

ANALISIS PERBEDAAN PERILAKU KONTRAPRODUKTIF TENAGA KEPENDIDIKAN BERDASARKAN GENDER DAN USIA

ICE KAMELA, ANTONI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
Corresponding Author: antoni@bunghatta.ac.id, icekamela@yahoo.com

Abstract: *This study aims to analyze differences in counterproductive behavior of education personnel based on gender and age in Private Universities in the City of Padang. The data used in this research are prmer and secondary data. Research data collection using a questionnaire. The analytical method used in this research is the Independent Sample T test and Annova test. The sample used was 100 education personnel at Bung Hatta University and Baiturrahmah University. The results of the Independent Sample T Test analysis showed that there was no difference in counterproductive behavior of education personnel based on gender and there was no difference in counterproductive behavior of education personnel based on age.*

Keywords: *Counterproductive Behavior, Education Personnel, Gender, Age*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan perilaku kontraproduktif Tenaga Kependidikan berdasarkan gender dan usia pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Prmer dan sekunder. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *uji Independent Sampel T test dan Annova*. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang tenaga kependidikan pada Universitas Bung Hatta dan Universitas Baiturrahmah Hasil analisis uji beda Independen Sample T Test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan berdasarkan gender dan tidak ada perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan berdasarkan usia.

Kata Kunci: Perilaku Kontraproduktif, Tenaga Kependidikan, Gender, Usia

A. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah Perguruan Tinggi ditentukan oleh kualitas lulusan. Kualitas lulusan ditentukan oleh dosen dan tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan baik dalam proses belajar mengajar maupun pelayanan Administrasi. Perguruan tinggi agar dapat berkembang dan bersaing di era pasar bebas, menuntut manajemennya untuk menyediakan sumberdaya manusia berkualitas yang memiliki kemampuan profesional, teknis, managerial serta peka dengan berbagai perubahan. Hal ini tidak akan terwujud apabila dua elemen penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan yaitu dosen dan tenaga kependidikan tidak saling bersinergi. Bagaimanapun juga tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran) serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai agar mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Perguruan Tinggi. Untuk mencapai Visi dan Misi Perguruan Tinggi, maka tenaga kependidikan dituntut untuk tidak berperilaku kontraproduktif saat bekerja.

Pendekatan dalam perilaku organisasi menjelaskan tinggi rendahnya kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Pendekan dari dalam, perilaku pegawai di tempat kerja diantaranya yaitu berperilaku kerja menyimpang dan tidak mematuhi peraturan organisasi. Perilaku ini termasuk kategori perilaku kontraproduktif. Penney dan Spector (2002)

menyatakan bahwa perilaku kontraproduktif adalah perilaku dalam bekerja yang sengaja atau tidak disengaja dilakukan oleh individu dapat menghambat atau mengganggu kinerja organisasi. Perilaku tersebut seperti tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan organisasi, melakukan pekerjaan dengan tidak benar dan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena yang berkembang di dunia kerja, termasuk Perguruan Tinggi Swasta masih di temukan tenaga kependidikan berperilaku kontraproduktif dalam bekerja seperti datang dan pulang tidak tepat waktu, mengobrol hal yang tidak terkait dengan pekerjaan, menggunakan fasilitas kantor untuk main game dan menggunakan waktu istirahat lebih lama. Berdasarkan Fenomena yang telah dikemukakan diatas maka Perumusan masalahnya adalah: 1) Apakah terdapat perbedaan antara perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan berdasarkan usia; dan 2) Apakah terdapat perbedaan antara perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan berdasarkan Gender.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan gender dan usia dalam membentuk perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Padang. Selain itu penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada Perguruan Tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan jasa pendidikan kepada mahasiswa.

B. Metodologi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga Kependidikan di Universitas Bung Hatta dan Universtas Baiturrahmah. Metode pengambilan sampel yang digunakan *Purposive Random Sampling* Sampel penelitian sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Jenis data dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden. Beberapa tahapan analisis data yang akan digunakan meliputi uji persyaratan analisis yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Uji Hipotesis menggunakan uji *t-test, One Way*.

C. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan hasil pengisian kuisisioner yang telah dikumpulkan maka diketahui karakteristik dari responden. Responden yang berpartisipasi sebanyak 100 orang tenaga kependidikan di dua Perguruan Tinggi Swasta di Kota Padang dengan karakteristik responden meliputi gender, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil tabulasi data dapat dikelompokkan karakteristik responden seperti terlihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

Karakteristik Responden berdasarkan gender, usia, masa kerja dan pendidikan

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Gender		
Laki – Laki	50	50
Perempuan	50	50
Jumlah	100	100
Usia		

21 th - 25 th	9	9
26 th - 30 th	19	19
31 th - 35 th	17	17
36 th - 40 th	16	16
>40	30	30
Jumlah	100	100
Lama Bekerja		
<1 tahun	2	2
1 - 3 tahun	17	17
4 - 6 tahun	24	24
>6 tahun	57	57
Jumlah	100	100
Pendidikan		
SMU	40	40
Diploma	20	20
S1	31	31
S2	9	9
Jumlah	100	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjadi sampel penelitian dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang dan perempuan dengan proporsi 50 orang. Berdasarkan usia sebagian besar tenaga kependidikan berusia 40 tahun keatas sebanyak 30 orang. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden adalah yang memiliki masa kerja diatas 6 tahun sebanyak 57 orang dan sebagian besar tenaga kependidikan berpendidikan SMU sebanyak 40 orang.

Analisis Deskriptif. Untuk menganalisis perbedaan gender dan usia dalam membentuk perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan menggunakan teknik statistik *Independent sample T test* dan *Annova*

Perilaku Kontraproduktif Berdasarkan Gender

Untuk melihat perbedaan gender dalam membentuk perilaku kontraproduktif menggunakan *independent sample t test*. Alasan digunakan analisis deskriptif dengan teknik *statistic independent sample t test* untuk melihat perbedaan gender yaitu laki-laki dan perempuan dalam berperilaku kontraproduktif. Hasil deskriptif statistik uji perbedaan gender melalui bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2

Group Statistica

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Perilaku Kontra Produktif	L	50	13.98	5.67	.801
	P	50	15.78	4.54	.642

Dari tabel 2 terlihat nilai rata-rata perilaku kontraproduktif pada tenaga kependidikan laki- laki sebesar 13.98 dan perempuan sebesar 15,78, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki.

Untuk melihat perbedaan perilaku kontraproduktif laki-laki dengan perempuan dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3 Independent Samples Test
Uji Beda Perilaku Kontraproduktif Tenaga Kependidikan Berdasarkan Gender

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig	T	DF	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Perilaku Kontra Produktif	Equal variances assumed	13.64	.000	1.753	98	.083	-1.800	1.027	-3.838	.238
	Equal variances Not assumed			1.753	93.566	.083	-1.800	1.027	-3.839	.239

Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan laki-laki dengan perempuan diperoleh nilai t sebesar - 1.753, dan taraf signifikansi 0,083. Hasil tersebut menunjukkan 0.083 besar dari 0.05, berarti H_0 terbukti dan H_a tidak terbukti yang berarti tidak terdapat perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan laki-laki dengan perempuan. Dengan kata lain perilaku kontraproduktifnya sama. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan perempuan lebih tinggi dari laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan memiliki peran ganda yaitu disatu sisi sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai tanggung jawab keluarga untuk mengurus keluarga dan sisi lainnya sebagai pencari nafkah tambahan untuk membantu keluarga (Robbins, 2007).

Temuan lainnya yaitu tidak terdapat perbedaan perilaku kontraproduktif antara laki-laki dengan perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun masing-masing gender memiliki karakteristik yang berbeda dimana laki-laki lebih mengutamakan logika dalam berfikir dan perempuan memiliki tingkat emosional yang tidak stabil, mereka akan berperilaku kontraproduktif. Perilaku kontraproduktif ini akan muncul bila mereka merasa keahlian yang dibutuhkan, beban tugas yang diberikan dan cara kerja melebihi kemampuan mereka. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Ratundo et al (2002) yang menemukan bahwa perilaku kontraproduktif lebih banyak dilakukan pria dari pada wanita serta adanya perbedaan yang signifikan antara perilaku kontraproduktif pria dan wanita. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan perbedaan kultur suatu negara.

Perilaku Kontraproduktif berdasarkan Usia

Untuk melihat perbedaan perilaku kontraproduktif berdasarkan usia menggunakan ANOVA. Hasil deskriptif faktor demografis berdasarkan usia dan uji perbedaannya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4
 Group Statistics

	Usia	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kontraproduktif	21 Tahun - 25 Tahun	17.11	3.10	9
	26 Tahun - 30 Tahun	13.73	5.54	19
	31 Tahun - 35 Tahun	14.24	5.55	17
	36 Tahun - 40 Tahun	13.56	5.63	16
	> 40 Tahun	15.74	4.95	39
	Total	14.88	5.18	100

Dari hasil deskriptif statistic menunjukkan bahwa usia yang terbagi atas 5 kategori. Nilai rata-rata perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan dengan rentang usia 21- 25 tahun sebesar 17.11 lebih tinggi dibandingkan dengan rentang usia lainnya. Selain itu rentang usia 21-25 tahun baru memasuki dunia kerja dan periode pertama pengenalan dengan dunia kerja. Karyawan yang berusia muda itu cenderung untuk berperilaku kontraproduktif.

Untuk melihat perbedaan perilaku kontraproduktif berdasarkan rentang usia dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
 Hasil Perhitungan Uji Beda Berdasarkan Usia

	Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Kontraproduktif	Corrected Model	133.55	4	33.389	1.253	.294
	Intercept	17810.24	1	17810.249	668.499	.000
	Usia	133.56	4	33.389	1.253	.294
	Error	2531.01	95	26.642		
	Total	24806.00	100			
	Corrected Total	2664.56	99			

R Squared = .050 (Adjusted R Squared = .010)

Pada tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi usia adalah sebesar 0.294. Hasil ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan berdasarkan usia, karena nilai signifikansinya 0.294 besar dari 0.05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Socket, 2002 yang menemukan bahwa karyawan yang senior cenderung lebih tinggi perilaku kontraproduktifnya. Tidak adanya perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan berdasarkan rentang usia salah satunya disebabkan karakteristik lingkungan kerja dan iklim organisasi. Karyawan akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku dalam kelompok kerja. Bila tidak ada respon dari organisasi maka mereka cenderung untuk mengulangi perilaku tersebut.

D. Penutup

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) tidak ada perbedaan perilaku kontraproduktif tenaga kependidikan laki-laki dengan perempuan. (2) tidak ada perbedaan perilaku kontraproduktif antara rentang usia lainnya. Untuk itu disarankan kepada pihak perguruan tinggi agar : (1) menerapkan system reward and punishment kepada tenaga kependidikan untuk merubah perilaku dalam bekerja. (2) Memberikan pelatihan terutama bagi tenaga kependidikan yang masih muda yang memiliki pengalaman kerja masih rendah . (3) Lebih meningkatkan pengawasan, agar tidak ada lagi karyawan yang berperilaku kontraproduktif (4) Menegakkan disiplin untuk semua tenaga kependidikan tanpa terkecuali.

Daftar Pustaka

- Anderson, Neil, Deniz S Ones, Handan K Sinangil dan C. Viswesvaran. 2005. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. Vol 1. London: Ambrose, Maureen L, Mark A Seabright, dan Marshall Schminke. 2002. Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 947-965.
- Bashir, Sajid, Misbah Nasir, Saira Qayyum, dan Ambreen Bashir. 2012. Dimensionality Of Counterproductive Work Behaviours In Public Sector Organizations Of Pakistan. *Public Organiz Rev*, 12:357-366.
- Chang, Kirk, dan Chucai Smithikrai. 2010. Counterproductive behavior at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8): 1272-1288.
- E. Kevin Kelloway, Lori Francis, Matthew Prosser, James E. Cameron. 2010. Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review* 20 (2010) 18–25.
- Early, Victor dan Imelda, 2017, Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia, dan masa kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Journal Manajemen Unstrat ISSN 2303-1174*
- Furnham, Adrian dan Tomas Chamorro. 2008. Personality, Intelligence and Approaches to Learning as Predictors of Academic Performance. *Journal of Personality and Individual Differences*. 44. 1596-1603
- Hall, C. S dan G. Lindzey. 2005. *Teori-Teori Psikodinamik Klinis: Freud Erikson Jung Adler*. Yogyakarta: Kanisius.
- Joshua D. Bazy , David J.Woehr. 2016. Integrity, ego depletion, and the interactive impact on counterproductive. *Personality and Individual Differences* 105 (2017) 124–128behavior.
- Keashly, Loreleigh dan Steve Harveys. 2005. Emotional Abuse: How to Concept Sheds Light on The Understanding of Psychological (In Quebec). *Pistes*. Vol. 7(3).
- Laurenz, Meier L dan Paul E. Spector. 2013. Reciprocal Effects of Works Stressors and Counterproductive Work Behavior: A Five-Wave Longitudinal Study. *Journal Of Applied Psychologi*. 98(3):529.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence Based Approach*. New York: Irwin/ Mc Graw Hill.

- Mount, Michael, Remus Ilies, dan Erin Johnson. 2006. Relationship Of Personalit of Personalit Traits And Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects Of Job Satisfaction. *Journal Personel of Psychology*, 59(5), 591-622.
- Mustaine, E.E dan R. Tewksbury. 2002. Workplace Theft: An Analysis of Student-Employee Venders and Job Attributes. *American Journal of Criminal Justice*. 27:111-127.
- Paula M. Popovich, Michael A. Warren. 2010. The role of power in sexual harassment as a counterproductive behavior in organizations. *Human Resource Management Review* 20 (2010) 45–53
- Penney, Lisa M, dan Paul E. Spector. 2002. Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assesment*, 10(1/2): 126-134.
- Rotundo, Maria dan Paul R. Sacket. 2002. The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy- Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol 87 (1): 66-80
- Rusdi, Zainnur M. 2015. Analisis Komparatif Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Instansi Pemerintah Dan Instansi Swasta Di Bandar Lampung. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 1 (01).
- Sacket, Paul R. 2002. The structure of Counterproductive Work Beahviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2): 5-11.
- Skarlicki, D. P, dan R. Folger. 1997. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443.
- Spector, Paul E dan S. Fox. 2005. *The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior*. Whasington DC: American Psychological Association.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional