) : terlambat kerja,
4. Work sabotage (merusak kerja) : melakukan kerja tidak benar,
5. Theft (mencuri).

Dari kelima dimensi ini, dapat diklasifikasikan menjadi 3 bagian, pada dimensi abuse dan threat memiliki sasaran secara personal. Sedangkan, untuk dimensi work avoidance dan work sabotage ditujukan untuk organisasi. Lalu dimensi theft ditujukan pada personal dan organisasi.

Lebih lanjut, dalam melihat CWB, terdapat 2 pendekatan yang dapat digunakan, yaitu pendekatan aktif dan pasif. Pendekatan aktif contohnya tindakan yang merusak properti. Sedangkan pendekatan pasif contohnya tanpa ada upaya atau usaha dari pekerja. Berdasarkan sasarannya CWB terbagi atas CWB-P dan CWB-O. CWB-P merupakan perilaku merugikan yang dilakukan oleh pekerja dalam suatu organisasi dan sasarannya personal atau individu. Contohnya penyerangan dan kekerasan. CWB-O merupakan perilaku merugikan yang dilakukan oleh pekerja dalam suatu organisasi dan sasarannya organisasi. Contohnya mengerjakan tugas dengan tidak benar. Dalam penelitian, peneliti menggunakan konsep Spector & Fox (2002), yaitu dengan menggunakan 5 dimensi CWB yang kemudian dikelompokkan menjadi CWB-P dan CWB-O.

### **NEGATIVE AFFECTIVITY**

Personality merupakan salah satu moderator antara stress dengan behavior. Personality merupakan sebuah set yang relatif seimbang dari karakteristik, watak, dan kecenderungan dan membentuk persamaan dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Penney & Spector (2005) menyebutkan bahwa negative affectivity merupakan personality traits yang memiliki kecenderungan peningkatan CWB.

Watson & Clark (1984) mengemukakan bahwa negative affectivity adalah kecenderungan dari watak seseorang untuk mengalami perasaan negatif. Negative affectivity adalah kecenderungan watak seseorang terhadap pengalaman emosi negatif melintas waktu dan situasi (Fox, Spector, & Miles, 2001). Negative affectivity adalah kecenderungan untuk merasakan perasaan yang negatif (Peter & Olson, 2005). Negative affectivity merujuk pada respon yang kurang baik dan memberikan efek yang kurang baik. Negative affectivity menjadi prediktor kuat terkait dengan persepsi lingkungan dan dukungan sosial. Negative affectivity dapat mempengaruhi hubungan antara stress dengan strain, maka dari itu kontrol dari negative affectivity penting dalam literatur stress dan strain (Noor, 2004).

### **WORK-FAMILY CONFLICT**

Ansari (2011) dan Judge & Colquitt (2004) menyebutkan bahwa work family conflict (WFC) merupakan bentuk spesifik dari konflik peran (role conflict) dimana peran tekanan dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan. Greenhaus & Beutell (1985) mengungkapkan bahwa WFC adalah bentuk dari konflik interrole dimana permintaan pekerjaan dan keluarga tidak cocok. Pemenuhan permintaan yang satu akan menghambat pemenuhan permintaan yang lain. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)
2. Strain-based conflict. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. Behavior-based conflict. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Lebih banyak waktu seseorang dihabiskan pada pekerjaan. Oleh karena itu menjadi penting untuk menganalisis WFC karena pada umumnya variabel ini akan mengganggu jalannya organisasi. Manajemen dituntut untuk dapat mengelola konflik yang terjadi agar dapat meminimalisir adanya penyimpangan (Lu, et al., 2008).

### **ORGANIZATIONAL INJUSTICE**

Teori keadilan (equity theory) menyatakan bahwa individu akan membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan (Robbins & Judge, 2009, p: 245). Dalam model Perilaku Organisasi Dasar Tingkat II dijelaskan bahwa kebijaksanaan dan praktek SDM termasuk organizational injustice (tingkat sistem organisasi) dapat mengakibatkan perilaku menyimpang di tempat kerja (deviant workplace behavior) (Robbins & Judge, 2009, p: 45). Selain itu, Model of Stressor, Stress, and Outcomes juga menjelaskan bahwa organizational injustice sebagai stressor untuk level organisasi dapat menimbulkan stress dan pada akhirnya juga menimbulkan misbehavior (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008, p: 227).

Organizational injustice didefinisikan sebagai persepsi karyawan atas ketidakadilan atau sekedar perlakuan dalam tempat kerja (Fox, Spector, & Milles, 2001). Istilah keadilan digunakan untuk mengkonotasi keadaan yang seharusnya atau kebenaran. Ketidakadilan adalah sebuah konsep yang menghubungkan aspek objektif dari pembuatan keputusan untuk persepsi subjektif (Colquitt et al., 2001). Ada 4 tipe keadilan:

1. Distributive justice. Merupakan keadilan yang dirasa akan keputusan hasil (outcome).
2. Procedural justice. Merupakan keadilan atas proses pembuatan keputusan.
3. Interpersonal justice. Merupakan keadilan yang berhubungan dengan ketulusan dan rasa hormat.
4. Informational justice. Merupakan keadilan yang berhubungan dengan kecukupan akan penjelasan yang sebenarnya.

Istilah organizational justice merupakan perluasan dalam tempat kerja yang dirasakan oleh pekerja yaitu terkait dengan pengaruh dan akibat dengan keadilan sebagai dasarnya (Baldwin, 2006). Organizational justice dapat mempengaruhi etika dan sikap yang berdampak pada kinerja perorangan dan kesuksesan organisasi.

### **PERUMUSAN HIPOTESIS**

Model of Stressor, Stress, and Outcome menjelaskan bahwa role conflict sebagai stressor level individu akan mengakibatkan perilaku menyimpang (misbehavior) seperti absen dan penyalahgunaan wewenang (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008, p: 227). Lebih lanjut, Spector & Fox (2002) mengungkapkan bahwa role conflict akan menimbulkan CWB. Menurut Ansari (2011) dan Judge & Colquitt (2004), work family conflict (WFC) merupakan bentuk spesifik dari konflik peran (role conflict). Lebih lanjut, Indriyani (2009) menyatakan bahwa WFC di Asia berpengaruh terhadap strain. Lu, et al. (2008) juga mengungkapkan bahwa WFC di negara barat

berpengaruh signifikan positif terhadap strain. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis:

**H1a:** work-family conflict berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P).

**H1b:** work-family conflict berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O).

Bahri, Langrudi, & Hosseinian (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa injustice dapat membuat kenaikan signifikan dalam CWB. Ketidakadilan dalam sebuah organisasi (distributif dan prosedural) lebih kuat berhubungan dengan organisasional CWB daripada personal CWB (Fox, Spector, & Miles, 2001). Ketidakadilan berhubungan dengan CWB, yaitu ketika pekerja diberi penjelasan yang rasional dan adil, maka efek negatifnya akan menurun. Sedangkan, ketika terjadi ketidakadilan dalam pemberian penjelasan, maka pencurian dan pengunduran diri akan meningkat. Ketidakadilan distributif, interaksional dan prosedural berhubungan dengan organisasional dan personal CWB (Spector & Fox, 2002). Dalam Judge & Colquitt (2004) dikatakan bahwa keempat macam ketidakadilan yaitu distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional akan berhubungan positif dengan perilaku menyimpang. Francis & Barling (2005) juga menyatakan bahwa procedural, interactional, dan distributive injustice berhubungan positif dengan strain. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis:

**H2a1:** distributive injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P).

**H2a2:** distributive injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O).

**H2b1:** procedural injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P).

**H2b2:** procedural injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O).

**H2c1:** interpersonal injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P).

**H2c2:** interpersonal injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O).

**H2d1:** informational injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P).

**H2d2:** informational injustice berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O).

Watson & Clark (1984) menyatakan bahwa individu dengan negative affectivity tinggi cenderung sensitif terhadap frustrasi dan kejengkelan, dan cenderung lebih mudah mengalami emosi negatif. Sedangkan, pada individu dengan negative affectivity rendah cenderung acuh atau tanpa perasaan dalam merespon sesuatu. Negative affectivity yang merupakan personality traits (Penney & Spector, 2005) dikatakan dalam Model of Stressor, Stress, and Outcome berfungsi sebagai moderator antara stressor dengan outcome, dalam hal ini misbehavior (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008, p: 227).

Menurut Noor (2004), negative affectivity dapat mempengaruhi hubungan antara stressor dengan strain Individu dengan negative affectivity tinggi cenderung sensitif terhadap frustrasi dan kejengkelan, dan cenderung lebih mudah mengalami emosi negatif. Sedangkan, pada individu dengan negative affectivity rendah cenderung acuh atau tanpa perasaan dalam merespon sesuatu (Watson & Clark, 1984). Hubungan antara job stressor dengan CWB akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi daripada individu dengan negative affectivity rendah (Penney & Spector, 2005). Untuk organizational injustice, individu dengan negative affectivity tinggi akan mempertinggi personal CWB (Fox, Spector, & Miles, 2001). Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa individu dengan negative affectivity tinggi akan memperkuat hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap CWB. Maka dapat disusun hipotesis:

**H3a:** negative affectivity memoderasi hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P).

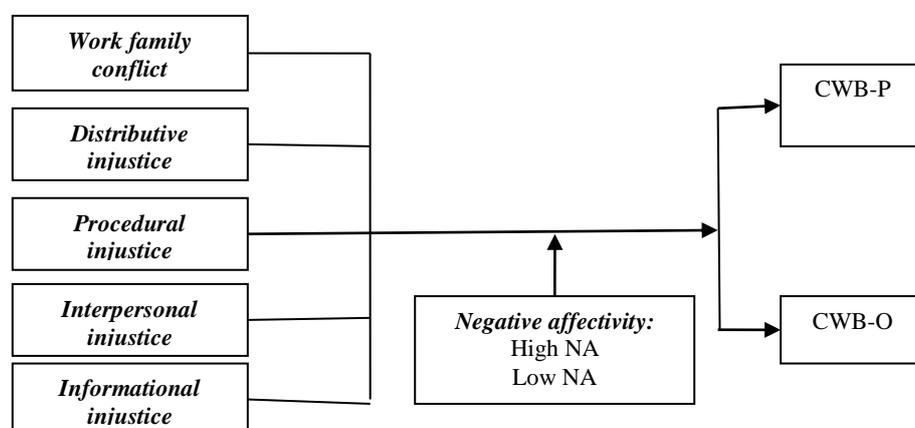
**H3b:** negative affectivity memoderasi hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O)

**H4a:** hubungan antara work-family conflict dengan Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi dibanding individu dengan negative affectivity rendah.

**H4b:** hubungan antara work-family conflict dengan Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O) akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi dibanding individu dengan negative affectivity rendah.

**H5a:** hubungan antara organizational injustice dengan Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi dibanding individu dengan negative affectivity rendah.

**H5b:** hubungan antara organizational injustice dengan Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O) akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi dibanding individu dengan negative affectivity rendah.



**Gambar 1. Pengembangan Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan metode survey. Pengambilan data dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan. Survey dilakukan pada karyawan dari sebuah perusahaan swasta yang berada pada Kabupaten Purbalingga. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel moderasi. Terdapat enam langkah regresi yang dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

## SAMPEL DAN PENGUKURAN

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan menetapkan beberapa kriteria. kriteria terdiri dari karyawan tetap dengan cara pembayaran upah bulanan, dan karyawan yang telah berkeluarga. Berdasarkan kriteria, diperoleh sejumlah 210 responden. Dari 210 responden yang terlibat dalam pengumpulan data, hanya 135 data responden yang dapat dianalisis.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini, kami menggunakan beberapa pengukuran yang bersumber dari beberapa peneliti terdahulu, seperti, pengukuran Counterproductive Work Behavior (CWB) dari Spector & Fox (2002), Negative affectivity dari Peter & Olson (2005), Work-family conflict (WFC) dari Greenhaus (1985), Organizational injustice dari Colquitt (2001). Setiap pengukuran diukur dengan menggunakan skala Likert (1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju). Agar pengukuran sesuai dengan konteks penelitian, maka kami memodifikasi beberapa pengukuran agar sesuai konteks penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap dari sebuah perusahaan di Kabupaten Purbalingga yang mendapatkan pembayaran upah bulanan dan telah menikah. Dalam pengumpulan data terdapat sebanyak 210 responden terlibat dalam penelitian ini. Dari 210 responden yang terlibat hanya 138 data responden yang dapat dianalisis. Berikut karakteristik responden yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kriteria	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	27
	Perempuan	111
	Total	138
Usia	< 20 tahun	21
	>20-25 tahun	32
	>25-30 tahun	43
	>30-35 tahun	23
	>35 tahun	19
	Total	138

**Sumber: Data Primer (2020)**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Jumlah responden perempuan sebanyak 111

orang dan laki-laki sebanyak 27 orang. Selanjutnya, kriteria umur responden didominasi oleh responden yang berusia lebih dari 25 - 30 tahun. Dan responden yang paling sedikit adalah responden yang berusia lebih dari 35 tahun.

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Untuk memastikan pengukuran yang digunakan sesuai pada konteks penelitian, pada tahap ini kami melakukan pengujian pada pengukuran yang digunakan. Uji pengukuran menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji pengukuran yang disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Validitas	Reliabilitas instrument
	$r_{hitung}$	cronbach alpha
CWB	0,50	0,641
NA	0,47	0,550
WFC	0,48	0,531
PI	0,46	0,577
DI	0,63	0,506
INTI	0,63	0,506
INFI	0,63	0,645

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  semua item kuesioner >  $r_{tabel}$  0,374 dengan taraf kepercayaan 95% , maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Lebih lanjut, reliabilitas instrumen pada semua variabel berada pada rata rata 0,50 maka dapat disimpulkan setiap pengukuran dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### UJI ASUMSI KLASIK

Dalam uji normalitas, diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) CWB-P sebesar 0,143 > 0,05 dan Asymp. Sig. (2-tailed) CWB-O sebesar 0,066 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas akan dijelaskan dalam tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas dan Heteroskedstisitas**

Variabel X	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas	
	VIF CWB-P	VIF CWB-O	Sig. CWB-P	Sig. CWB-O
NA	1.253	1.253	.154	.120
WFC	1.397	1.397	.286	.745
PI	1.567	1.567	.734	.902
DI	1.217	1.217	.840	.566
INTI	1.347	1.347	.925	.806
INFI	1.387	1.387	.271	.521

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas (X) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Untuk uji heteroskedastisitas diketahui bahwa signifikansi masing-masing variabel bebas (X) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Setelah melakukan uji normalitas, maka kami melanjutkan pada pengujian hipotesis, analisis regresi berganda dan analisis regresi moderasi dengan metode sub grup. Total jumlah regresi yang dilakukan dalam penelitian adalah enam regresi dengan dua variabel terikat (Y) yaitu CWB-P dan CWB-O: Berikut hasil analisis dari pengujian hipotesis:

**Tabel 4. Analisis Regresi**

Model	t CWB-P	t CWB-O	Sig. CWB-P	Sig. CWB-O	Hipotesis
WFC	1.044	.608	.299	.544	H1a ditolak – H1b ditolak
DI	.250	.108	.803	.914	H2a1 ditolak – H2a2 ditolak
PI	.878	.962	.381	.338	H2b1 ditolak – H2b2 ditolak
INTI	-.266	.262	.791	.794	H2c1 ditolak – H2c2 ditolak
INFI	1.829	.534	.070	.594	H2d1 ditolak – H2d2 ditolak

Sumber: Data diolah (2020)

**Tabel 5. Uji Moderasi NA**

Moderasi	F hitung	F tabel	Hipotesis
NA terhadap CWB-P	4,161	2,440	H3a diterima
NA terhadap CWB-O	3,194	2,440	H3b diterima

Sumber: Data diolah (2020)

**Tabel 6. Peran Moderasi dengan NA Tinggi dan NA Rendah**

Moderasi NA		t hitung NA tinggi	t hitung NA rendah	Hipotesis
WFC terhadap CWB-P		1.413	-.156	H4a diterima
WFC terhadap CWB-O		1.517	-.389	H4b diterima
CWB-P	PI	.506	.351	H5a ditolak
	DI	1.672	-1.036	
	INTI	-1.397	.967	
	INFI	1.907	.636	

Moderasi NA		t hitung NA tinggi	t hitung NA rendah	Hipotesis
CWB-P	PI	.703	.220	H5b ditolak
	DI	.574	.005	
	INTI	-.317	1.396	
	INFI	1.581	-1.020	

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa beberapa hubungan antara variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0.05, sehingga H1a, H1b, H2a1, H2a2, H2b1, H2b2, H2c1, H2c2, H2d1, dan H2d2 ditolak. Selain itu, hasil uji hubungan moderasi menunjukkan bahwa beberapa hubungan variabel memiliki nilai R hitung lebih besar dari nilai R-tabel, maka disimpulkan bahwa hipotesis H3a, H3b, H4a, H4b diterima, sedangkan H5a dan H5b ditolak karena nilai R hitung lebih kecil dari nilai R tabel.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, kami menemukan bahwa Work family conflict tidak berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) maupun Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O). Jika diasumsikan bahwa seorang karyawan yang sedang mengalami konflik dalam pekerjaan dan rumah tangga dengan intensitas yang tinggi tidak mempertinggi perilaku menyimpang yang dilakukannya dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lu, et al. (2008) yang menyatakan bahwa work family conflict di Asia tidak berpengaruh signifikan terhadap strain.

Selanjutnya, kami juga menemukan bahwa distributive, procedural, interpersonal dan informational injustice tidak berpengaruh positif terhadap CWB-P maupun CWB-O. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan distributive, procedural, interpersonal dan informational tidak mempengaruhi peningkatan CWB-P maupun CWB-O. Hal ini mendukung penelitian Kwakk (2006) yang menyatakan bahwa distributive, procedural, interpersonal dan informational injustice berhubungan lemah dengan CWB-P. Seorang karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil baik dalam hal upah yang seharusnya dia terima, sulitnya menyampaikan pendapat dan aspirasinya ke pimpinan pemberian rasa hormat, dan hal kecukupan pemberian informasi tidak akan mempertinggi perilaku menyimpang yang dilakukan di lingkungan kerja.

Negative affectivity memoderasi hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) maupun Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa adanya peran moderasi negative affectivity dalam menghubungkan stressor dengan strain sejalan dengan penelitian Noor (2004), Penney & Spector (2005), dan Fox, Spector, & Miles (2001). Individu yang pada dasarnya memiliki watak negatif akan lebih mudah melakukan perilaku menyimpang ketika dia mengalami konflik pekerjaan dan rumah tangga dan ketika dia merasa diperlakukan tidak adil oleh pihak perusahaan. Hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) maupun Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O) akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi dibanding individu dengan negative affectivity rendah. Artinya, individu yang memiliki watak negatif tinggi akan lebih mudah melakukan perilaku menyimpang di lingkungan kerja pada saat dia mengalami konflik pekerjaan dan rumah tangga dan ketika dia merasa diperlakukan tidak adil dalam hal pemberian gaji, proses pengambilan keputusan, dan kecukupan pemberian informasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, kami menemukan bahwa Work family conflict tidak berpengaruh positif terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) maupun Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O). Selanjutnya, kami juga menemukan bahwa distributive, procedural, interpersonal dan informational injustice tidak berpengaruh positif terhadap CWB-P maupun CWB-O. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan distributive, procedural, interpersonal dan informational tidak mempengaruhi peningkatan CWB-P maupun CWB-O.

Di sisi lain, kami juga menemukan bahwa negative affectivity memoderasi hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) maupun Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O). Selain itu, hubungan antara work family conflict dan organizational injustice terhadap Counterproductive Work Behavior Personal (CWB-P) maupun Counterproductive Work Behavior Organizational (CWB-O) akan lebih kuat pada individu dengan negative affectivity tinggi dibanding individu dengan negative affectivity rendah

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, kami memberikan beberapa rekomendasi secara empiris dan dan praktis. Dari segi empiris, pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah objek penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasi pada konteks lain. Selanjutnya, penelitian ini hanya memasukkan peran moderasi negative affectivity dalam menghubungkan stressor dengan counterproductive work behavior. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah peran mediasi seperti

negative emotion, sebab dalam Fox, Spector, & Miles (2001) negative emotion memediasi hubungan antara stressor dengan counterproductive work behavior. Jika dilihat dari sudut pandang praktis, bagi perusahaan perlu memperhatikan negative affectivity yang dimiliki oleh karyawannya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan dimasa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, Sadia Aziz. 2011. Gender difference: work and family conflicts and family-work conflicts. *Pakistan Business Review*, July pp: 315-331.
- Bahri, M.R.Z., Langrudi, M. S., & Hosseinian, S. 2013. Relationship of Work Environment Variables and Job Satisfaction of Employees with Counterproductive Work Behaviors: A Study of Non-Governmental Non-Benefit Islamic Azad University Employees in West Mazandaran. *World Applied Sciences Journal* 21 (12): 1812-1815.
- Colquitt, et al. 2001. Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 425-445.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. 2001. Counterproductive work behavior (CWB) in Response to Job Stressor and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Francis, L. & Barling, J. 2005. Organizational Injustice And Psychological Strain. *Canadian Journal Of Behavioural Science*, 37:4, 250-261
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Indriyani, Azazah. 2009. Tesis: Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. 2008. *Organizational Behavior and Management*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Judge, T.A. & Colquitt, J.A. 2004. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 395-404.
- Lu, Lao et al. 2008. Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management* Vol. 15, No. 1, 1-21.
- Moyle, P. 1995. The Role of Negative Affectivity in The Stress Process: Tests of Alternative Models. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16(647-668).
- Noor, N. M. 2004. Work-Family Conflict, Work- and Family-Role Saliency, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-400.
- Penney, L. M. & Spector, P. E. 2005. Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.

- Peter, J.P., & Olson, J.C. 2005. *Consumer Behavior & Marketing Strategy* 7th Edition.
- Robbin, S.P. & Judge, T.A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. E. & Fox, S. 2002. An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review* 12 269-292.
- Watson, D. & Clark, L.A. 1984. Negative affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490.

