

**HUBUNGAN ANTARA KEBOSANAN KERJA  
DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF  
PADA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO)  
JAKARTA**



**SKRIPSI**

**OLEH:**

**BIMA AL FACHRI**

**04041181419017**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2018**

**HUBUNGAN ANTARA KEBOSANAN KERJA  
DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF  
PADA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO)  
JAKARTA**



**SKRIPSI**

**OLEH:**

**BIMA AL FACHRI**

**04041181419017**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2018**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Bima Al Fachri, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, April 2018

Yang menyatakan,

Bima Al Fachri

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridhonya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kebosanan Kerja dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai PT. Pertamina (Persero) Jakarta” selesai tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari pihak-pihak yang selalu hadir dalam proses ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Ibu saya Meiliza Safari, S.Kep., Ns dan ayah saya Achmad Leman, S.E. yang selama ini selalu memberikan doa, semangat dan bantuan serta dukungan baik secara emosional, instrumental, informasi, dan penghargaan.
2. Saudara saya Alzie Al Fachri, S.Kom dan Nyayu Sophia, S.Psi. yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA. selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing Akademik saya yang selalu memberikan motivasi, bimbingan kritikan, dan saran serta bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Trisa Andami, S.Ked. yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan motivasi kepada saya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Saya juga mengucapkan terimakasih kepada teman, sahabat, sejawat, dan juga sudah saya anggap sebagai keluarga saya sendiri yaitu Wim, Gionindo, Richi, Nico, Hartomi, dan Dimas karena telah saling membantu selama 4 tahun dalam menyelesaikan segala urusan baik perkuliahan ataupun kehidupan sehari-hari.

6. Sahabat yang sudah seperti keluarga saya sendiri yang selalu menemani masa perkuliahan saya Ama, Regina, Restu Afrilya, Syarifah, Margareta, Fariha, Meisi, Mei, Farras, Syifa, Restu Amalia, Desty, Anis, dan juga teman kelas A angkatan 2014.
7. Seluruh teman Psikologi angkatan 2013, 2014, 2015, 2016 dan 2017 yang telah banyak memberikan kesan, keceriaan, dan keseruan kepada peneliti.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai PT. Pertamina (Persero) Jakarta.”**

Selama melaksanakan penyusunan proposal penelitian ini, banyak hambatan yang peneliti hadapi. Namun dengan bantuan dari berbagai pihak peneliti dapat mengatasi hambatan tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S.
3. Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi, M.A.
4. Dosen Pembimbing 1, Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA yang juga merupakan dosen pembimbing akademik saya, terima kasih telah membimbing peneliti dengan kesabaran dan telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi peneliti.
5. Dosen Pembimbing 2, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog yang telah membimbing saya, terima kasih atas pelajaran dan masukan serta motivasi dan arahan yang sangat berharga bagi peneliti.
6. Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya atas ilmu yang bermanfaat dan juga segenap bantuannya kepada peneliti.

7. Orangtua yang tercinta atas doa, bimbingan, dan dukungan yang tiada henti-hentinya.
8. Saudara yang tersayang atas doa dan dukungan kepada peneliti.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, bantuan, serta dukungan dan doa bagi peneliti.
10. Seluruh civitas akademika Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.
11. Seluruh pihak yang telah membantu peneliti yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kesalahan dan kekurangan, serta jauh dari kata sempurna baik dalam penyusunan maupun materi. Maka dari itu, kritik dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan guna menyempurnakan proposal penelitian ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi bidang psikologi industri & organisasi.

Palembang, 30 April 2018

Peneliti,

Bima Al Fachri

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	12
1. Definisi perilaku kerja kontraproduktif.....	12
2. Faktor-Faktor perilaku kerja kontraproduktif .....	13
3. Aspek-Aspek perilaku kerja kontraproduktif.....	16
B. Kebosanan Kerja .....	19
1. Definisi kebosanan kerja .....	19
2. Faktor-Faktor kebosanan kerja.....	20
3. Aspek-Aspek kebosanan kerja .....	22

C. Hubungan Antara Kebosanan Kerja dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	24
D. Kerangka Berpikir.....	26
E. Hipotesis.....	26

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
1. Perilaku kerja kontraproduktif .....	28
2. Kebosanan kerja .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	30
E. Validitas dan Reliabilitas .....	34
1. Validitas .....	34
2. Reliabilitas .....	35
F. Metode Analisis Data.....	35
1. Uji Asumsi .....	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Linearitas.....	36
2. Uji Hipotesis .....	36

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kancuh Penelitian.....	38
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	39
1. Persiapan Administrasi.....	39
2. Persiapan Alat Ukur .....	40
a. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	40
b. Skala Kebosanan Kerja .....	43

3. Pelaksanaan Penelitian .....	45
C. Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	47
2. Deskripsi Data Penelitian .....	49
3. Hasil Analisa Data Penelitian.....	52
a. Uji Asumsi.....	52
1) Uji Normalitas .....	52
2) Uji Linearitas .....	53
b. Uji Hipotesis.....	54
D. Hasil Analisis Tambahan .....	55
1. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
2. Uji Beda Berdasarkan Usia .....	56
3. Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja .....	57
E. Pembahasan.....	58

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
1. Saran untuk Responden.....	62
2. Saran untuk Perusahaan Terkait .....	63
3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	63

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL 3.1</b> Skoring Skala Likert.....	31
<b>TABEL 3.2</b> Blueprint Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	32
<b>TABEL 3.3</b> Blueprint Skala Kebosanan Kerja.....	33
<b>TABEL 3.4</b> Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	37
<b>TABEL 4.1</b> Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	42
<b>TABEL 4.2</b> Penomoran Baru Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif Setelah Uji Coba .....	42
<b>TABEL 4.3</b> Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Kebosanan Kerja.....	44
<b>TABEL 4.4</b> Penomoran Baru Skala Kebosanan Kerja Setelah Uji Coba .....	44
<b>TABEL 4.5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
<b>TABEL 4.6</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
<b>TABEL 4.7</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	48
<b>TABEL 4.8</b> Deskripsi Data Hipotetik dan Empirik Variabel Penelitian.....	49
<b>TABEL 4.9</b> Formula Kategorisasi.....	50
<b>TABEL 4.10</b> Deskripsi Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	50
<b>TABEL 4.11</b> Deskripsi Kategorisasi Kebosanan Kerja .....	51
<b>TABEL 4.12</b> Tabel Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogrov Smirnov</i> .....	53
<b>TABEL 4.13</b> Uji Statistik Linearitas .....	53
<b>TABEL 4.14</b> Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	54
<b>TABEL 4.15</b> Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55

**TABEL 4.16** Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....56

**TABEL 4.17** Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Bekerja.....57

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A</b> .....	67
<b>LAMPIRAN B</b> .....	74
<b>LAMPIRAN C</b> .....	80
<b>LAMPIRAN D</b> .....	83
<b>LAMPIRAN E</b> .....	109

# HUBUNGAN ANTARA KEBOSANAN KERJA DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) JAKARTA

Bima Al Fachri<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai bagian *corporate secretary* PT. Pertamina (Persero) Jakarta. Hipotesis penelitian adalah ada hubungan kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai bagian *corporate secretary* PT. Pertamina (Persero) Jakarta.

Subjek penelitian adalah pegawai bagian *corporate secretary* PT. Pertamina (Persero) Jakarta sebanyak 73 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala perilaku kerja kontraproduktif yang disusun berdasarkan dimensi dari Sackett dan DeVore (Anderson, 2005) dan skala kebosanan kerja yang disusun dari aspek kebosanan kerja dari Jackson, Schuler dan Werner (2011). Hasil data dianalisis dengan menggunakan metode *pearson product moment*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai bagian *corporate secretary* PT. Pertamina (Persero) Jakarta dengan nilai  $R = 0,769$  dan  $P = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Nilai  $R$  bernilai positif artinya semakin tinggi kebosanan kerja maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif begitu juga sebaliknya.

**Kata Kunci :** Perilaku Kerja Kontraproduktif, Kebosanan Kerja

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

**THE CORRELATION BETWEEN BOREDOM AT WORK WITH  
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR OF EMPLOYEE PT.  
PERTAMINA (PERSERO) IN JAKARTA**

Bima Al Fachri<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

ABSTRACT

*This research aims to know the correlation between boredom at work with counterproductive work behaviour of employee in corporate secretary PT. Pertamina (persero) in Jakarta. The hypothesis was a relationship between boredom at work and counterproductive work behaviour of employee in corporate secretary PT. Pertamina (persero) in Jakarta.*

*The subject was 73 employees employee in corporate secretary PT. Pertamina (persero) in Jakarta. Boredom at work was measured by boredom at work dimension from Jackson, Schuler & Werner (2011). Counterproductive work behaviour was measured by counterproductive work behavior dimension from Sackett and DeVore (Anderson, 2005). The data were analyzed with the Pearson product moment method.*

*The result of data analysis showed that there is a correlation between boredom at work with counterproductive work behaviour of a employee in corporate secretary PT. Pertamina (persero) in Jakarta. with the value  $R = 0,769$  and  $P = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).  $R$  had positive value, it means increasing boredom at work would be followed by increasing the counterproductive work behaviour and vice versa.*

**Keyword:** *Counterproductive work behaviour, boredom at work*

---

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University.

<sup>2</sup>Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Srwijaya University.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pertamina merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi, yang meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan, dan Pertamina juga sebagai lokomotif perekonomian bangsa Indonesia. Tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi itulah prinsip – prinsip yang dijalankan oleh Pertamina dalam kegiatan bisnisnya. Semangat terbarukan yang dicanangkan saat ini merupakan salah satu bukti komitmen Pertamina dalam menciptakan alternatif baru dalam penyediaan sumber energi yang lebih efisien dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan (Pertamina, 2018).

Salah satu bagian dari Pertamina dalam struktur organisasinya adalah bagian *Corporate Secretary*. Setelah dilakukan wawancara dengan salah satu pegawai bagian *Corporate Secretary* pada tanggal 15 juli 2017, bagian *Corporate Secretary* ini adalah bagian yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Adapun tugas *Corporate Secretary* adalah sebagai *Office of The Board* (kantornya dewan Komisaris dan Direksi), memastikan kelancaran komunikasi antara perusahaan dengan pemangku kepentingan serta menjamin tersedianya informasi yang boleh diakses oleh *stakeholders* sesuai dengan kebutuhan yang wajar dari *stakeholders* dan *Investor Relations*.

Pegawai merupakan aset utama perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Berbagai masalah dalam dunia kerja dapat selalu terjadi dimanapun dan kapanpun bahkan variasinya pun bermacam-macam. Mulai dari masalah kecil yang kerap terjadi hingga masalah besar yang sulit untuk ditangani perusahaan, tetapi saat ini ada masalah lain yang dihadapi perusahaan terhadap pegawainya, yaitu perilaku kontraproduktif. Uno (Josef, 2017) mengatakan perilaku kontraproduktif yang dilakukan anggota organisasi misalnya adalah sikap malas, tidak disiplin, dan jam kerja yang tidak sesuai aturan perusahaan.

Perilaku kerja kontraproduktif mengganggu organisasi melalui dampak secara langsung maupun tidak langsung pada fungsi organisasi, yang mengakibatkan menurunnya keefektifan kinerja. Besarnya efek yang ditimbulkan oleh perilaku kerja kontraproduktif, menyebabkan hal tersebut menjadi topik yang menarik bagi organisasi dan penelitian dalam mengidentifikasi prediktor lingkungan atau situasi perilaku kerja kontraproduktif, seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, atau keadilan interaksional, dan kehadiran frustrator atau stres di tempat kerja. Banyak hal yang menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai, seperti jam kerja yang tinggi, rutinitas pekerjaan, pekerjaan yang monoton tanpa tantangan dan juga dapat disebabkan karena kurangnya penghargaan dari perusahaan, serta persepsi pegawai atas keadilan dari perusahaannya (Nugraheni & Wahyuni, 2016)

Gruys & Sackett (Lestari, 2016) mengatakan perilaku kerja kontraproduktif adalah suatu perilaku yang berdampak negatif atau buruk pada organisasi. Jadi apabila ditarik kesimpulan kontraproduktif adalah sesuatu hal yang menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan, memiliki efek yang berlawanan dengan tujuan yang dimaksud atau sesuatu yang bisa menggagalkan pencapaian suatu tujuan yang dimaksud atau secara tidak langsung dapat menggagalkan tujuan suatu perusahaan. Perilaku kerja kontraproduktif sering dijumpai di tempat kerja. Mulai dari keterlambatan, ketidaksiplinan, dan perselisihan pegawai. Berbagai perilaku merugikan tersebut memberikan dampak negatif bagi organisasi.

Demikian juga fenomena yang peneliti dapatkan di *Corporate Secretary* PT. Pertamina (Persero) ada beberapa pegawainya yang kadang didapatkan masuk kerja sering terlambat, atau ketidakhadiran tanpa izin yang jelas, serta mengisi waktu kerja dengan hal-hal lain seperti bermain game di *handphone*, bermain catur dan bermain *social media*. Dimana setelah dilakukannya wawancara dengan 10 pegawai bagian *corporate secretary* pada tanggal 7 juli 2017, hal ini disebabkan karena pegawai jenuh akan pekerjaan yang monoton dan tanpa tantangan. Demikian pula hasil angket yang peneliti sebar pada tanggal 7 juli 2017 untuk survey awal, berdasarkan survey yang telah dilakukan dengan 20 pegawai, dimana 10 dari 20 pegawai (50%) mengabaikan rekan kerja yang tidak mereka sukai ketika rekan kerja mereka meminta pertolongan. Lalu 16 dari 20 pegawai (80%) sering datang terlambat ke kantor dengan alasan perjalanan jauh,

macet, dan malas untuk datang pagi, namun mereka tetap pulang dari kantor seperti pegawai lain yang datangnya tidak telat, dimana ini bisa merugikan perusahaan karena mereka seharusnya bekerja selama 8 jam sehari. Kemudian 20 dari 20 pegawai (100%) kadang kala mengisi waktu di jam kerja dengan kegiatan di luar dari pekerjaan seperti bermain game dan bermain media sosial, dengan alasan untuk menghilangkan rasa jenuh yang mereka alami, dimana setelah dilakukan wawancara dengan JS selaku manager pada bagian *corporate secretary*, JS mengeluhkan kinerja pegawainya yang kerap menunda saat mengerjakan tugas laporan kegiatan/program yang telah mereka laksanakan, menurut JS pegawainya kadang kala telat tidak sesuai *deadline* saat memberikan laporan yang mereka kerjakan namun kualitas dari laporan yang mereka kerjakan tetap baik. Kemudian, 20 dari 20 pegawai (100%) sering menggunakan peralatan/fasilitas kantor untuk kepentingan pribadinya seperti menggunakan fasilitas kantor seperti internet untuk bermain media sosial.

Fisher (Bruursema dkk, 2011) mengatakan pegawai mungkin berperilaku kontraproduktif dengan tujuan untuk mengurangi rasa bosan dengan cara mencari aktivitas yang baru, kebebasan pribadi dalam memilih sesuatu, dan mencari rasa kebahagiaan. Orang mungkin berpikir karakteristik dari pekerjaan tersebut yang membuat munculnya rasa kebosanan kerja yang dialami pegawai, dimana kebosanan ini sebagai bentuk dari stress kerja sehingga mendorong pegawai berperilaku kontraproduktif (Bruursema dkk, 2011). Spector dan Fox (Bruursema dkk,

2011) menyatakan bahwa pegawai juga sering merespon rasa bosan dengan berperilaku kontraproduktif. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa perilaku kontraproduktif adalah perilaku yang muncul dikarenakan adanya situasi yang membosankan.

Damrad-Frye dan Laird (Leksono, 2014) mengatakan alasan utama terjadinya kebosanan adalah karena individu tidak dapat berkonsentrasi, selain itu kebosanan di tempat kerja merupakan suatu hal alami yang akan dirasakan oleh setiap orang, namun sebagian besar hal ini telah diabaikan oleh organisasi. Kebosanan kerja itu sendiri adalah suatu kondisi, situasi dengan stimulus kerja yang rendah. Kurangnya ruang komunikasi dan eksplorasi diri menyebabkan pegawai merasa tertekan, umumnya dialami pada pekerjaan yang monoton atau berulang-ulang dan tanpa tantangan (Susihono, 2014). Berbagai dampak yang dapat terjadi ketika terjadinya kebosanan antara lain stres kerja, penurunan kinerja yang dapat mengakibatkan pegawai melakukan absensi dan berhenti dari pekerjaannya.

Rea dan Hadi (2012) Menemukan bahwa kebosanan kerja dapat ditinjau dari perspektif individu ataupun perspektif organisasi. Perspektif individu menyatakan bahwa kebosanan kerja dapat berakibat pada tingginya resiko kegelisahan, depresi, kecanduan obat dan alkohol, ketidakpuasan terhadap tempat kerja, dan rendahnya kinerja atau menurunnya tingkat produktifitas. Pada perspektif organisasi, kebosanan kerja dapat berdampak pada rendahnya produktifitas, tingginya tingkat *turn over*, tingginya tingkat

absensi, dan meningkatnya kesalahan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

Kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan namun lambat laun berubah menjadi membosankan. Kebosanan dapat terjadi pada pegawai yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang - ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik. Kebosanan kerja merupakan salah satu fenomena umum yang sering terjadi pada pegawai yang memiliki jenis pekerjaan spesialisasi, dimana dalam hal ini pegawai bagian *corporate secretary* PT. Pertamina terbagi lagi dalam berbagai bidang yang memiliki tugas yang menuntut mereka untuk terus menerus melakukan pekerjaan yang sama dan bersifat rutinitas. Hal ini juga merupakan salah satu faktor penyebab dalam terjadinya suatu kebosanan kerja. Kebosanan sebenarnya merupakan hal yang biasa terjadi namun hal ini dapat menjadi masalah yang sulit ketika kebosanan terjadi secara terus-menerus di perusahaan (Leksono, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 7 Juli 2017 di bagian *Corporate Secretary* di Pertamina Pusat, dari 10 responden ada 3 responden dengan usia <30 tahun (33 %) yang mengatakan jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan, mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan terlalu monoton, sedangkan 3 reponden dengan usia > 50 tahun (33 %) mengatakan dengan rutinitas pekerjaan ini mereka menjalaninya dengan santai saja karena usia mereka

sudah menjelang usia pensiun, sedangkan 4 responden dengan usia antara 30-50 tahun (34%) mengatakan mereka merasa jenuh namun tetap menjalani rutinitas pekerjaan sebagai kewajiban dan mereka mengisi kebosanan dengan bermain game, ngobrol dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Bagian *Corporate Secretary* PT. Pertamina (Persero) Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang sudah peneliti paparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai PT. Pertamina (Persero) di Jakarta?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai PT. Pertamina (Persero) Jakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat baik dari segi teoritis dan praktis yaitu:

1. Dari segi teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi psikologi industri dan organisasi serta memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberi gambaran mengenai hubungan kebosanan kerja dengan perilaku kontraproduktif.

2. Dari segi praktis

hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi kepada perusahaan mengenai hubungan antara kebosanan yang dialami pegawai dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait, penelitian Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Bagian *Corporate Secretary* PT. Pertamina (Persero) Jakarta belum pernah dilakukan sebelumnya. Namun, ada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan kebosanan kerja maupun perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Edward Stephanus Josef (2017) yang membahas mengenai “Pengaruh Dimensi Keadilan

Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai (Studi Pada Divisi ATK-MART PT. Gading Murni Surabaya)”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Milna Ayu Lestari (2016) yang membahas mengenai “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Badan Pertahanan Nasional Tingkat II Samarinda”. Dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan perilaku kontraproduktif pada pegawai Badan Pertahanan Nasional Tingkat II Samarinda.

Ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti Nugraheni dan Salamah Wahyuni (2016) yang membahas mengenai “Pengaruh Narsisme dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontraproduktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator”. Dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa yang pertama, Narsisme berpengaruh positif pada perilaku kerja kontraproduktif, kedua Narsisme berpengaruh positif pada emosi negatif (anger) dan yang terakhir Job Stressor berpengaruh positif pada emosi negatif (Anger).

Keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Fitria Anggraini, Ika Rahma Susilawati, dan Selly Dian Widayari (2012). Mereka membahas mengenai “Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja

Pada Pegawai di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung”. Dimana hasil dari penelitian tersebut adalah Ada Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Agustin Nurfianti dan Seger Handoyo (2013). Mereka membahas tentang “Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol *Leader Member Exchange* (LMX)”. Dimana hasil dari penelitian tersebut adalah Terdapat Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol *Leader Member Exchange* (LMX).

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Michael Mount, Remus Ilies, and Erin Johnson (2006). Mereka membahas mengenai “*Relationship Of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects Of Job*”. Dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Adanya hubungan antara *Personality Traits* dengan *Counterproductive Work Behaviour* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction*.

Yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Sharizan Sarkawi, Abdul Rahman Abdul Rahim, dan Noor Azura Dahalan (2013). Mereka membahas mengenai “*Relationship between Person Organization Fit, Psychological Contract Violation On Counterproductive Work*

*Behaviour*”. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Adanya Hubungan yang signifikan antara *Person Organization Fit* dan *Psychological Contract Violation* dengan *Counterproductive Work Behaviour*.

Dari penjabaran penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian tentang hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai PT. Pertamina (Persero) Jakarta. Dengan demikian penelitian ini dapat diakui keasliannya dan dapat dipertanggungjawabkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Deniz, S. O., Handan, K. S., & Chockalingam, V. (2005). *Counterproductive Behaviors at Work*. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. 145-164.
- Anggraini, F., dkk. (2012). Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. *Psikologi Industri*. 2 (4).
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bruursema, K., Stacey, R. K., & Paul, E. S. (2011). Bored Employees Misbehaving: The Relationship Between Boredom and Counterproductive Work Behaviour. *Work and Stress*. 25(2). 93-107.
- Chiamaka, J., Tochukwu, O., & Kizito, O. (2015). Impact of Emotional Intelligence and Job Boredom Proneness on Counterproductive Work Behaviour. *American Institute of Science*. 1 (2). 101-106. Nigeria: Nnamdi Azikiwe University.
- Dal Mas, D. E., & Bianca, C. W. (2017). *Avoiding Boredom: Caudate and Insula Activity Reflects Boredom-Elicited Purchase Bias*.
- Fahlman, S. A., Kimberley, B. M., David, B. F., & John, D. E. (2013). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. *Assessment*. 20(1). 68-85. DOI: 10.1177/1073191111421303.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization, eight edition*. 422-431. New Jersey: Pearson Education.
- Hafidz, S. W. (2012). Individual Differences as Antecedents of Counterproductive Work Behavior. *Asian Social Science*. 8 (13). 220-228.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Steve, W. (2009). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. 287-289. Salemba Empat.
- Josef, E. S. (2017). Pengaruh Dimensi Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai (Studi pada Divisi ATK- MART PT. Gading Murni Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(1). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Kanten, P., & Funda, E. U. (2013). The Effect Of Organizational Climate On Counterproductive Behaviors: An Empirical Study On The Employees Of

Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme review a Multidisciplinary journal of global macro trends*. 2(4). 144.160.

- Kaswan, M. M. 2017. *Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Psikologi Industri & Organisasi. 302-323. Bandung: ALFABETA.
- Leksono, H. S. (2014). Kebosanan Kerja: Peningkatan Stres dan Penurunan Kinerja Pegawai dalam Spesialisasi Pekerjaan. *Jurnal JIBEKA*. 8(2). 14-18.
- Lestari, M, A. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kontraproduktif pada Pegawai Badan Pertahanan Nasional Tingkat II Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*. 4(2). 286-291. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Maier, Norman R. F. (1965). *Monotony and its relation to Efficiency*. Psychology In Industry. 526.
- Marcus, B., Uwe, W., Amanda, P., Deborah, M.P., & Julie, C. (2009). The relationship of GMA to counterproductive work behavior revisited. *European Journal of Personality*. 23 (6): 489–507. DOI: 10.1002/per.728.
- Mondy, W. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mount, M., dkk. (2006). *Relationship Of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects Of Job*. 22 (4). 541-548).
- Nugraheni, H., & Salamah, W. (2016). Pengaruh Narsisme dan Job Stressor pada Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 16(2). 49-66. Solo: Universitas Sebelas Maret.
- Nurfianti, A., & Seger, H. (2013). Hubungan antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol Leader Member Exchange (LMX). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(3). Surabaya: Universitas Airlangga.
- Pertamina. (2018). Profil Perusahaan. Retrieved February 1, 2018, from <http://www.pertamina.com/id/siapa-kami>.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as A Coping Mechanism: Dealing with Workplace Boredom. *Computers in Human Behavior*. Doi: 10.1016/j.chb.2018.04.040.
- Rea, G. S., & Cholicul, H. (2012). Kebosanan Kerja Pada Pegawai Radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2). Surabaya: Universitas Airlangga.

- Sackett, P., Christopher, B., Shelly, W., & Roxanne, L. (2006). *Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the two Domains*. *Human Performance*. 19 (4): 441–464.
- Santrock, J. (2011). *Remaja Edisi 11 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sarkawi, S., dkk. (2013). *Relationship between Person Organization Fit, Psychological Contract Violation On Counterproductive Work Behaviour*. 2 (4). 345-347.
- Spector, P. E., Suzy, F., Lisa, M. P., Kari, B., Angeline, G., & Stacey, K. (2006). *The Dimensionality of Counterproductivity: Are all Counterproductive Behaviors Created Equal?*. *Journal of Vocational Behavior*. 68. 446-460.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susihono, Wahyu. 2014. *Analisis Kelelahan Kerja, Kebosanan Kerja, Kepuasan Kerja Sebagai Dasar Rekomendasi Perbaikan Fisiologis Pekerja*. Bali: Universitas Udayana.
- Widhiarso, Wahyu. (2001). Uji Normalitas. (<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Uji%20Normalitas.pdf>). Diakses pada tanggal 5 November 2017.
- Widhiarso, Wahyu. (2010). *Prosedur Uji Linieritas pada Hubungan antar Variabel*. (<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabel/>). Diakses pada tanggal 5 November 2017.