

Hubungan keadilan organisasi dan stres kerja dengan perilaku kerja tenaga kesehatan di layanan publik

Dr. E. Papadopoulos¹, Dr. N. Georgiou¹, Dr. K. Stavros^{1*}

¹ Department of Clinical Medicine and Public Health, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, Greece

Info Artikel

Keywords:

Distributive Justice, Work Stress, Employee Contrrproductive Work Behavior

Abstract

The aim of this research is to analyze the impact variables of Distributive Justice and Work Stress on Employee Contrrproductive Work Behavior at PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo. This research use a survey method and the collecting data with census sampling. The population are 43 employees and observations as well as multiple regression analysis techniques with $Y = 13,635 + 0,761X_1 + 0,123X_2 + e$. The results showed that there was positive influence as simultaneous from of Distributive Justice and Work Stress on Employee Contrrproductive Work Behavior, obtained value $R = 63,9\%$

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel dampak Keadilan Distribusi dan Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan di PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo. Penelitian ini menggunakan metode survei dan pengumpulan data dengan sensus sampling. Populasi adalah 43 karyawan dan observasi serta teknik analisis regresi berganda dengan $Y = 13,635 + 0,761X_1 + 0,123X_2 + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari Keadilan Distribusi dan Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan, diperoleh nilai $R = 63,9\%$

1. Pendahuluan

Perusahaan Daerah Air Minum Pancuran Telago (PDAM) Kabupaten Bungo merupakan salah satu perusahaan Daerah Air Minum yang diberi tugas untuk mengelola air bersih untuk kebutuhan masyarakat Kabupaten Bungo yang tersebar dalam kota maupun di pedesaan. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, pelayanan air minum kepada masyarakat merupakan urusan wajib yang menjadi tanggung jawab Kabupaten /Kota dan kewajiban melaksanakan sebagai operator oleh perusahaan daerah air minum (PDAM). Tugas pengelolaan ini cukup berat, karena salah satu sisi mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan (fungsi bisnis), di lain pihak Kabupaten Bungo diberi tugas oleh pemerintah daerah untuk memberi pelayanan kepada masyarakat sampai ke golongan bawah agar mendapat air bersih dengan standar kesehatan dan tarif yang terjangkau.

Munculnya perilaku kontraproduktif tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Menurut Luthan (2012:342) perilaku kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi, kelelahan emosional dan terjadinya stres kerja. Masing-masing variabel dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan perilaku kontraproduktif pegawai dalam sebuah organisasi.

Sesuai dengan survey langsung yang telah peneliti lakukan pada bagian pelayanan ditemukan sejumlah masalah yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif yang

terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Tingkat kehilangan air tahun 2013-2017

URAIAN	2013	2014	2015	2016	2017
Tingkat kehilangan air	27.0%	30.5%	36.1%	46.7%	33.9%
Kenaikan /(Penurunan)	-0.2%	0.12%	0.18%	11%	-7.6%

Sumber: Profil PDAM Pancuran Telago

Dari tahun 2013 sampai tahun 2016 tingkat kehilangan air cenderung meningkat dari 27,0% menjadi 46,7% sementara pada tahun 2017 kehilangan air menurun menjadi 33,9%.

Permasalahan lain yang mendorong menurunnya citra PDAM adalah terjadinya sejumlah kecurangan yang berhubungan dengan prosedur administrasi pembukaan meteran baru di rumah rumah pelanggan. Ketidak sopanan petugas terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan PDAM, tagihan yang terlalu tinggi yang tidak sesuai dengan pemakaian, kualitas air yang kurang baik hingga tingginya frekuensi air mati.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah latar belakang dan penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan sebuah penelitian yang akan mencoba mengamati sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi perilaku kontraproduktif karyawan dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo. Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diajukan maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif secara parsial terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo ?
3. Bagaimana pengaruh keadilan distributif dan stres kerja secara simultan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo ?

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup pada penelitian ini maka penulis membatasi permasalahan tersebut pada Keadilan Distributif dan Stres kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pancuran Telago Kabupaten Bungo.

Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Landasan Teori

Definisi Perilaku kerja Kontraproduktif

Menurut Luthan (2009:267) perilaku kontraproduktif merupakan kecenderungan perilaku menyimpang yang dilakukan sejumlah karyawan dalam bekerja. Perilaku menyimpang tersebut dapat disengaja atau tidak sengaja.

Indikator Perilaku Kerja kontraproduktif

Dalam mengukur perilaku kontraproduktif digunakan indikator yang di adopsi luthan (2012:119) sebagai berikut:

- a. Penyimpangan Propety
- b. Penyimpangan Produksi
- c. Agresi pribadi
- d. Penyimpangan Politik

Keadilan Distributif

Tang dan Safied Balwind (1994) dalam Mas'ud (2004). Keadilan distributif yang menunjukkan sejauh mana kompensasi yang diterima pegawai atau karyawan sebuah perusahaan dirasakan adil di dalam proses pendistribusianya.

Indikator Keadilan Distributif

Di dalam mengukur keadilan distributif maka digunakan indikator dari Tang dan Safied Baldwin (1996) dalam Mas'ud (2004) dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi pada perusahaan
- b. Imbalan yang diterima sesuai dengan kemampuan
- c. Penghargaan yang diterima sesuai dengan prestasi yang dicapai dalam bekerja.

Stres Kerja

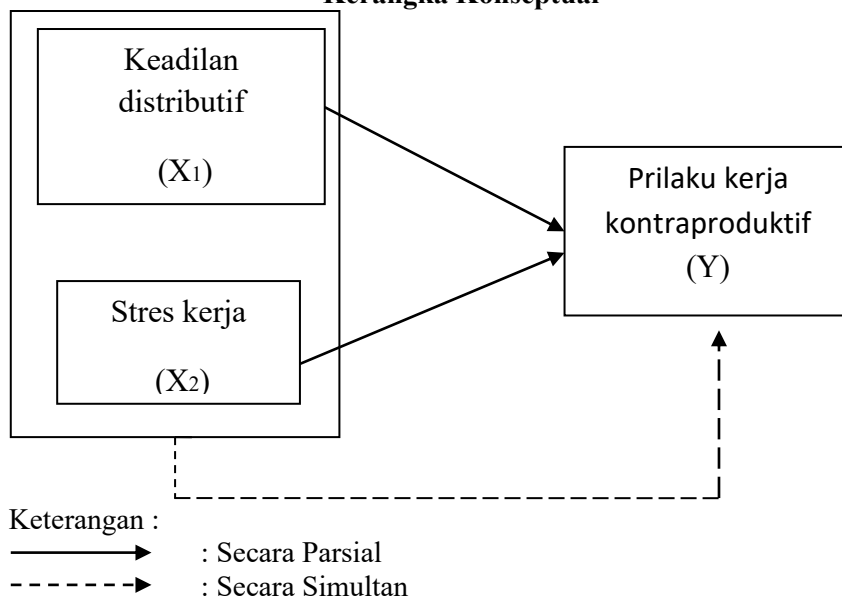
Menurut Stephen P. Robbins yang di alih bahasakan oleh Handyanan Pujatmaka (2008:375) Stres kerja merupakan gejala psikologi yang menunjukkan adanya kelelahan mental yang mendorong munculnya gejala emosional yang tinggi yang di iringi dengan menurunnya tingkat kekebalan tubuh.

Indikator stres kerja

Menurut stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka (2008:375) Indikator pada psikologis, meliputi :

- a. cepat tersinggung
- b. tidak komunikatif
- c. banyak melamun
- d. lelah mental

Gambar Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :
- 1. H₁ : Tidak terdapat pengaruh Keadilan Distributuf (X₁) dan terdapat pengaruh Keadilan Distributuf (X₁) secara parsial terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif (Y) Pegawai Pancuran Telago Kabupaten Bungo
 - 2. H₂ : Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja (X₂) dan Terdapat pengaruh Stres Kerja (X₂) secara parsial terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif (Y) Pegawai Pancuran Telago Kabupaten Bungo

- 3 H₃: Tidak terdapat pengaruh Keadilan Distributif (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara simultan terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif (Y) Pegawai Pancuran Telago Kabupaten Bungo

2. Metodologi Penelitian

Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah perilaku kerja kontraproduksi pegawai PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Pancuran Telago PDAM Kabupaten Bungo yang berjumlah 43 karyawan. Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti pengambilan sampel untuk penelitian menurut arikunto sebaiknya diambil semuanya, jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih sehubungan subyek kurang dari 100 maka sampel yang digunakan berjumlah 43 orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Perilaku kerja kontraproduktif (Y)	Perilaku kontraproduktif merupakan kecenderungan perilaku menyimpang yang dilakukan sejumlah karyawan dalam bekerja. Perilaku menyimpang tersebut dapat disengaja atau tidak sengaja. Menurut Luthan (2009:267)	- Penyimpangan propety - Penyimpangan produksi - Agresi pribadi - Penyimpangan politik (Luthans (2009:199)	Likert
Keadilan distributif (X1)	Keadilan distributif yang menunjukkan sejauh mana kompensasi yang di terima pegawai atau karyawan sebuah perusahaan dirasakan adil didalam proses pendistribusianya. (Tang dan Safied Balwind (1994) dalam Mas'ud (2004)	- Imbalan yang di terima sesuai dengan kontribusi pada perusahaan - Imbalan yang di terima sesuai dengan kemampuan - Penghargaan yang di terima sesuai dengan prestasi yang di capai dalam bekerja. (Tang dan Safied Balwind (1994) dalam Mas'ud (2004)	Likert
Stres kerja (X2)	Stres kerja merupakan gejala psikologi yang menunjukkan adanya kelelahan mental yang mendorong munculnya gejala emosional yang tinggi yang di iringi dengan menurunnya tingkat kekebalan tubuh. (Stephen P. Robbins yang di alih bahasakan oleh Handyanan Pujatatmaka (2008:375)	- Cepet tersinggung - Tidak komunikatif - Banyak melamun - Lelah mental - Mudah lelah secara fisik (Stephen P. Robbins yang di alih bahasakan oleh Hadyanan Pujaatmaka (2008:375)	Likert

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda (*Multiple Regresion*) untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi berganda menggunakan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Perilaku Kerja Kontraproduktif
- α = Konstanta
- B₁ = Koefisien regresi X₁
- B₂ = Koefisien regresi X₂
- X₁ = Keadilan Distributif
- X₂ = Stres Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (*error*).

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)
2. Uji F (Uji Simultan)

Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Bab IV

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipengaruhi untuk mengukur item pernyataan kuisioner. Valid berarti item-item yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiono, (2008)

Tabel 4.1.
Uji Validitas

Dimensi	Item pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Keadilan Distributif	P1	0,441	0,308	Valid
	P2	0,565	0,308	Valid
	P3	0,442	0,308	Valid
	P4	0,600	0,308	Valid
	P5	0,521	0,308	Valid
	P6	0,392	0,308	Valid
	P7	0,552	0,308	Valid
Strea Kerja	P1	0,452	0,308	Valid
	P2	0,497	0,308	Valid
	P3	0,725	0,308	Valid
	P4	0,624	0,308	Valid
	P5	0,470	0,308	Valid
	P6	0,684	0,308	Valid
	P7	0,717	0,308	Valid
	P8	0,697	0,308	Valid
	P9	0,576	0,308	Valid
	P10	0,605	0,308	Valid
Prilaku Kerja	P1	0,540	0,308	Valid

Kontraproduktif	P2	0,619	0,308	Valid
	P3	0,755	0,308	Valid
	P4	0,525	0,308	Valid
	P5	0,450	0,308	Valid
	P6	0,602	0,308	Valid
	P7	0,548	0,308	Valid
	P8	0,564	0,308	Valid
	P9	0,566	0,308	Valid

Sumber : Lampiran Spss Versi 23

Berdasarkan Tabel di atas disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas dari seluruh item masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Uji Reabilitas

Kategori koefisien reliabilitas menurut (Guilford, 1956:145) adalah :

0,80 – 1,00 reliabilitas sangat tinggi

0,60 -0,80 reliabilitas tinggi

0,40 – 0,60 reliabilitas sedang

0,20 – 0,40 reliabilitas rendah

-1,00 – 0,20 reliabilitas sangat rendah

Tabel 4.2
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
Keadilan Distributif (X1)	,521	Reliabilitas sedang
Stres Kerja (X2)	,800	Reliabilitas tinggi
Perilaku Kerja (Y) Kontraproduktif	,749	Reliabilitas tinggi

Berdasarkan dari kategori koefisien reliabilitas maka ketiga variabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel termasuk reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.3
Kolmogro-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06186796
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,109
	Positive	,081
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

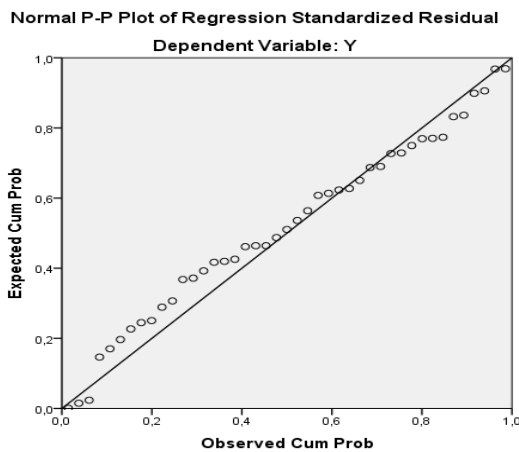
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran Spss Versi 23

Berdasarkan uji Statistik pada tabel di atas, dengan melihat nilai one-sampel kolmogrov-smirnov test sebesar 0,109 dengan tingkat signifikan 0,200 atau nilai asymp. Sig . (2-tailed) yaitu 0,200 > 0,05. Jika signifikan >0,05, maka dapat dinyatakan data mempunyai distribusi Normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot data dikatakan normal jika data menunjukkan titik menyebar disekitar garis diagonal. Sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.4 Hasil uji normalitas



Sumber : Lampiran Spss Versi 23

Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, dan mengikut arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

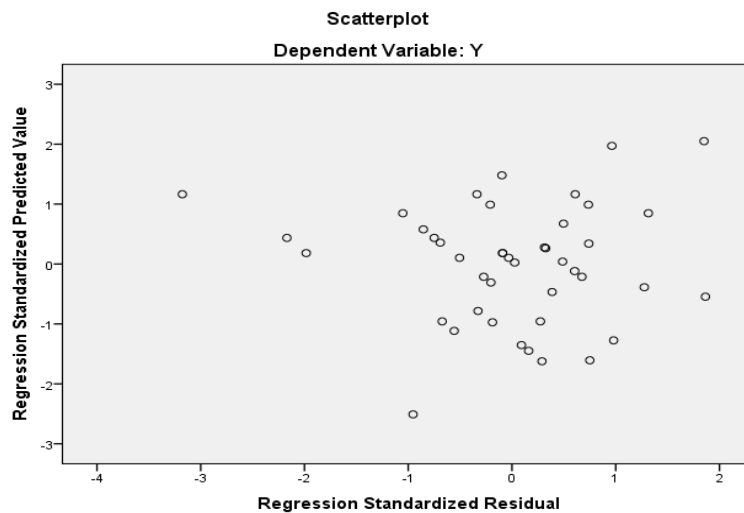
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1			
	X1	,965	1,036
	X2	,965	1,036

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Lampiran Spss Versi 23

Berdasarkan Tabel yakni hasil Uji Multikolinieritas ternyata memiliki nilai VIF yang dari setiap Variabel penelitian yaitu keadilan distributif Dan Stres Kerja, memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 berarti dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedestisitas

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedestisitas



Sumber : Lampiran Spss Versi 23

Berdasarkan gambar mengenai *scatterplot* dalam Uji Heterokedestisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu secara jelas serta tersebar, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi etika berdasarkan variabel independen.

Hasil Pengujian Hipotesis
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13,635	5,191	
X1	,761	,180	,545
X2	,123	,092	,172

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Lampiran Spss Versi 23
 Berdasarkan tabel di atas dilihat linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut
 $Y = 13,635 + 0,761X_1 + 0,123X_2 + e$

- a. Konstanta=13,635
 Jika variabel keadilan distributif dan stres kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol maka variabel perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 13,635,
- b. Koefisien Regresi variabel Keadilan Distributif = 0.761
 Jika variabel Keadilan Distributif mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel Stres Kerja diasumsi tetap, maka Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan meningkat sebesar 0,761
- c. Koefisien Regresi variabel Stres Kerja 0,123
 Jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara Keadilan Distributif Kerja diasumsi tetap, maka Prilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan akan meningkat sebesar 0,761

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4.8
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,073	2	50,537	11,321	,000 ^b
	Residual	178,555	40	4,464		
	Total	279,628	42			

- a. Dependent Variable: Y
 - b. Predictors: (Constant), X2, X1
- Sumber : Lampiran Spss Versi 23
 Nilai uji-f diperoleh sebesar 11,321 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti bahwa Keadilan Distributif dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif PDAM Pancuran Telago Kab. Bungo.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistik t Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,635	5,191		2,627	,012
	X1	,761	,180	,545	4,236	,000
	X2	,123	,092	,172	1,337	,189

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber : Lampiran Spss Versi 23
 Level signifikan variabel Keadilan Distributif (X1) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Keadilan Distributif Secara Signifikan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif PDAM Pancuran Telago Kab. Bungo.
 Level signifikan variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,189 > 0,05, dengan demikian Ho diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Stres Kerja tidak berpengaruh

secara Signifikan terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kab, Bungo..

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,330	2,113

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran Spss Versi 23

Hasil analisis determinasi dapat dilihat berdasarkan output yang diperoleh angka R square (R²) sebesar 0,361 atau 36,1%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen (Keadilan Distributif dan Stres Kerja terhadap prilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kab. Bungo) sebesar 36,1%. Sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial) keadilan distributif dengan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,236$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,021$ pada tingkat signifikan 0,05 maka keputusan adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Uji parsial stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,337$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,021$ pada tingkat signifikan 0,05 maka keputusan adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Nilai F_{hitung} adalah 11,321 dengan hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,23. Dimana nilai $F_{hitung} 11,321 > F_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independen yaitu keadilan distributif (X_1) dan stres kerja (X_2) yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal sesuai dengan penelitian oleh putri ayuni (2018) juga berpendapat bahwa adanya pengaruh positif dari keadilan distributif dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil uji determinasi (R²) dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel perilaku kerja kontraproduktif (Y) sebesar 36,1 % dan sisanya sebesar 63,9 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4. Kesimpulan

1. Hasil uji t (secara parsial) keadilan distributif dengan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,236$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,021$ pada tingkat signifikan 0,05 maka keputusan adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
2. Uji parsial stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,337$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,021$ pada tingkat signifikan 0,05 maka keputusan adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
3. Nilai F_{hitung} adalah 11,321 dengan hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,23. Dimana nilai $f_{hitung} 11,321 > f_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak H_a diterima. Artinya,

secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independen yaitu keadilan distributif (X_1) dan stres kerja (X_2) yang dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu perilaku kerja kontraproduktif.

Saran

Nilai Keadilan distributif yang diperoleh menunjukkan hasil di mana perlunya peningkatan dari sisi seperti kompensasi yang di terima pegawai atau karyawan sebuah perusahaan, sehingga dirasakan adil di dalam proses pendistribusianya. Dan diharapkan Imbalan yang di terima sesuai dengan kontribusi pada perusahaan, maupun yang di terima sesuai dengan kemampuan. Dan diharapkan adanya penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai dalam bekerja

Ucapan Terimakasih

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang sudah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungayang sudah memberikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan data, informasi berkaitan penelitian ini. Kepada ibu Nanik Istianingsih, S.E.,M.E selaku ketua LPPM yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan penelitian, dan kepada semua kawan-kawan yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin.

Daftar Pustaka

- Amaliah Suhendra. (2016). *Efektif Pelayanan Sektor Publik di Indonesia*.www.kompas.com. Publikasi 12 Agustus 2016.
- Dessler Gerry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 21. Edisi Indonesia. Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*,Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hardyansah Bagindo. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif*. E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Nurmala Ika, (2018). *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Rimbo Bujang Kabupaten Tebo*. Skripsi Universitas Muara Bungo
- Josef. (2017). *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Prilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Jambi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4 Nomor 2 juli 2017.
- Ayuni Putri. (2018). *Pengaruh Keadilan Distributif, Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Bagian Pelayanan PDAM Kota Padang*. Skripsi Universitas Bung Hatta
- Trisdayanti. (2014). *Perkembangan Kinerja PDAM sebagai Badan Usaha Dikelola Daerah*. Artikel Badan Pusat Statistik BPS Kota Padang Mei 2014.
- Wijayant Indah. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Prilaku Kerja Kontraproduktif Guru SD Negeri di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 4 Nomor 2.
- Winarsi Sulis. (2014). *Mengatasi Perilaku Kontraproduktif Aparatur Negara Melalui Sistem Rumenerasi (Sebuah Review mengenai Keadilan Organisasi)*.Jurnal Aspirasi Volume 5 Nomor 1 Juni 2014.