

KEPEMIMPINAN PROFETIK, ETOS KERJA ISLAMI, DAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Bramantio Adi Nugraha¹, Farra Anisa Rahmania², dan Annisa Miranty Nurendra³

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

³Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

Jl. Kaliurang KM 14.5 Sleman, Yogyakarta

E-mail: bramntioadingrh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan profetik dan etos kerja islami terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada PNS. Ada dua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini; 1) ada hubungan negatif antara kepemimpinan profetik dengan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS; 2) ada hubungan negatif antara etos kerja islami dengan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS; 3) ada hubungan secara bersamaan antara etos kerja islami dengan kepemimpinan profetik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada PNS. Subjek penelitian ini adalah 150 orang yang berstatus sebagai PNS pada enam instansi berbeda di Yogyakarta dan Bogor. Peneliti menggunakan skala perilaku kerja kontraproduktif, skala kepemimpinan profetik, dan skala etos kerja islami. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Spearman. Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan profetik dan perilaku kerja kontraproduktif ($r = -0.413$; $p = 0.000$), ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan profetik dan perilaku kerja kontraproduktif ($r = -0.236$; $p = 0.004$), dan ada hubungan secara bersamaan antara etos kerja islami dan kepemimpinan profetik terhadap perilaku kerja kontraproduktif ($p = 0.000$, $R\ square = 0.187$) pada PNS sehingga ketiga hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: kepemimpinan profetik; etos kerja islami; perilaku kerja kontraproduktif; PNS

PROPHETIC LEADERSHIP, ISLAMIC WORK ETHICS, AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN CIVIL SERVANTS

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between prophetic leadership and Islamic work ethic towards counterproductive work behavior in civil servants. There are three hypotheses proposed in this study; 1) there is a negative relationship between prophetic leadership and counterproductive work behavior in civil servants; 2) there is a negative relationship between Islamic work ethic and counterproductive work behavior in civil servants; 3) there is a simultaneous relationship between Islamic work ethic and prophetic leadership on counterproductive work behavior in civil servants. The subjects in the study were 150 people who work as civil servants in six different agencies in Yogyakarta and Bogor. Researchers used the counterproductive work behavior scale, prophetic leadership scale, and the scale of the Islamic work ethic. This study used Spearman's product moment correlation as a data analysis method. The results of this study show that there was a significant relationship between prophetic leadership and counterproductive work behavior ($r = -0.413$; $p = 0.000$), there is a significant relationship between prophetic leadership and counterproductive work behavior ($r = -0.236$; $p = 0.004$), and there is a simultaneous relationship between Islamic work ethic and prophetic leadership on counterproductive work behavior ($p = 0.000$, $R\ square = 0.187$) in civil servants so that the three proposed hypotheses are accepted.

Keywords: prophetic leadership; Islamic work ethics; counterproductive work behavior; civil servants.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Menurut data terakhir Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah PNS di Indonesia pada tahun 2016 berjumlah 4.374.349 orang yang tersebar di 34 kementerian yang ada dalam kabinet Presiden Jokowi-JK (Badan Pusat Statistik, 2016). Meskipun jumlah PNS di Indonesia begitu banyak namun kinerja yang diberikan masih belum sesuai dengan harapan. Stereotip yang berkembang dan meluas di kalangan masyarakat telah memberikan kesan negatif kepada PNS. Hal yang paling sering menjadi sorotan media maupun masyarakat adalah mengenai kinerja PNS. Penilaian kinerja PNS di Indonesia dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB).

Penilaian kinerja yang dilakukan menggunakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP). Berdasarkan kedua penilaian tersebut, pemerintah dapat mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan dan kinerja tambahan yang diperlukan, agar tujuan yang ditetapkan di awal periode tercapai pada akhir periode. Ditulis dalam *asncpns.com* (2015), bahwa kinerja PNS berdasarkan hasil penilaian SAKIP dari 500 kabupaten/kota di Indonesia tidak ada satupun kabupaten/kota yang memperoleh predikat skor A. Hanya ada sebelas kabupaten/kota yang memperoleh predikat skor B dan kabupaten/kota lainnya mendapatkan nilai dibawah skor B. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja PNS masih belum dapat memenuhi harapan pemerintah. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PNS, salah satu di antaranya adalah masih banyaknya PNS yang melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut KBB (2019), kontraproduktif memiliki arti bersifat tidak mampu atau tidak menguntungkan. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius, perilaku yang membahayakan bagi organisasi dan anggota itu sendiri (Oge, Ifeanyi, & Gozie, 2015; Spector, Bauer, & Fox, 2010). Perilaku kerja kontraproduktif akan mengganggu organisasi karena hal tersebut berdampak langsung pada fungsi organisasi dan menimbulkan kerugian yang sangat tinggi (Nugraheni & Wahyuni, 2016). Budiman (2015) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja dengan sengaja atau sadar yang menyebabkan kerugian perusahaan.

Perilaku kerja kontraproduktif sangat marak terjadi di Indonesia. Fenomena kerja kontraproduktif ini sangat mudah kita jumpai di berbagai organisasi, instansi, maupun perusahaan, mulai dari pemerintahan pusat sampai pemerintahan desa, baik negeri maupun swasta. Perilaku kontraproduktif yang dimaksud antara lain keluar tanpa izin pada saat jam kerja, bolos, memperpanjang waktu istirahat, pulang kerja lebih dulu sebelum waktunya, bergosip, menggunakan fasilitas kantor di luar kepentingan pekerjaan, mengakses internet untuk hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, *bullying*, korupsi, dan lain sebagainya (Suyasa, 2015). Perilaku kerja kontraproduktif merupakan masalah utama di tempat kerja yang memiliki kecenderungan mengganggu dan membahayakan organisasi (Uche, George & Abiola, 2017). Perilaku kerja kontraproduktif berpotensi untuk dilakukan oleh karyawan dari berbagai jenis profesi (Nurfianti & Handoyo, 2013).

Perilaku kerja kontraproduktif pegawai pemerintah erat kaitannya dengan disiplin kerja PNS. Peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS akan dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran disiplinya. Tingkat perilaku kerja kontraproduktif PNS di Indonesia dapat dilihat dari beberapa indikasi, di antaranya adalah meningkatnya jumlah kasus korupsi dan suap, tingginya tingkat keterlambatan dan kehadiran tanpa izin, meningkatnya tindakan arogan di lingkup pemerintahan, dan berbagai bentuk perilaku menyimpang lainnya (Lestari, 2016).

Ditulis dalam *beritagar.id* (Rochmi, 2018), tercatat ada 7.477 PNS tidak masuk kerja tanpa keterangan pada hari pertama kerja setelah libur cuti lebaran. Selanjutnya, dikutip dari *tirto.id* (Adam, 2019), sebuah survei daring pada akhir tahun 2018 mengungkapkan 94% dari 1.240 responden mengalami pelecehan di tempat kerja, sekitar 76% pernah mengalami pelecehan lisan; 42% mengalami pelecehan isyarat; 26% mengalami pelecehan tertulis; 13% merasa lingkungan kerjanya tidak bersahabat; 7% pelecehan dengan mengiming-iming imbalan untuk melakukan sesuatu; 1% mengalami penyerangan seksual; dan 2% lainnya. Kemudian, Indonesian Corruption Watch (ICW) mengatakan

korupsi yang terjadi di kalangan PNS terus meningkat setiap tahunnya. Data dari ICW selama tiga tahun terakhir yaitu terdapat 217 kasus pada tahun 2016, 456 kasus pada tahun 2017, dan 319 kasus pada tahun 2018 (Rachman, 2019). Hal-hal tersebut menggambarkan tingkat perilaku kerja kontraproduktif pada PNS yang cukup tinggi.

Perilaku kerja kontraproduktif yang marak terjadi tidak terlepas dari faktor kepemimpinan. Banyak sekali pemimpin pemerintahan yang terjerat kasus akibat perilaku kerja kontraproduktif. Pada awal sampai pertengahan tahun 2019 sudah ada empat menteri yang dilaporkan kepada KPK karena penyelewengan dana untuk kepentingan pribadi, kasus jual beli jabatan, menerima suap, hingga korupsi (Bramasta, 2019). Kasus berikutnya adalah kasus salah seorang pejabat BPJS yang melakukan tindak pelecehan seksual terhadap pegawainya (Rosana, 2019). Selanjutnya, Kurniadi (2014) dalam penelitiannya menyatakan, PNS pada lingkungan pemerintah daerah sebagian besar terjerat kasus korupsi karena mengikuti perintah kepala daerah. Deretan kasus dan hasil penelitian di atas memperkuat dugaan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Pemimpin yang seharusnya menjadi *role model* bawahannya gagal memberikan contoh yang baik sehingga banyak dari pegawai yang meniru atau mengikuti perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan sebuah upaya dalam meminimalisasi perkembangan hal tersebut, salah satunya dengan menerapkan kepemimpinan profetik.

Kepemimpinan profetik merupakan salah satu hal penting yang diperlukan untuk meminimalisasi terjadinya tindak perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut dapat terjadi karena perilaku kerja kontraproduktif bertentangan dengan nilai-nilai yang terdapat pada kepemimpinan profetik. Kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kenabian. Sumber dari kepemimpinan profetik adalah keyakinan individu terhadap nilai-nilai agama atau paham lainnya. Menurut Budiharto dan Himam (2006), gaya kepemimpinan profetik tidak lepas dari nilai-nilai kepemimpinan Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wasallam*, yaitu *shiddiq* (jujur atau benar), *amanah* (dapat dipercaya dan bertanggung jawab), *tabligh* (menyampaikan atau berkomunikasi dengan baik dan efektif), dan *fathonah* (cerdas dan bijaksana). Seseorang dengan kepemimpinan profetik yang baik dapat membimbing dirinya dalam menjalani setiap aktivitasnya dengan tujuan untuk mendapatkan kebahagiaan dan keselamatan, baik di dunia maupun di akhirat (Moejiono, 2002). Kepemimpinan profetik yang baik pada seseorang akan dapat meminimalisir timbulnya perilaku kerja kontraproduktif karena hal tersebut bertentangan dengan hal-hal yang terkandung dalam kepemimpinan profetik.

Mansyur (2014) menyatakan kepemimpinan profetik adalah gaya kepemimpinan yang bersifat intrinsik dan syariah. Kepemimpinan yang bersifat intrinsik dan syariah merupakan perpaduan antara motivasi individu dengan motivasi Ilahiah, yaitu keduanya berdimensi dunia (*hasanah*) dan akhirat (*salamah*) sehingga hal tersebut memunculkan aktivitas kehidupan individu, berkelompok, dan berorganisasi secara intrinsik. Kepemimpinan profetik juga merupakan perpaduan kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan spiritual dan tidak terlepas dari kepemimpinan Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wasallam* (Mansyur, 2014). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Kessler, Bruusema, Rodopman, dan Spector (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Kepemimpinan transformasional, spiritual dan profetik sama-sama termasuk dalam gaya kepemimpinan intrinsik. Hasil penelitian lain oleh Kumolohadi dan Budiharto (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan profetik dapat meningkatkan karakter antikorupsi. Korupsi yang merupakan salah satu bentuk perilaku kerja kontraproduktif dapat diminimalisir oleh kepemimpinan profetik.

Selain itu, etos kerja islami juga penting dalam mendukung mengurangi munculnya perilaku kerja kontraproduktif. Etos kerja islami adalah sebagai kepribadian muslim yang meyakini bahwa bekerja bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh yang memiliki nilai ibadah (Tasmara, 2004). Menurut Ali (2008) etos kerja islami terdiri dari empat dimensi, yaitu usaha, persaingan, transparansi, dan tingkah moral bertanggung jawab. Seseorang yang memiliki etos kerja islami yang tinggi akan meminimalisasi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Halim (2016) yang mengatakan bahwa etos kerja berkorelasi negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Etos kerja dengan etos kerja islami secara umum adalah sama, hal yang membedakan adalah etos kerja islami dibentuk berdasarkan sudut pandang agama Islam. Penelitian yang dilakukan oleh Elsintania dan Archianti (2016) menggambarkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan profetik dan etos kerja islami pada karyawan,

maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Spector dan Fox (2002) mengatakan pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung untuk tidak melakukan hal yang negatif atau perilaku kerja kontraproduktif. Secara tidak langsung etos kerja islami memiliki hubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Seseorang dengan etos kerja islami tinggi akan membentuk kepribadian yang kuat untuk melindungi dirinya agar tidak melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut dapat terjadi karena perilaku kerja kontraproduktif bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung pada etos kerja islami.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik dan etos kerja islami berkontribusi menurunkan dan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya, peneliti akan melakukan penelitian untuk menemukan bukti empiris mengenai hubungan negatif kepemimpinan profetik dan etos kerja islami terhadap perilaku kontraproduktif pada PNS.

METODE

Penelitian ini menggunakan subjek dari enam instansi yang berbeda dengan kriteria sebagai berikut: PNS aktif dengan total 84 orang laki-laki dan 66 orang perempuan, berusia 20-60 tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan beragama Islam. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga macam skala, yaitu skala perilaku kerja kontraproduktif, skala kepemimpinan profetik, dan skala etos kerja islami. Perilaku kerja kontraproduktif diukur dengan menggunakan skala *Counterproductive Work Behavior* (CWB) milik Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, dan Kessler (2006) berdasarkan lima aspek, yaitu pelecehan terhadap orang lain, penyimpangan produksi, sabotase, pencurian, dan penarikan diri. Skala ini memiliki nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0.86. Skala terdiri dari 45 *item favorable* dengan lima alternatif jawaban, yaitu tidak pernah, sekali atau dua kali, sekali atau dua kali dalam sebulan, sekali atau dua kali dalam seminggu, dan setiap hari. Skor total dalam skala ini menggambarkan tingkat keterlibatan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Semakin tinggi total skor, maka semakin tinggi keterlibatan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja dan begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya, kepemimpinan profetik diukur menggunakan skala Kepemimpinan Profetik Versi 1, Mengukur Atasan yang disusun oleh Budiharto dan Himam (2006) berdasarkan 4 aspek, yaitu *shiddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathonah*. Skala ini terdiri dari 24 *item* yang bersifat *favourable* dan 16 *item* yang bersifat *unfavourable*. Skala ini juga memiliki nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0.96. Kemudian, etos kerja islami diukur dengan menggunakan skala *Islamic Work Ethic (Short Version)* milik Ali (Yousef, 2000) berdasarkan empat aspek, yaitu usaha, persaingan, transparansi, dan tingkah moral bertanggung jawab. Skala ini terdiri dari 17 butir pernyataan yang semuanya bersifat *favourable*. Selain itu, alat ukur ini memiliki koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0.89. Skor total dalam skala menggambarkan tingkat etos kerja islami responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh menandai semakin tinggi etos kerja islami responden begitu juga sebaliknya.

Kemudian, pada penelitian ini menggunakan metode analisis korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu hubungan kepemimpinan profetik dan etos kerja islami terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada PNS. Data yang diperoleh pada penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis statistik uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Kemudian, analisis statistik menggunakan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman*. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for Windows Release 25.0*.

HASIL & PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan profetik dan etos kerja islami terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada PNS. Pada hasil uji asumsi diperoleh hasil bahwa data linear, tetapi terdapat variabel dengan sebaran data yang tidak normal, maka selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *Spearman*. Berikut adalah tabel uji hipotesis:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	R square	Signifikansi (p)
Kepemimpinan Profetik & Perilaku Kerja Kontraproduktif	-0.413		0.000
Etos Kerja Islami & Perilaku Kerja Kontraproduktif	-0.236		0.002
Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Profetik, & Perilaku Kerja Kontraproduktif		0.187	0.000

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel kepemimpinan profetik dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai $r = -0.413$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), begitu pun dengan variabel etos kerja islami dan perilaku kerja kontraproduktif yang memperoleh nilai $r = -0.236$ dan $p = 0.004$ ($p < 0.05$). Hasil penelitian pada hipotesis pertama dapat diartikan bahwa ketika atasan memiliki kepemimpinan profetik yang tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif pada PNS akan berkurang. Sebaliknya, ketika atasan memiliki kepemimpinan profetik yang rendah maka perilaku kerja kontraproduktif pada PNS akan meningkat. Kemudian, pada hipotesis kedua dapat diartikan bahwa ketika etos kerja islami PNS tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif PNS rendah. Sebaliknya, ketika etos kerja islami PNS rendah maka perilaku kerja kontraproduktif PNS tinggi.

Sementara itu, pada hipotesis ketiga terdapat signifikansi pengaruh etos kerja islami dan kepemimpinan profetik secara bersamaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Nilai *R square* yang didapatkan, yaitu sebesar 0.187 dapat diartikan bahwa etos kerja islami dan kepemimpinan profetik memiliki pengaruh secara bersamaan sebesar 18.7% terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian pada hipotesis pertama sejalan dengan penelitian Yosef (2017) yang menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat terjadi karena gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan atasan dapat menentukan bagaimana anggota organisasi dalam berperilaku konstruktif atau destruktif. Hasil penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Kessler, Bruusema, Rodopman, dan Spector (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Mansyur (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan profetik sebenarnya merupakan perpaduan antara kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan spiritual dan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wasallam*. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional, spiritual, dan profetik termasuk dalam gaya kepemimpinan yang sama, yaitu gaya kepemimpinan intrinsik.

Selanjutnya hasil penelitian pada hipotesis kedua didukung oleh penelitian Abdullah dan Halim (2016), yaitu etos kerja berkorelasi negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Korelasi negatif lainnya antara etos kerja islami dengan kepemimpinan profetik juga dijelaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh Elsintania dan Archianti (2016), yaitu makin tinggi kepemimpinan profetik dan etos kerja islami maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung membuat seseorang tidak melakukan hal yang negatif seperti perilaku kerja kontraproduktif (Spector & Fox, 2002).

Pada hasil hipotesis ketiga, terdapat pengaruh secara bersamaan dari etos kerja islami dan kepemimpinan profetik terhadap perilaku kerja kontraproduktif sebesar 18.7%. Penelitian terkait etos kerja islami dan kepemimpinan profetik yang berpengaruh secara bersamaan sebelumnya telah dilakukan oleh Elsintania dan Archianti (2016) dengan kontribusi sebesar 21.8%. Komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, jika seseorang memiliki etos kerja islami dan kepemimpinan profetik, maka individu tersebut akan memiliki keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan produktif.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Aspek Kepemimpinan Profetik dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek Kepemimpinan Profetik	Koefisiensi Korelasi (r)	Signifikansi (p)
<i>Shiddiq</i>	-0.363	0.000
Amanah	-0.295	0.000
<i>Tabligh</i>	-0.444	0.000
<i>Fathonah</i>	-0.405	0.000

Berdasarkan hasil dari uji korelasi untuk mengetahui hubungan perilaku kerja kontraproduktif terhadap aspek-aspek dari kepemimpinan profetik mana yang paling berpengaruh pada subjek penelitian, berikut adalah nilai koefisien korelasi (r) dengan signifikansi (p) pada tiap aspek kepemimpinan profetik secara berturut-turut; 1) $r = -0.363$ dengan $p = 0.000$; 2) $r = -0.295$ dengan $p = 0.000$; 3) $r = -0.444$ dengan $p = 0.000$; 4) $r = -0.405$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil uji korelasi aspek kepemimpinan profetik dengan perilaku kerja kontraproduktif dapat diketahui bahwa perilaku kerja kontraproduktif berkorelasi secara signifikan ($p < 0.05$) terhadap keempat aspek dari kepemimpinan profetik. Aspek amanah memiliki korelasi paling rendah dan aspek *tabligh* memiliki korelasi paling tinggi. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Elsintania dan Archianti (2016), yaitu aspek *tabligh* memiliki hubungan yang lebih besar dalam komitmen bekerja seseorang. Hal ini karena jika pemimpin menyampaikan segala sesuatu didalam perusahaan atau organisasi secara benar, tanpa mengurangi atau menambahkan informasi yang ada, selalu mengajak kepada perilaku yang baik serta berperilaku secara asertif dan efektif, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman dan berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan atau organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Aspek Etos Kerja Islami dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek Etos Kerja Islami	Koefisiensi Korelasi (r)	Signifikansi (p)
Usaha	-0.105	0.100
Persaingan	-0.167	0.020
Transparansi	-0.372	0.000
Tingkah Moral Bertanggung Jawab	-0.183	0.012

Berdasarkan hasil dari uji korelasi untuk mengetahui korelasi perilaku kerja kontraproduktif terhadap aspek-aspek dari kepemimpinan profetik mana yang paling berpengaruh pada subjek penelitian, berikut adalah nilai koefisien korelasi (r) dengan signifikansi (p) pada tiap aspek kepemimpinan profetik secara berturut-turut; 1) $r = -0.105$ dengan $p = 0.100$ ($p > 0.05$); 2) $r = -0.167$ dengan $p = 0.020$; 3) $r = -0.372$ dengan $p = 0.000$; 4) $r = -0.183$ dengan $p = 0.012$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil uji korelasi aspek etos kerja islami dengan perilaku kerja kontraproduktif dapat diketahui bahwa perilaku kerja kontraproduktif berkorelasi secara signifikan ($p < 0.05$) terhadap tiga aspek dari empat aspek etos kerja islami. Aspek persaingan memiliki korelasi paling rendah dan aspek transparansi memiliki korelasi paling tinggi. Tingginya nilai korelasi aspek transparansi dengan perilaku kerja kontraproduktif didukung oleh pendapat Kaptein (Baloch dkk., 2017) yang menyatakan bahwa transparansi berpotensi mengekspos praktik tidak etis dalam pekerjaan. Mount, Ilies, dan Johnson (2006) juga mengatakan bahwa individu dengan tingkat transparansi (keterbukaan) rendah lebih rentan melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Oleh karena itu, makin tinggi tingkat transparansi (keterbukaan) pada individu maka akan semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Etos Kerja Islami, Perilaku Kerja Kontraproduktif, Usia, dan Masa Kerja

Koefisiensi Korelasi (r)	Signifikansi (p)
Masa Kerja dan Perilaku Kerja	-0.199
	0.007

Usia dan Perilaku Kerja	-0.256	0.001
Usia dan Etos Kerja Islami	0.193	0.009

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masa kerja memiliki korelasi dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut dilihat melalui nilai $r = -0.199$ dengan $p = 0.007$ ($p < 0.05$) yang menggambarkan bahwa makin lama masa kerja subjek maka perilaku kerja kontraproduktif maka makin rendah begitu pun sebaliknya. Semakin baru masa kerja subjek maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Farrastama, Asmony, dan Hermanto (2019) yang menyatakan bahwa masa kerja yang sangat lama akan memberikan pengalaman dalam mengendalikan perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya pada hasil uji korelasi antara usia dengan perilaku kerja kontraproduktif dapat terlihat nilai $r = -0.256$ dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$) menjelaskan bahwa makin tua usia subjek maka perilaku kerja kontraproduktif rendah dan begitupun sebaliknya. Makin muda usia subjek maka makin tinggi perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dirican dan Erdil (2016), yaitu pegawai yang berusia lebih muda menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki usia lebih tua.

Kemudian, pada usia subjek memiliki korelasi dengan etos kerja islami dapat dilihat melalui nilai $r = 0.193$ dengan $p = 0.009$ ($p < 0.05$) menggambarkan bahwa makin tua usia subjek maka etos kerja islami tinggi dan begitupun sebaliknya. Semakin muda usia subjek maka semakin tinggi etos kerja islami. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Yousef (Yudiani, 2016) bahwa tingkat etos kerja islami yang tinggi dipengaruhi oleh faktor usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, budaya bangsa, tipe organisasi dan kepemilikan organisasi.

Sementara itu, terdapat beberapa keterbatasan dan hambatan dalam penelitian ini, yaitu penggunaan skala penelitian yang diukur menggunakan *self-report* (Rokhmah & Putri, 2018). Hill dan Pargament (2003) berpendapat bahwa skala yang diukur menggunakan *self-report* memiliki beberapa kelemahan, antara lain: 1) beberapa aspek dalam skala kurang mampu mengukur dan subjek kesulitan mengartikulasikan pertanyaan tertutup; 2) variabel yang memiliki nilai religiusitas, spiritualitas, dan normatif (seperti yang terdapat pada skala perilaku kerja kontraproduktif, kepemimpinan profetik dan etos kerja islami) akan mudah terkena *social desirability* atau bias; 3) membutuhkan kemampuan baca dan pemahaman yang baik; dan 4) skala jenis ini memungkinkan subjek bosan dalam mengisi sehingga mengisi dengan asal atau tidak mengisinya.

Selanjutnya, pada penelitian ini terdapat variabel yang tidak dikendalikan sehingga pengaruh dari faktor luar dapat mempengaruhi hasil penelitian. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berisi konten ekstrem seperti pelecehan terhadap orang lain, pencurian, dan sabotase sehingga peneliti kesulitan dalam mengembangkan pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Alat ukur yang digunakan juga memiliki *item* yang cukup banyak sehingga memungkinkan untuk dapat mempengaruhi hasil penelitian. Berdasarkan hal tersebut, perlu diperhatikan bahwa hasil yang diperoleh pada penelitian ini tidak dapat dianggap sebagai skor yang mutlak. Hal itu karena pada penelitian ini peneliti tidak dapat memastikan bahwa hasil yang diperoleh terbebas dari *social desirability* atau bias subjek saat mengisi kuesioner sedangkan keterbatasan pada penelitian adalah subjek penelitian yang terbatas, kuesioner yang tidak tersebar merata pada tiap instansi dan ruang kerja, serta peneliti tidak mendapatkan izin untuk observasi langsung ketika subjek mengisi kuesioner karena subjek memiliki kesibukan masing-masing.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pada hipotesis pertama, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara kepemimpinan profetik dan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Nurhamzah (Mutohar dkk., 2020) bahwa kepemimpinan profetik dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktif. Pada hipotesis kedua, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara etos kerja islami dan perilaku kerja

kontraproduktif. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Hayati, Yuningsih, dan Caniago (2018) bahwa etos kerja islami memiliki korelasi negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya pada hipotesis ketiga, yaitu terdapat pengaruh secara bersamaan antara etos kerja islami dan kepemimpinan profetik terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan bagi instansi pemerintah untuk dapat meningkatkan kualitas etos kerja islami dan kepemimpinan profetik agar dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah kajian teori mengenai perilaku kerja kontraproduktif dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Halim, F. W. (2016). The influence of work ethic and counterproductive work behaviour of civil servants. *Journal of Technology Management and Business*, 3(1), 1–14.
- Adam, A. (2019). Pelecehan Seksual di Kantor dan Beban Ganda Pekerja Perempuan. Diakses dari tautan <https://tirto.id/pelecehan-seksual-di-kantor-dan-beban-ganda-pekerja-perempuan-dhxM>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Asncpns.com (2015). Memahami SAKIP dan LAKIP sebagai Tolak Ukur Kinerja PNS. Diakses dari tautan <http://www.asncpns.com/2015/03/memahami-sakip-dan-lakip-sebagai-tolak.html>
- Badan Pusat Statistik. (2016). Jumlah Pegawai Negeri Sipil Indonesia Tahun 2016. Diakses dari tautan <http://bps.go.id>
- Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I., & Bari, M. W. (2017). Dark triad, perceptions of organizational politics and counterproductive work behaviors: The moderating effect of political skills. *Frontiers in psychology*, 8, 1972. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01972>
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133–145.
- Budiman, B. (2015). Pengaruh kualitas hubungan antara atasan-bawahan terhadap perilaku kerja kontraproduktif studi pada perawat rumah sakit khusus mata Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 35–41.
- Bramasta, D. B. (2019). Pusaran Kasus Korupsi Menteri Jokowi, dari Mensos hingga Menpora Imam Nahrawi. Diakses dari tautan <https://www.kompas.com/tren/read/2019/09/19/192822965/pusaran-kasus-korupsi-menterijokowi-dari-mensos-hingga-menpora-imam?page=all>
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to demographic characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 351–360. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.043>
- Elsintania, F., & Archianti, P. (2016). Pengaruh kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 2(1), 41–55.
- Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable: Study on civil servants in Mataram city. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 14–25. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.248>
- Hayati, K., Yuningsih, Y., & Caniago, I. (2018). Can islamic work ethics and ethical climate reduce counterproductive work behavior?. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 1(2), 95–101. <https://doi.org/10.31023/ijebe.102.0008>
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research. *American Psychologist*, 58(1), 64–74. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.64>
- Yosef, E. S. (2017). Pengaruh dimensi keadilan organisasional terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan (studi pada divisi atk-mart pt. gading murni surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–9.

- KBBI. (2019). Definisi kata kontraproduktif. Diakses dari <http://kbbi.web.id/kontraproduktif>
- Kessler, S. R., Bruursema, K., Rodopman, B., & Spector, P. E. (2013). Leadership, interpersonal conflict, and counterproductive work behavior: An examination of the stressor–strain process. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6(3), 180–190. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12009>
- Kumolohadi, R., & Budiharto, S. (2014). Strengthening anti-corruption character on leader through prophetic training and counseling. *International Journal of Social and Human Behaviour Study*, 1(2), 5–9.
- Kurniadi, A. (2014). Dampak hasil pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap perilaku anti korupsi (studi empirik pada alumnus diklat prajabatan golongan III di lingkungan pemerintah provinsi jawa barat). *Jurnal Inspirasi*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.35880/jurnal%20inspirasi.v5i2.16>
- Lestari, M. A. (2016). Hubungan budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai. *Psikoborneo*, 4(2), 205–209.
- Mansyur, A. Y. (2014). Peningkatan produktivitas kerja dengan model kepemimpinan profetik. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 6(2), 213–224. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol6.iss2.art6>
- Moejiono, I. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: UII Press.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>
- Mutohar, P. M., dkk.. (2020). *Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2016). Pengaruh narsisme dan job stressor pada perilaku kerja kontraproduktif dengan respon emosional negatif (anger) sebagai mediator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 16(2), 49–66.
- Nurfianti, A., & Handoyo, S. (2013). Hubungan antara keadilan distributif dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan mengontrol leader member exchange (lmx). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(2), 183-190.
- Oge, G. M., Ifeanyi, E. O., & Gozie, C. (2015). Examining the link between organizational justice and counterproductive work behavior. *Journal of Business and Management Studies*, 1(1), 1-10.
- Rachman, D. A. (2019). ICW: Pegawai Pemda Pelaku Korupsi Terbanyak pada Tahun 2018. Diakses dari tautan <https://nasional.kompas.com/read/2019/04/28/20144391/icw-pegawai-pemda-pelaku-korupsi-terbanyak-pada-tahun-2018>
- Rochmi, M. N. (2018). Tujuh Ribu PNS Absen pada Hari Pertama Kerja. Diakses pada tautan <https://beritagar.id/artikel/berita/tujuh-ribu-pns-absen-di-hari-pertama-kerja>
- Rokhmah, S. N., Putri, J. T., & Utomo, A. P. (2018). Pengaruh role model dan religiusitas terhadap perilaku antikorupsi pada mahasiswa organisatoris di jawa timur. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 15(2), 26-33. <https://doi.org/10.18860/psi.v15i2.6741>
- Rosana, F. C. (2019). Pelecehan Seksual Pejabat BPJS: Skors ke Eks Sekretaris Dicabut. Diakses dari tautan <https://metro.tempo.co/read/1160287/pelecehan-seksual-pejabat-bpjs-skors-ke-eks-sekretaris->
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781–790. <https://doi.org/10.1037/a0019477>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269–292. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00049-9)
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Suyasa, P. T. Y. S. (2015). Fenomena Perilaku Kontraproduktif Saat Bekerja. Diakses dari <https://www.ui.ac.id/fenomena-perilaku-kontraproduktif-saat-bekerja/>
- Tasmara, T. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

- Uche, I. I., George, O. & Abiola, W. (2017). Counterproductive work behaviors: a socio-demographic characteristic-based study among employees in the Nigerian maritime sector. *Acta Universitatis Sapientiae, Economics and Business*, 5(1), 117138. <https://doi.org/10.1515/auseb-2017-0006>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human relations*, 53(4), 513–537. <https://doi.org/10.1177/0018726700534003>
- Yudiani, E. (2016). Etos kerja islami dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari religiusitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 2(1), 1–15.