JURNAL UPI

Manajerial:
Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial

Pengaruh Ancaman Covid-19 yang Dirasakan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Jakarta

Retno Dwi Jayanti, Netania Emilisa, Evi Robiana

Universitas Trisakti
*Correspondence: E-mail: retnodwi08030@gmail.com, netania@trisakti.ac.id, evirobiana@gmail.com

ABSTRAK

Persepsi ancaman Covid-19 yang dirasakan dan stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi ancaman Covid-19, stres kerja, kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Perusahaan X. di Jakarta. Responden dari penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 167 responden yang bekerja di showroom Perusahaan X Jakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Sedangkan dalam pengujian hipotesis menggunakan alat analisis berupa Structural Equation Model (SEM). Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi ancaman Covid-19 berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. dampak negatif pada perilaku kerja kontraproduktif. Implikasinya bagi para manajer SDM diharapkan untuk selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan, memperhatikan persepsi ancaman covid-19 dan stres kerja pada karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah perilaku kerja yang kontraproduktif.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received 25 Jan 2023
First Revised 15 Mar 2023
Accepted 19 May 2023
First Available online 20 May 2023
Publication Date 01 Jun 2023

Kata Kunci:
Perilaku Kerja Kontraproduktif;
Kepuasan kerja,
Stres Kerja,
Ancaman Covid-19 yang Dirasakan.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

1. PENDAHULUAN

Sejak Desember 2019, sistem kesehatan global telah berjuang dengan meningkatnya jumlah kasus COVID-19, sindrom pernapasan virus yang pertama kali muncul di China dan untuk sementara diberi nama 2019-nCoV1 atau SARS-CoV-2. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menilai laju penyebaran COVID-19 diperkirakan akan sangat tinggi dan berlangsung lama. Per 4 Juli 2020, jumlah pasien yang dikonfirmasi dengan COVID-19 telah mencapai 11.108 juta, menyebabkan lebih dari 525.790 kematian di seluruh dunia (Shahzad et al., 2020). Wabah penyakit saat ini sering dianggap sebagai tantangan kesehatan global terpenting abad ke-21. Meskipun pandemi ini bukan yang pertama atau satu-satunya di abad ke-21, dunia menghadapi krisis kesehatan global yang berbeda dari 75 tahun terakhir (TurnŠek et al., 2020).

Pandemi global COVID-19 telah menjadi kenyataan dalam mengelola proses kesehatan organisasi, dan dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini. Selama lebih dari setahun, konteks sosial ekonomi baru, terutama di bidang retail telah mempengaruhi cara karyawan melakukan tugas - tugasnya. Dalam konteks pandemi COVID-19, pengelola sumber daya manusia menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tepat di antara para karyawan, dalam mengoordinasikan mereka, dan dalam mendorong efisiensi dalam kinerja dan pelaksanaan tugas-tugas yang diemban. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi merasa lebih menantang untuk mencari pekerjaan di tempat lain atau meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini lebih mungkin untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan karyawan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dan dianggap "kebahagiaan subjektif di tempat kerja"(Cheng & Kao, 2022).

Pemenuhan kepuasan kerja dapat dicirikan sebagai keadaan emosional pekerja yang mencakup keseluruhan lingkup perasaan dari baik hingga negatif. Jika kepuasan kerja tidak didapatkan di dalam perusahaan, karyawan bisa menunjukkan keadaan emosional secara negatif dengan cara melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Sejak dekade terakhir, perilaku kerja kontraproduktif telah secara konsisten menjadi topik studi di kalangan sarjana perilaku organisasi karena masalah yang meluas dan mahal yang dihadapi oleh organisasi saat ini. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan dilaporkan terlibat dalam beberapa bentuk perilaku kerja kontraproduktif seperti mengajukan klaim kecelakaan palsu, ketidakhadiran, menyalahgunakan hak hari sakit dan mencuri properti perusahaan. Selain itu, karyawan juga dipengaruhi oleh tindakan perilaku kerja kontraproduktif rekan mereka seperti perasaan tidak puas, stres kerja, dan frustrasi (Rahman et al., 2016).

Stres kerja juga merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karna suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan retail, akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yakni yang berada di setiap bagian perusahaanya. Lalu lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres dan begitu pula sebaliknya jika interaksi dengan lingkungan tidak berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan stres kerja. Disamping itu, lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi keletihan dan kejenuhan dalam bekerja (Novita et al., 2020).

Perusahaan retail juga mengalami goncangan yang cukup kuat selama pandemi COVID 19 merebak di Indonesia. Banyaknya cabang yang tidak dapat beroperasi selama

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

berbulan-bulan serta aturan pembatasan jam operasional pusat perbelanjaan dari pemerintah, memaksa perusahaan mengubah strategi, mempercepat inovasi, serta melakukan upaya "mengencangkan ikat pinggang" melalui berbagai bentuk efisiensi untuk tetap bertahan (Tulus Hasudungan, 2021).

Perusahaan X salah satu brand fashion di bawah naungan PT. Warna Mardhika yang bergerak dibidang retail, membuka gerai di beberapa Mall di Jakarta. Showroom Perusahaan X didirikan jelas mempunyai tujuan yaitu untuk dapat tetap hidup, tumbuh dan berkembang dalam menjalankan usaha bisnis retail. Tujuan ini hanya dapat dicapai melalui usaha mencari keuntungan dengan menjual produk untuk mencapai omzet penjualan sebanyak- banyaknya (Nelson et al., 2021).

Ancaman penularan sangat tinggi karena sifat baru COVID-19 dan tingkat penyebarannya yang eksponensial dibandingkan dengan penyakit lain yang dihadapi setiap hari. Pandemi COVID-19 telah mempengaruhi kehidupan sehari-hari, kehidupan sosial, dan pola konsumsi masyarakat. Orang merasa cemas tentang persepsi ancaman, terutama di bawah ancaman covid-19 yang dirasakan (Cheng & Kao, 2022).

Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan beberapa variabel yang telah dibahas sebelumnya. Karyawan Perusahaan X di Jakarta mengeluhkan ancaman covid-19 yang dirasakan yang semakin besar sehingga menyebabkan stres kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada perusahaan. Hal inilah yang menjadi menarik bagi peneliti untuk meneliti pengaruh ancaman covid-19 yang dirasakan pada stres kerja terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Perusahaan X di Jakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah: pertama, penelitian ini dilakukan pada perusahaan dibidang retail, sedangkan penelitian sebelumnya meneliti di industri perhotelan dan leasing. Kedua, penelitian ini menggunakan 4 variabel hasil dari gabungan 2 artikel yang meneliti di perusahaan yang berbeda

Dari latar belakang diatas, maka akan dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh ancaman covid-19 yang dirasakan pada stres kerja terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada Karyawan Perusahaan X di Jakarta ". Tujuan dari penelitian ini yaitu 1). Untuk menganalisis ancaman covid-19 yang dirasakan, stres kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Perusahaan X di Jakarta. 2). Untuk menganalisis pengaruh antara ancaman covid-19 yang dirasakan terhadap stres kerja pada karyawan Perusahaan X di Jakarta. 3). Untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X di Jakarta. 4). Untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Perusahaan X di Jakarta. 5). Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Perusahaan X di Jakarta.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Ancaman Covid-19 yang dirasakan

Potter et al., (2021) memeriksa apa yang disebut ancaman covid-19 yang dirasakan yaitu yang mencakup risiko tertular penyakit dan ancaman yang ditimbulkannya (kemungkinan yang dirasakan tertular COVID-19, jumlah kekhawatiran pribadi tentang covid-19, jumlah orang yang terpengaruh). Ancaman covid-19 yang dirasakan merupakan sifat baru covid-19 dan tingkat penyebarannya yang eksponensial dibandingkan dengan penyakit lain yang dihadapi karyawan setiap hari, karena meningkatnya angka kematian yang terkait dengan virus, profesional kesehatan dan masyarakat telah mengalami masalah psikologis seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan emosional (Shahzad et al., 2020). Ancaman covid-19 yang

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

dirasakan dapat dianggap sebagai peristiwa kontekstual tingkat lingkungan yang ditandai dengan tingkat gangguan, kebaruan, dan kekritisannya yang tinggi, yang selanjutnya dapat mempengaruhi perilaku dan pengalaman pekerja (Hu & Subramony, 2022). Fahmi Ilmiati et al., (2022) ancaman covid-19 yang dirasakan terdiri dari dua dimensi yaitu keparahan yang dirasakan dan kerentanan yang dirasakan.

2.2. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi fisik yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang terbatas, tanggung jawab yang kurang memadai, dan perbedaan nilai dengan perusahaan (Anees et al., 2021). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menyebabkan stres kerja dan membuat orang merasa lebih negatif dan tidak puas. Stres kerja dalam situasi saat ini, dapat menyebabkan ambiguitas peran, terlalu banyak bekerja, konflik peran, dan tekanan waktu selama bekerja dari rumah, yang dapat mengurangi kepuasan kerja (Irawanto et al., 2021). Indikator stres kerja menurut Heru & Santoso, (2019) yaitu kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan struktur organisasi.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Dodanwala & Santoso, 2021). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau emosi positif yang dikembangkan karyawan terkait aktivitas mereka (Nemțeanu et al., 2022). Kepuasan kerja adalah hasil positif dari evaluasi karyawan terhadap elemen-elemen yang terlibat dalam pekerjaan berdasarkan pengalaman kerjanya (Hinojosa-López, 2022). Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Adamopoulos & Syrou (2022) yaitu faktor lingkungan dan faktor pribadi.

2.4. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan setiap tindakan yang dilakukan karyawan secara sadar dengan melanggar norma-norma signifikan dan legitimasi organisasi (Hastuti & Sunargo, 2019). Johan & Yusuf, (2022) berpendapat bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan sadar karyawan terhadap pedoman yang sah dan sengaja menyakiti organisasi, juga terjadi dari tindakan yang tidak disengaja. Misalnya, karyawan mungkin terlibat dalam perilaku tertentu tanpa menyadari dampak negatifnya. Perilaku kerja kontraproduktif adalah kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan secara sukarela sebagai lawan dari kecelakaan yang tidak disengaja yang dapat mengganggu organisasi serta pemangku kepentingannya seperti klien, rekan kerja, pelanggan, dan penyedia (Mahd et al., 2018).

Faktor yang menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif menurut Instone, (2021) yaitu faktor pribadi dan faktor sumber daya manusia.

2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Ancaman Covid-19 yang dirasakan terhadap Stres Kerja

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Ketakutan terkait pandemi covid-19 di kalangan pekerja dapat direpresentasikan dalam berbagai cara, seperti ketakutan tertular virus, ketakutan akan kesehatan anggota keluarga, dan ketakutan akan kemungkinan konsekuensi sosial ekonomi yang merugikan dari pandemi. Meskipun rasa takut dapat dianggap sebagai emosi adaptif untuk mengatasi potensi ancaman, hal itu pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres (Liang et al., 2022). Orang merasa cemas tentang persepsi ancaman, terutama dibawah ancaman covid-19. Literatur sebelumnya telah menyarankan bahwa kecemasan masyarakat muncul dari penyebaran epidemi ketika mereka tidak percaya bahwa epidemi dapat dikendalikan secara efektif, dan mereka akan menganggap epidemi sebagai ancaman. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa covid-19 mempengaruhi emosi orang seperti kecemasan ekstrem, ketakutan akan penyakit, depresi, dan tekanan psikologis. Oleh karena itu, spekulasi yang sangat masuk akal bahwa ketakutan orang akan penyakit mempengaruhi emosi mereka dan kemudian mempengaruhi psikologi kerja karyawan. Stres kerja membentuk hubungan negatif antara individu dan lingkungan. Ketika individu merasakan stres pekerjaan menjadi luar biasa, masalah fisik dan mental dapat terjadi. Persepsi ancaman lingkungan eksternal membawa tekanan psikologis kepada karyawan, Para sarjana telah menyarankan bahwa orang-orang yang terpapar ancaman ini mungkin mengalami peningkatan ketegangan saat melakukan pekerjaan mereka, dan ancaman lingkungan eksternal menyebabkan kinerja pekerjaan yang lebih rendah. Karena ancaman covid-19 yang dirasakan, karyawan merasakan rasa tidak aman dan keraguan terhadap lingkungan kerja dan kesehatan mereka sendiri. Jadi, ketika karyawan merasakan ancaman yang lebih serius dari covid-19, mereka merasakan stres kerja yang lebih besar (Cheng & Kao, 2022). Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

H1: Ancaman covid-19 yang dirasakan berpengaruh positif terhadap stres kerja

2.5.2 Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang berpengaruh. Stres kerja karyawan akan mempengaruhi sikap kerja mereka, seperti kepuasan kerja dan prestasi kerja. Menggunakan 167 karyawan garis depan di bisnis retail kelas atas untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, dan menemukan bahwa tingkat stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Lebih-lebih lagi, menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja secara keseluruhan, kepuasan dengan gaji, dan hubungan dengan rekan kerja dan supervisor. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu,penelitian berhipotesis bahwa persepsi ancaman COVID-19 meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kepuasan kerja (Cheng & Kao, 2022). Dalam hal hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, kita dapat mengatakan bahwa tingkat stres yang tinggi biasanya dikaitkan dengan tingkat kepuasan yang rendah. Stresor sehari-hari yang secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah rendah, tingkat pensiun yang tinggi, pelatihan yang tidak memadai, dan kurangnya peralatan (Adamopoulos & Syrou, 2022). Stres kerja adalah prediktor kunci lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda disajikan oleh (Irawanto et al., 2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan :

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.5.3 Stress Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan dan tantangan di tempat kerja dapat memicu stres kerja dan menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif yang tidak disengaja. Stres menyebabkan kesehatan fisik dan mental yang parah, mengakibatkan perilaku kerja kontraproduktif seperti menunda hasil, bekerja lambat, melawan kebijakan, dan lain-lain. Selanjutnya, stres kerja dapat memicu konflik pribadi antar karyawan atau antara karyawan dan organisasi. Ketika konflik terjadi, karyawan sulit untuk memberikan kinerja yang unggul. Menemukan pengaruh positif antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya, hasil serupa juga ditemukan menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif seperti kelelahan, kelelahan , stres kerja, dan ketakutan (Johan & Yusuf, 2022). Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan :

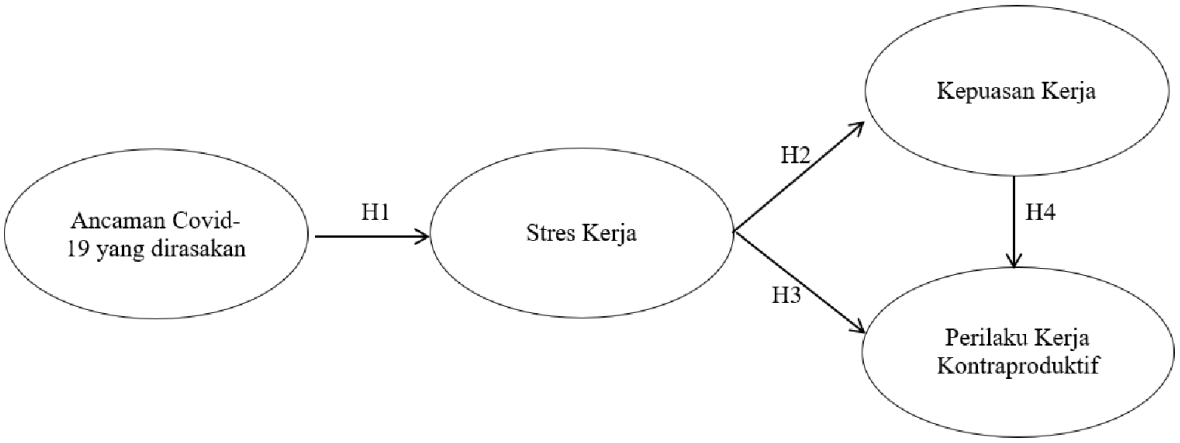
H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif

2.5.4 Stress Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan perasaan senang pada karyawan, juga mendukung konsep ini bahwa kepuasan kerja mengarah pada produktivitas yang tinggi melalui motivasi yang tinggi. Menemukan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan dan organisasi cenderung tidak melanggar aturan etika dalam organisasi. Dia lebih lanjut menyarankan bahwa individu yang membangun keterikatan pada pekerjaan dan organisasi lebih mungkin untuk mematuhi aturan yang ditetapkan untuk karyawan. Mengidentifikasi bahwa semakin bahagia karyawan, semakin produktif dia. Karyawan yang puas memberikan perhatian lebih pada pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja, dan tidak membuang waktu untuk memikirkan hal-hal yang tidak terkait. Menemukan bahwa kepuasan kerja tampaknya memiliki hubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Demikian pula, mempelajari bahwa perilaku kerja kontraproduktif dipromosikan oleh individu dengan kepuasan kerja yang lebih rendah. Meneliti pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja pada perilaku kerja kontraproduktif. Dia menemukan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mempengaruhi keduanya organisasi dan karyawannya. Ada berbagai faktor yang dapat digunakan untuk mengurangi masalah ini seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, kurangnya kepuasan kerja ditemukan sebagai salah satu faktor yang menyebabkan individu terlibat dalam praktik perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan (Afsheen Fatima et al., 2012):

H4: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh ancaman covid-19 yang dirasakan terhadap stres kerja pada kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat melalui **gambar 1**, terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut:



DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Gambar 1. Rerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cheng & Kao, 2022; Johan & Yusuf, 2022). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang menggunakan Testing Hypothesis Research untuk menguji hipotesis dengan mengukur pengaruh variabel bebas dan terikat (Hastuti & Sunargo, 2019). Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh ancaman covid-19 yang dirasakan pada stres kerja terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Perusahaan X di Jakarta. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data Cross Sectional karena data dalam penelitian dikumpulkan dalam 1 waktu dimana untuk membagikan/menyebarkan kuesioner hanya 1 kali saja. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan Perusahaan X di Jakarta.

Variabel penelitian ini yaitu ancaman covid-19 yang dirasakan dan stres kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif sebagai variabel terikat. Sumber data diperoleh dari kuesioner yang merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Purnomo & Palupi, 2017), kuesioner diberikan kepada karyawan Perusahaan X di Jakarta. Dan menggunakan data sekunder mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai ancaman covid-19 yang dirasakan, stres kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden diketahui terdapat 40 responden berjenis kelamin pria dan 127 responden berjenis kelamin wanita. Dilihat di **tabel 1**, keragaman responden berdasarkan umur yaitu terdapat responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 158 responden, usia antara 31-40 tahun sebanyak 5 responden, usia 41-50 tahun sebanyak 4 responden. Pendidikan terakhir responden SMA/SMK sebanyak 76 responden, D3 sebanyak 8 responden, S1 sebanyak 82 responden dan S2/S3 sebanyak 1 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		**Usia**			**Pendidikan Terakhir**			
Pria	Wanita	20-30	31-40	41-50	SMA/SMK	D3	S1	S2/S3
40	127	158	5	4	76	8	82	1

Sumber: Data primer diolah (2022)

4.2 Uji Validitas

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Uji validitas merupakan suatu pengujian yang diperlukan untuk melihat apakah alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat (Emilisa et al., 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator uji validitas adalah: factor loading ≥ 0.45 (item pernyataan menunjukkan valid) dan factor loading < 0.45 (item pernyataan menunjukkan tidak valid). **Tabel 2**, **table 3**, **tabel 4**, dan **tabel 5** menunjukkan hasil validitas dari kuesioner.

Tabel 2. Ancaman Covid-19 yang dirasakan

No	Ancaman Covid-19 yang dirasakan	*Factor Loading*	Keputusan
1	Memikirkan virus corona (COVID-19) membuat saya merasa terancam	0.829	Valid
2	Saya takut dengan virus corona (COVID-19)	0.855	Valid
3	Saya stres di sekitar orang lain karena saya khawatir saya akan tertular virus corona	0.857	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 3. Stres Kerja

No	Stres Kerja	*Factor Loading*	Keputusan
1	Ketika saya sedang bekerja, saya sering merasa tegang	0.785	Valid
2	Sering kali pekerjaan saya membuat saya sangat frustrasi atau marah	0.811	Valid
3	Saya biasanya berada di bawah banyak tekanan ketika saya sedang bekerja	0.825	Valid
4	Ada banyak aspek pekerjaan saya yang membuat saya kesal	0.787	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	*Factor Loading*	Keputusan
1	Pekerjaan saya biasanya cukup menarik untuk menjauhkan saya dari rasa bosan	0.695	Valid
2	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya	0.633	Valid

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

3	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya	0.708	Valid
4	Saya merasa bahwa saya lebih bahagia dalam pekerjaan saya daripada kebanyakan orang lain	0.775	Valid
5	Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya	0.809	Valid
6	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada rata-rata pekerja	0.836	Valid
7	Saya merasakan kebahagiaan dalam pekerjaan saya	0.830	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 5. Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Perilaku Kerja Kontraproduktif	*Factor Loading*	Keputusan
	Sabotase		
1	Saya sengaja menyia-nyiakan bahan/persediaan di tempat kerja	0.765	Valid
2	Saya merusak peralatan atau properti dengan sengaja	0.802	Valid
3	Saya dengan sengaja mengotori tempat kerja	0.841	Valid
	Penarikan		
1	Saya tinggal di rumah dari pekerjaan dan mengatakan sakit ketika saya tidak sakit	0.698	Valid
2	Saya mengambil istirahat lebih lama dari yang diizinkan	0.767	Valid
3	Saya meninggalkan pekerjaan lebih awal dari yang diizinkan	0.813	Valid
	Penyimpangan produksi		
1	Saya sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar	0.908	Valid
2	Saya sengaja bekerja lambat ketika segala sesuatu perlu diselesaikan	0.841	Valid
3	Saya sengaja tidak mengikuti instruksi	0.863	Valid
	Pencurian		
1	Saya membawa barang atau alat ke rumah tanpa izin	0.813	Valid
2	Saya dibayar untuk jam kerja yang lebih banyak daripada yang saya kerjakan	0.572	Valid
	Melecehkan		

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

1	Saya mengolok-olok kehidupan pribadi seseorang	0.888	Valid
2	Saya mengabaikan seseorang di tempat kerja	0.817	Valid
3	Saya memulai pertengkaran dengan seseorang di tempat kerja	0.867	Valid
4	Saya mengatakan sesuatu yang tidak senonoh kepada seseorang di tempat kerja untuk membuatnya merasa tidak nyaman	0.901	Valid
5	Saya melakukan sebuah lelucon jahat untuk mempermalukan seseorang di tempat kerja	0.902	Valid
6	Saya menghina atau mengolok-olok seseorang di tempat kerja	0.887	Valid

4.3 Uji Realiabilitas

Pengujian reliabilitas pada alat ukur perlu dilakukan untuk memastikan instrumen dari alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah konsisten dan akurat (Emilisa et al., 2017). Terlihat nilai Cronbach's Alpha di **tabel 6** sebagai hasil uji reliabilitas dari instrument yang ada pada variabel ancaman covid-19 yang dirasakan, stres kerja, kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Hasilnya menunjukan bahwa semua instrument yang ada pada setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6 yang berarti semua instrument yang digunakan dalam variabel penelitian adalah reliable.

Tabel 6. Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Ancaman Covid-19 yang dirasakan	3	0.800	*Reliable*
2	Stres Kerja	4	0.815	*Reliable*
3	Kepuasan Kerja	7	0.868	*Reliable*
4	Perilaku Kerja Kontraproduktif	17	0.968	*Reliable*

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Ancaman covid-19 yang dirasakan memiliki nilai koefisien sebesar 0.495, artinya semakin tinggi persepsi ancaman covid-19 yang dirasakan maka dapat meningkatkan persepsi dari stres kerja pada karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana ancaman covid-19 yang dirasakan berpengaruh positif terhadap stres kerja pada **tabel 7**. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai sig 0.000 < 0.05 (alpha 5%) sehingga Ho ditolak atau Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif yang signifikan antara ancaman covid-19 yang dirasakan

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

terhadap stres kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Liang et al., 2022) dan (Cheng & Kao, 2022).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	*p-value* (< 0,05)	Keputusan
Ancaman Covid-19 yang dirasakan Stres Kerja	0.495	0.000	H1 : Didukung

Stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0.114, artinya semakin tinggi persepsi stres kerja maka dapat menurunkan persepsi dari kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada **tabel 8**. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai sig 0.045 < 0.05 (alpha 5%) sehingga Ho ditolak atau Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Cheng & Kao, 2022) dan (Irawanto et al., 2021).

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	*p-value* (< 0,05)	Keputusan
Stres Kerja Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.309	0.000	H3 : Didukung

Stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.309, artinya semakin tinggi persepsi stres kerja maka dapat menaikkan persepsi dari perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada **tabel 9**. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai sig 0.000 < 0.05 (alpha 5%) sehingga Ho ditolak atau Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Johan & Yusuf, 2022).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	*p-value* (< 0,05)	Keputusan
Stres Kerja Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.309	0.000	H3 : Didukung

Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0.065, artinya semakin tinggi persepsi kepuasan kerja maka dapat menurunkan persepsi dari perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada **tabel 10**.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai sig 0.024 < 0.05 (alpha 5%) sehingga Ho ditolak atau Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Afsheen Fatima et al., 2012).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	*p-value* (< 0,05)	Keputusan
Kepuasan Kerja Perilaku Kerja Kontraproduktif	-0.065	0.024	H4 : Didukung

Sumber: Data primer diolah (2022)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh positif ancaman covid-19 yang dirasakan terhadap stres kerja secara signifikan
2. Pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan
3. Pengaruh positif stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif secara signifikan
4. Pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif secara signifikan.

Sebagai implikasi, manajer SDM diharapkan dapat mengatasi adanya ancaman covid-19 yang dirasakan yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja guna mencegah adanya perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian selanjutkan dapat menambahkan variabel lain, seperti keterlibatan kerja, kejenuhan bekerja, dan kinerja layanan untuk membahas dampak dari ancaman covid-19 yang dirasakan yang disarankan oleh (Cheng & Kao, 2022).

7. REFERENCES

Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health, 6*(2), 1–9.

Afsheen Fatima, Qureshi Muhammad Atif, Adeel Saqib, & Ali Haider. (2012). A path model examining the relations among organizational injustice, counterproductive work behavior and job satisfaction. *International Journal of Innovation, Management and Technology, 3*(6), 697–701.

Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain drain in higher education. the impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research, 6*(3), 1–8.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon, 8*(3), 1–8.

Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2021). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management, 29*(4), 1777–1796.

Emilisa, N., Wiguna, P. A., & Simangunsong, A. (2017). Keterkaitan proses manajemen pengetahuan dengan kinerja kerja yang dimediasi oleh kinerja manajemen pengetahuan: bukti empiris pada perusahaan penyalur tenaga kerja indonesia (TKI). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 10*(1), 117–128.

Fahmi Ilmiati, B., Handayani Rinuastuti, B., Edy Herman Mulyono, L., Furkan, L. M., & Kunci Abstrak, K. (2022). Pengaruh perceived threat dan perceived efficacy terhadap intention to comply preventive behavior dalam pemasaran sosial Covid-19. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora, 8*(2), 183–192.

Hastuti, D., & Sunargo. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika, 14*(2), 45–54.

Heru, M., & Santoso, B. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.industri kemasan semen gresik (IKSG) jenu tuban. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 4*(2), 975–986.

Hinojosa-López, J. I. (2022). The mediating role of job satisfaction between quality in work factors and work engagement. RAE Revista de Administracao de Empresas, 62(4), 1–19.

Hu, X., & Subramony, M. (2022). Understanding the impact of COVID-19 pandemic on teleworkers' experiences of perceived threat and professional isolation: The moderating role of friendship. *Stress and Health*, 1–13.

Instone, K. (2012). Counterproductive Work Behavior. White paper. Auckland, New Zealand: University of Auckland.

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies, 9*(3), 1–13.

Johan, A. P., & Yusuf, A. (2022). Counterproductive work behavior, job stress, trait emotional intelligence and person organization fit among employees of leasing industry in Indonesia. *Intangible Capital, 18*(2), 233–246.

Liang, H., Liu, T., Yang, W., & Xia, F. (2022). Persepsi dampak pandemi covid-19 terhadap stres kerja pekerja konstruksi. *Jurnal Internasional Dari Penelitian Lingkungan Dan Kesehatan Masyarakat, 19*(16), 1–14.

Mahd, S., Ibrahim, M., & Armia, S. (2018). The role of negative emotions on the relationship of job stress and counterproductive work behavior (research on public senior high school teachers). *International Journal of Asian Social Science, 8*(2), 77–84.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570

Nelson, Novalia, & Nur HIdayah. (2021). Analisis perbandingan penjualan offline dan whatsapp blast di masa pandemi Covid-19 (Study kasus di Showroom Perusahaan X Mall Boemi Kedaton). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-I* , 54–60.

Nemțeanu, M. S., Dinu, V., Pop, R. A., & Dabija, D. C. (2022). Predicting job satisfaction and work engagement behavior in the covid-19 pandemic: a conservation of resources theory approach. *E a M: Ekonomie a Management, 25*(2), 23–40.

Novita, D. W., Yona, M., & Hadi, M. A. (2020). Pengaruh komitmen, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari departemen store the effect of commitment, work stress and discipline of work on employee performance in PT Matahari departement store*. equilibiria, 1–9.*

Potter, E. C., Tate, D. P., & Patterson, C. J. (2021). Perceived threat of COVID-19 among sexual minority and heterosexual women. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 8*(2), 188–200.

Purnomo, P., & Palupi, M. S. (2017). Pengembangan tes hasil belajar matematika materi menyelesaikan masalahyang berkaitan dengan waktu, jarak dan kecepatan untuk siswa kelas v. *Jurnal Penelitian (Edisi Khusus PGSD), 20*(2), 151–157.

Abdul Rahim, A. R., Shabudin, A., & Mohd Nasurdin, A. (2016). Effects of job characteristics on counterproductive work behavior among production employees: Malaysian experience. *International Journal of Business and Development Studies,* 8(1), 117-139.

Shahzad, F., Du, J., Khan, I., Fateh, A., Shahbaz, M., Abbas, A., & Wattoo, M. U. (2020). Perceived threat of covid-19 contagion and frontline paramedics' agonistic behaviour: Employing a stressor–strain–outcome perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(14), 1–22.

Tulus Hasudungan, S. (2021). Komunikasi kepemimpinan bisnis ritel di masa pandemi Covid-19 (Studi kasus di PT Home Center Indonesia). *Jurnal Ilmu Komunikasi Politik Dan Komunikasi Bisnis, 5*(2), 129–139.

Turnšek, M., Brumen, B., Rangus, M., Gorenak, M., Mekinc, J., & Štuhec, T. L. (2020). Perceived threat of COVID-19 and future travel avoidance: Results from an early convenient sample in Slovenia. *Academica Turistica, 13*(1), 3–19.

DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v22i1
ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570