

Pengaruh *Job Boreout* dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap *Counterproductive Work Behavior* Pada Pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi

Fenti Soviya^{1*}, Rino²

Universitas Negeri Padang^{1,2}

*Corresponding author, e-mail: fentisoviya99@gmail.com

Abstract : *The aim of this research is to find out the influence of job boredom and happiness at work on CWB among Wali Nagari office employees in Simpang Alahan Mati and Bonjol sub-districts with gender as a moderating variable. The population used was all employees at the Wali Nagari office in the Simpang Alahan Mati and Bonjol sub-districts and the sampling technique used saturated samples. The data used is primary and secondary data with data collection techniques through distributing questionnaires and processed using SmartPLS. The results of this research are that job boreout has a significant effect on CWBI and CWBO. Happiness at work has a significant effect on CWBI and CWBO. Gender cannot moderate the effect of job boreout on CWBI employees at the Wali Nagari office in Simpanti and Bonjol sub-districts. Gender moderates the influence of job boreout on CWBO of Wali Nagari office employees in Simpanti and Bonjol sub-districts. Gender cannot moderate the influence of happiness at work on CWBI employees at the Wali Nagari office in Simpanti and Bonjol sub-districts. Gender moderates the influence of happiness at work on the CWBO of Wali Nagari office employees in Simpanti and Bonjol subdistricts.*

Keywords : *counterproductive work behavior, job boreout, happiness at work, gender*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah konsep yang sudah dikenal luas dalam kehidupan manusia. Robbins & Judge (2017) mencirikan organisasi sebagai unit sosial yang berkelanjutan, terorganisasi dengan tujuan yang bekerja menuju tujuan bersama. Ketika membahas organisasi, kita juga

tidak bisa mengabaikan hubungan dengan perilaku organisasi. Perilaku organisasi mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi sangat bergantung pada manusia sebagai sumber daya utama bagi setiap organisasi. (Robbins & Judge, 2017).

Dalam lingkungan kerja, terdapat tiga jenis perilaku yang mendapat perhatian yaitu kinerja tugas Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan counterproductive work behavior (CWB). Menurut Robbins & Judge (2017), Counterproductive Work Behavior adalah tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan sukarela yang melanggar norma-norma organisasi dan berpotensi mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya. Bennett & Robinson (2000) berpendapat bahwa perilaku kerja yang kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior) dapat dipisahkan menjadi dua dimensi utama jika dievaluasi dari perspektif target perilaku: CWB interpersonal dan CWB organisasi. Anggota organisasi yang melanggar aturan dan menimbulkan ancaman bagi organisasi terlibat dalam perilaku kerja yang tidak produktif. Perilaku kerja yang tidak produktif secara interpersonal merupakan aktivitas pelanggaran yang menimbulkan ancaman bagi individu dalam organisasi (Rifaldi dkk., 2023).

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap dua orang pegawai di kantor Wali Nagari di Kecamatan Simpang Alahan Mati, diketahui bahwa terdapat beberapa kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior) yang dilakukan oleh pegawai, seperti datang terlambat, memperpanjang waktu istirahat melebihi batas yang ditentukan, meninggalkan tempat kerja lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan, menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi, tidak berada pada station masing-masing pada saat jam kerja, sering terlibat dalam gosip, dan tidak mematuhi aturan, terutama dalam hal tanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, ditemukan bahwa pegawai Wali Nagari cenderung memiliki perilaku kerja kontraproduktif yang diperkuat oleh fenomena ketidaksiplinan pegawai sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Keterlambatan dan Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Hari Kerja	% Keterlambatan	% Kehadiran
1	September 2023	20	2,34	88,05
2	Oktober 2023	22	2,7	87,43
3	November 2023	22	3,27	86,36
4	Desember 2023	19	3,87	84,62
5	Januari 2024	22	4,05	91,69
6	Februari 2024	19	3,73	93,91

Sumber : Tata Usaha Wali Nagari Simpang Alahan

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa masih seringnya pegawai yang terlambat atau cepat pulang dalam kurun waktu 6 bulan terakhir. Tingkat keterlambatan/cepat pulang terendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar 2,34% dan tingkat keterlambatan/cepat

pulang tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 4,05%. Sedangkan pada kehadiran pegawai terlihat masih fluktuatif yang menunjukkan adanya kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior).

Banyak hal yang menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai, salah satunya adalah pekerjaan yang monoton tanpa tantangan (Nugraheni & Wahyuni, 2016). Situasi di mana karyawan memiliki dorongan kerja yang rendah, disertai dengan minimnya ruang untuk komunikasi dan eksplorasi diri, dapat membuat mereka merasa tertekan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sering terjadi pada karyawan yang melakukan pekerjaan monoton dan kurang menantang, dan dikenal sebagai job boreout (Susihono, 2014). Menurut Lee & Wetzel (2023), tidak ada perbedaan antara kebosanan yang dirasakan oleh perempuan dan laki-laki yang mana baik itu laki-laki maupun perempuan memiliki kebosanan yang sama. Sedangkan menurut (van Hooff & van Hooff, 2016) terdapat perbedaan kebosanan yang dirasakan oleh laki-laki dan perempuan, dimana perempuan terbukti memiliki tingkat kebosanan yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Selain Job boreout, kebahagiaan kerja juga dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior). Kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang meningkatkan motivasi, kreativitas, produktivitas, kepercayaan diri, dan kemampuan karyawan untuk mengelola dan memaksimalkan pekerjaan mereka (Diener & Diener, 2008). Ketidakhahagiaan di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada organisasi, seperti menurunnya tingkat kehadiran dan meningkatnya angka resign (Soegandhi dkk., 2013). Menurut (Sanín-Posada dkk., 2018) terdapat perbedaan kebahagiaan yang dirasakan oleh laki-laki dan perempuan di tempat kerja, peningkatan kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh perempuan cenderung lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan (Al-Taie, 2023) mengatakan bahwa tidak ada perbedaan kebahagiaan yang dirasakan oleh laki-laki dan perempuan di tempat kerja, dimana baik laki-laki dan perempuan cenderung menunjukkan kebahagiaan yang sama di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan penelitian terkait Pengaruh job boreout dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap counterproductive work behavior pada pegawai kantor wali nagari di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol dengan gender sebagai variabel moderasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausatif. Menurut Sekaran & Bougie (2016), penelitian kausatif adalah suatu studi penelitian yang meneliti hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel. Populasinya mencakup seluruh pegawai yang ada di kantor Wali Nagari Se-Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol dengan jumlah 147 pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik total sampel atau sampel jenuh yaitu 147 pegawai yang merukan semua populasi pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket yang disebarakan langsung oleh peneliti kepada sampel yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Data Deskriptif Keseluruhan Variabel

Variabel	Rata-rata	TCR %	Kriteria
<i>Job Boreout</i>	2,50	50,09	Cukup Tinggi
Kebahagiaan Ditempat Kerja	2,77	55,35	Cukup Tinggi
<i>CWBi</i>	2,90	57,92	Cukup Tinggi
<i>CWBo</i>	2,73	54,69	Cukup Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel 2, terlihat bahwa TCR untuk masing-masing variabel penelitian, pada variabel Job boreout memiliki nilai TCR sebesar 50,09% dengan kriteria cukup tinggi, ini berarti bahwa Job boreout pada pegawai di kantor Wali Nagari di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol cukup tinggi. Pada variabel kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai TCR sebesar 55,35% dengan kriteria cukup tinggi yang berarti pegawai di kantor Wali Nagari di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol memiliki kebahagiaan ditempat kerja yang cukup tinggi. Sedangkan nilai TCR untuk CWBI dan CWBO adalah masing-masing sebesar 57,92% dan 54,69% yang berarti bahwa pegawai di kantor Wali Nagari di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol memiliki tingkat CWBI dan CWBO yang cukup tinggi.

Pengukuran Model (Outer Model)

Tabel 3. Outer Loading

Gender	JB	KDK	CWBi	CWBo
1000	-0,628	0,818	-0,710	-0,638
-0,563	0,807	-0,760	0,761	0,787
-0,365	0,712	-0,574	0,619	0,672
-0,407	0,704	-0,598	0,646	0,654
-0,534	0,748	-0,686	0,704	0,710
-0,289	0,627	-0,455	0,543	0,574
-0,491	0,816	-0,723	0,760	0,783
-0,502	0,609	-0,577	0,597	0,581
-0,396	0,654	-0,512	0,591	0,592
0,529	-0,648	0,764	-0,714	-0,708
0,604	-0,645	0,791	-0,716	-0,680
0,470	-0,626	0,745	-0,720	-0,679
0,560	-0,692	0,782	-0,768	-0,754
0,559	-0,696	0,766	-0,713	-0,723
0,635	-0,686	0,806	-0,750	-0,739
0,600	-0,694	0,798	-0,788	-0,731
0,619	-0,720	0,761	-0,718	-0,725

Gender	JB	KDK	CWBi	CWBo
0,650	-0,564	0,734	-0,618	-0,586
0,580	-0,518	0,600	-0,518	-0,486
0,716	-0,614	0,716	-0,636	-0,608
0,534	-0,642	0,771	-0,699	-0,685
0,641	-0,658	0,760	-0,716	-0,673
0,651	-0,653	0,772	-0,734	-0,712
0,662	-0,636	0,717	-0,685	-0,681
0,543	-0,609	0,735	-0,666	-0,618
0,554	-0,600	0,666	-0,623	-0,616
0,603	-0,564	0,665	-0,654	-0,604
0,769	-0,355	0,582	-0,420	-0,347
0,738	-0,714	0,792	-0,756	-0,736
0,614	-0,543	0,648	-0,598	-0,533
0,724	-0,597	0,752	-0,684	-0,655
0,361	-0,566	0,593	-0,598	-0,612
0,628	-0,687	0,761	-0,704	-0,709
0,499	-0,442	0,587	-0,505	-0,469
0,604	-0,691	0,767	-0,728	-0,704
0,571	-0,622	0,718	-0,668	-0,667
0,666	-0,712	0,776	-0,763	-0,768
0,642	-0,761	0,829	-0,822	-0,819
-0,544	0,784	-0,742	0,836	0,796
-0,446	0,758	-0,728	0,819	0,779
-0,473	0,646	-0,670	0,733	0,712
-0,476	0,660	-0,623	0,703	0,673
-0,613	0,566	-0,693	0,649	0,631
-0,491	0,602	-0,610	0,643	0,614
-0,611	0,686	-0,732	0,726	0,687
-0,270	0,486	-0,514	0,524	0,525
-0,295	0,526	-0,448	0,498	0,549
-0,422	0,620	-0,589	0,630	0,625
-0,475	0,749	-0,702	0,741	0,785
-0,477	0,817	-0,748	0,799	0,860
-0,272	0,621	-0,490	0,568	0,582
-0,461	0,716	-0,656	0,737	0,763
-0,626	0,765	-0,757	0,776	0,806
-0,468	0,717	-0,701	0,714	0,788
-0,412	0,504	-0,412	0,516	0,523
-0,581	0,767	-0,782	0,811	0,843
-0,638	0,774	-0,812	0,817	0,846

Sumber : Data diolah 2024

Setiap indikasi pada hasil uji validitas tabel 3 menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel memberikan nilai yang tinggi, karena masing-masing mempunyai *loading factor* lebih dari 0,5.

Tabel 4. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
JB	0,509
KDK	0,544
CWBi	0,537
CWBo	0,564

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki validitas lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, konstruk tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi.

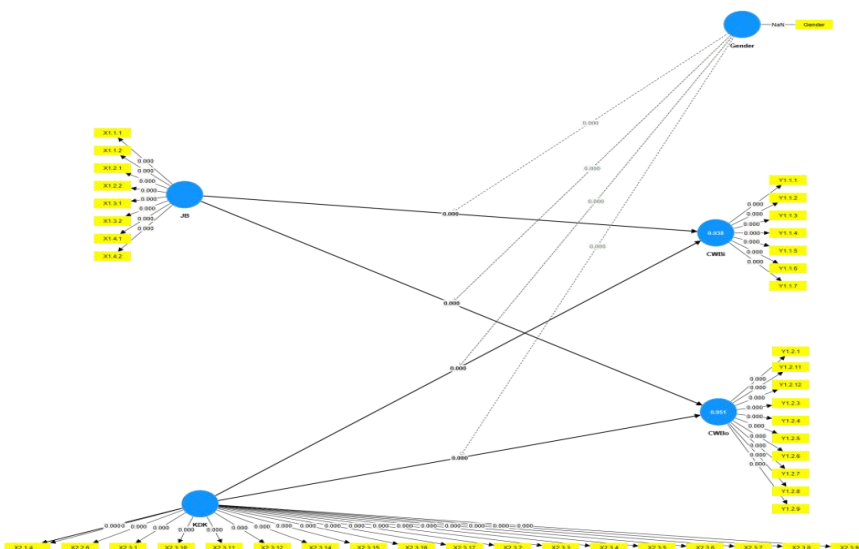
Tabel 5. Hasil Analisis Composite Reliability

Variabel	Composite reliability
JB	0,869
KDK	0,971
CWBi	0,860
CWBo	0,921

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk melebihi 0,7, yang berarti bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria keandalan atau dapat dianggap reliabel.

Pengukuran Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1 Inner Model

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 6. Hasil Analisis R-square

Variabel	R-square
CWBi	0,927
CWBo	0,926

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan nilai R-square variabel. Pada variabel CWBI diperoleh angka sebesar 0,927, hasil menunjukkan 92,7% variabel CWBi dapat dipengaruhi oleh Job Boreut, Kebahagiaan di tempat Kerja dan Gender, sisanya 7,3% dijelaskan oleh konstruksi lain di luar penelitian ini. Sedangkan pada variabel CWBO diperoleh angka sebesar 0,926, hasil menunjukkan 92,6% variabel CWBO dapat dipengaruhi oleh Job Boreut, Kebahagiaan di tempat kerja dan Gender, sisanya 7,4% dijelaskan oleh konstruksi lain di luar penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Inner Model

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
JB -> CWBi	0,438	0,436	0,049	8,970	0,000	Diterima
JB -> CWBo	0,629	0,628	0,054	11,656	0,000	Diterima
KDK -> CWBi	-0,558	-0,560	0,048	11,619	0,000	Diterima
KDK -> CWBo	-0,365	-0,366	0,055	6,643	0,000	Diterima

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 7, hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Job Boreout dengan CWBi memiliki nilai t hitung 8,970. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96), kemudian untuk P Value $\leq 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Boreout dengan CWBi. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Job Boreout dengan CWBO memiliki nilai t hitung 11,656. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96), kemudian untuk P Value $\leq 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Boreout dengan CWBO. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan ditempat kerja dengan CWBI memiliki nilai t hitung 11,619. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96), kemudian untuk P Value $\leq 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti kebahagiaan ditempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap CWBI. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan ditempat kerja dengan CWBo memiliki nilai t hitung 6,643. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,96), kemudian untuk P Value $\leq 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebahagiaan ditempat kerja dengan CWBO.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)		T statistics (O/STDEV)		P values		Difference (Male - Female)	2-tailed (Male - Female) P Value	Kesimpulan
	Male	Female	Male	Female	Male	Female			
	JB -> CWBi	0,540	0,363	6,999	3,268	0,000			
JB -> CWBo	0,670	0,156	11,059	2,757	0,000	0,006	0,514	0,000	Diterima
KDK -> CWBi	-0,433	-0,590	5,359	5,544	0,000	0,000	0,157	0,231	Ditolak
KDK -> CWBo	-0,334	-0,861	5,040	1,730	0,000	0,000	0,527	0,000	Diterima

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8, hasil pengujian hipotesis kelima didapatkan nilai t-statistik pada pegawai laki-laki dalam memoderasi pengaruh Job Boreut terhadap CWBi (6,999>1,96) serta nilai P Value yang diperoleh sebesar (0,000 <0,05). Pada pegawai perempuan, Job Boreut berpengaruh signifikan terhadap CWBi dengan nilai t-statistik 3,268>1,96 serta P Value sebesar 0,001. Hasil uji multi grup menunjukkan bahwa difference antara laki-laki dan perempuan adalah sebesar 0,177 (selisih antara koefisien jalur kelompok laki-laki dan perempuan) dengan P Value 0,183>0,05. Artinya variabel gender tidak dapat memoderasi variabel Job Boreut terhadap CWBI. Hasil pengujian hipotesis keenam didapatkan nilai t-statistik pada laki-laki dalam memoderasi pengaruh Job Boreout terhadap CWBO (11,059>1,96) serta nilai P Value yang diperoleh sebesar (0,000<0,05). Pada pegawai perempuan, Job Boreut berpengaruh signifikan terhadap CWBO dengan nilai t-statistik sebesar 2,757>1,96 dan P Value 0,006<0,05. Hasil uji multi grup menunjukkan bahwa difference antara laki-laki dan perempuan adalah sebesar 0,514 dan P Value sebesar 0,000<0,05. Artinya variabel gender dapat memoderasi variabel Job Boreut terhadap CWBO dimana laki-laki lebih signifikan.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh didapatkan nilai t-statistik pada pegawai laki-laki dalam memoderasi pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBI (5,359>1,96) serta nilai P Value yang diperoleh sebesar (0,000 <0,05). Pada pegawai perempuan, kebahagiaan ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap CWBI dengan nilai t-statistik 5,544>1,96 serta P Value sebesar 0,000. Hasil uji multi grup menunjukkan bahwa difference antara laki-laki dan perempuan adalah sebesar 0,157 (selisih antara koefisien jalur kelompok laki-laki dan perempuan) dengan P Value 0,231>0,05. Artinya variabel gender tidak dapat memoderasi variabel kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBI. Hasil pengujian hipotesis kedelapan didapatkan nilai t-statistik pada laki-laki dalam memoderasi pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBO (5,040>1,96) serta nilai P Value yang diperoleh sebesar (0,000<0,05). Pada pegawai perempuan, kebahagiaan ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap CWBO dengan nilai t-statistik sebesar 1,730>1,96 dan P Value 0,000<0,05. Hasil uji multi grup menunjukkan bahwa difference antara laki-laki dan perempuan adalah sebesar 0,527 dan P Value sebesar 0,000<0,05. Artinya variabel gender dapat memoderasi variabel kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBO dimana perempuan lebih signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Job Boreout terhadap Counterproductive Work Behavior Interpersonal (CWBI)

Berdasarkan hipotesis, diketahui bahwa job boreout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap counterproductive work behavior interpersonal pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,438 dengan t hitung sebesar 8,970. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa job boreout dapat mempengaruhi CWBI pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. Jadi dapat disimpulkan jika semakin tinggi job boreout yang dirasakan oleh pegawai maka akan berdampak pada peningkatan CWBi yang dilakukan pegawai tersebut.

Penelitian Aini Maksun tahun 2022 yang menyatakan bahwa kejenuhan di tempat kerja berpengaruh baik dan besar terhadap perilaku kerja turut mendukung kesimpulan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kebosanan kerja sehari-hari berpengaruh positif dengan CWBi. Kim dkk. (2024) mengatakan bahwa job boreout memiliki dampak signifikan terhadap counterproductive work behavior. Pegawai yang mengalami kebosanan kerja yang lebih besar pada suatu hari cenderung melakukan lebih banyak counterproductive work behavior di hari berikutnya.

Pengaruh Job Boreout terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWBO)

Berdasarkan hipotesis, diketahui bahwa job boreout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap counterproductive work behavior Organizational pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,629 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,96) dengan nilai t hitung sebesar 11,656. Hal ini menunjukkan bahwa job boreout dapat mempengaruhi counterproductive work behavior organizational pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. Jadi dapat disimpulkan jika semakin tinggi job boreout yang dirasakan oleh pegawai maka akan berdampak pada peningkatan CWBO yang dilakukan pegawai tersebut.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Spanouli dkk. (2023) yang menyatakan bahwa job boreout berpengaruh terhadap CWBO. Ketika karyawan mengalami kebosanan, mereka cenderung melakukan perilaku kerja yang pasif dan kontraproduktif, seperti mengambil waktu istirahat lebih lama, daripada mencari rangsangan melalui perilaku aktif yang kontraproduktif. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kebosanan kerja sehari-hari berpengaruh positif dengan CWBO. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sutarto & Izzah (2022), yang menjelaskan bahwa job boreout berpengaruh terhadap counterproductive work behavior yang dapat merusak kesejahteraan organisasi seperti

ketidahadiran, keterlambatan dan semua yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi.

Pengaruh Negatif Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Counterproductive Work Behavior Interpersonal (CWBi)

Berdasarkan hipotesis, diketahui bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap counterproductive work behavior interpersonal pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,558 dan nilai t hitung sebesar 11,619 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat mempengaruhi CWBI pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Soroya dkk. (2021), yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kontraproduktif interpersonal, yang mencakup tindakan negatif yang dilakukan terhadap rekan kerja atau lingkungan sosial di tempat kerja. Ketika pegawai merasa bahagia dan puas, mereka cenderung berinteraksi dengan rekan kerja secara positif, membangun hubungan yang baik, dan berkolaborasi dengan lebih efektif. Sebaliknya, ketidakbahagiaan dapat menyebabkan pegawai terlibat dalam perilaku negatif seperti bergosip, konflik, atau bahkan pengucilan rekan kerja, mengkritik atau merendahkan rekan kerja, yang pada gilirannya dapat merusak suasana kerja dan hubungan antar individu.

Pengaruh Negatif Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWBO)

Berdasarkan hipotesis, diketahui bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap counterproductive work behavior organizational pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,365 dan t hitung sebesar 6,643 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat mempengaruhi CWBO pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Singh dkk. (2023), yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap CWBO. Ketika karyawan merasa bahagia, mereka cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih baik dalam tugas mereka. Hal ini dapat mengurangi niat untuk berpindah, stres, dan ketidakhadiran, yang semuanya merupakan faktor yang dapat memicu perilaku kontraproduktif. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia lebih mungkin menunjukkan perilaku negatif, seperti kurangnya motivasi, keterlibatan yang rendah, dan bahkan tindakan yang merugikan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kebahagiaan karyawan, organisasi dapat mengurangi perilaku kontraproduktif dan meningkatkan produktivitas serta retensi karyawan.

Pengaruh Job Boreout terhadap Counterproductive Work Behavior Interpersonal (CWBI) yang Dimoderasi oleh Gender

Dari hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan analisis, didapatkan bahwa gender tidak dapat memoderasi pengaruh job boreout terhadap CWBI dengan nilai perbedaan antara laki-laki dan perempuan 0,177 dan P Value sebesar 0,183 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan dalam memoderasi pengaruh job boreout terhadap CWBI, baik itu laki-laki maupun perempuan tidak mampu memperkuat atau memperlemah job boreout terhadap CWBI.

Temuan ini didukung oleh penelitian Lee & Wetzel (2023), yang mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam kebosanan kerja antara laki-laki dan perempuan. Dengan kata lain, baik laki-laki maupun perempuan mengalami tingkat kebosanan kerja yang hampir sama, dan faktor gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengalaman kebosanan di tempat kerja. Selain itu, Avci & Çetin (2023) juga menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang disignifikan dalam dampak kebosanan kerja antara laki-laki dan perempuan.

Pengaruh Job Boreout terhadap Counterproductive Work Behavior Organizational (CWBO) yang Dimoderasi oleh Gender

Dari hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan analisis, didapatkan bahwa terdapat pengaruh job boreout terhadap CWBO yang dimoderasi oleh gender dengan nilai koefisien jalur pada kelompok laki-laki sebesar 0,670 dan t hitung 11,059 > 1,96. Pada kelompok perempuan nilai koefisien jalur sebesar 0,156 dan t hitung 2,757 > 1,96. Serta nilai perbedaan antara laki-laki dan perempuan sebesar 0,514 dan P Value sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam memoderasi pengaruh job boreout terhadap CWBO dimana laki-laki lebih memperkuat atau memperlemah pengaruh job boreout terhadap CWBO sebesar 67% sedangkan perempuan hanya 15,6%.

Temuan ini didukung oleh penelitian Schott & Fischer (2023) yang menyatakan bahwa kebosanan di tempat kerja dapat memicu perilaku yang kontraproduktif, dimana pegawai yang bosan cenderung berperilaku yang buruk. van Hooff & van Hooff (2016), menyatakan bahwa tingkat kebosanan pada perempuan lebih rendah jika dibandingkan laki-laki.

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Counterproductive Work Behavior Interpersonal (CWBI) yang Dimoderasi oleh Gender

Dari hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan analisis, didapatkan bahwa gender tidak dapat memoderasi pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBI dengan nilai difference antara laki-laki dan perempuan 0,157 dan P Value sebesar 0,231 > 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan dalam memoderasi

pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBI, baik itu laki-laki maupun perempuan tidak mampu memperkuat atau memperlemah kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBI.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Al-Taie (2023), yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kebahagiaan di tempat kerja antara laki-laki dan perempuan. (Hasanati & Istiqomah, 2024) juga mengatakan bahwa tidak ditemukan perbedaan kebahagiaan ditempat kerja antara laki-laki dan perempuan. Farhadi dkk. (2015), menyatakan bahwa tidak ada perbedaan CWB antara laki-laki dan perempuan.

Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Counterproductive Work Behavior oganizational (CWBo) yang Dimoderasi oleh Gender

Dari hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan analisis, didapatkan bahwa terdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap CWBO dengan nilai koefisien jalur pada kelompok laki-laki sebesar $-0,334$ dan t hitung sebesar $5,040 > 1,96$. Pada kelompok perempuan nilai koefisien jalur sebesar $-0,861$ dan t hitung $1,730 < 1,96$. Serta nilai perbedaan antara laki-laki dan perempuan sebesar $0,527$ dan P Value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam memoderasi pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBO, dimana perempuan lebih memperkuat atau memperlemah pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap CWBO.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sanín-Posada dkk. (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat perbedaan kebahagiaan pegawai ditempat kerja dari segi gender, dimana perempuan mengalami peningkatan kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa : 1) job boreout berpengaruh signifikan terhadap counterproductive work behavior interpersonal pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 2) job boreout berpengaruh signifikan terhadap counterproductive work behavior organizational pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 3) kebahagiaan ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap counterproductive work behavior interpersonal pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 4)kebahagiaan ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap counterproductive work behavior organizational pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 5) gender dapat memoderasi pengaruh job boreout terhadap counterproductive work behavior interpersonal pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 6) gender memoderasi pengaruh job boreout terhadap counterproductive work behavior organizational pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 7) gender memoderasi pengaruh kebahagiaan ditempat kerja terhadap counterproductive work behavior interpersonal pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol. 8) gender memoderasi pengaruh kebahagiaan

ditempat kerja terhadap counterproductive work behavior organizational pada pegawai di kantor Wali Nagari Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Taie, M. (2023). Antecedents of happiness at work: The moderating role of gender. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–19.
- Avcı, A., & Çetin, M. (2023). Is it because of boredom or workload? A multilevel investigation of the effects of workload and job boredom on daily work outcomes. *OPUS-Journal of Society Research*, 20(53), 428–439.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). MOST PEOPLE ARE HAPPY. *PSYCHOLOGICAL SCIENCE Research*, 7(3), 181–185.
- Farhadi, H., Omar, F., Nasir, R., Zarnaghash, M., & Salehi, M. (2015). the Role of Demographic Factors on Workplace Deviant Behavior. *Journal Of Social And Huamanities*, 2(2), 1823–1884.
- Hasanati, N., & Istiqomah. (2024). Happiness At Workplace Based on Demographic Factors of Teachers. *KnE Social Sciences*, 2024, 491–502. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15196>
- Kim, J. J., Kaplan, S. A., Aitken, J. A., & Ponce, L. P. (2024). Within-Person Dynamics of Job Boredom and Counterproductive Work Behavior: A Latent Change Score Modeling Approach. *Affective Science*.
- Lee, J., & Wetzel, Z. (2023). Boredom in the workplace and its relationship to life satisfaction among recreation and leisure professionals. *Tourism and Management Studies*, 19(1), 41–48.
- Rifaldi, M. M., Nurhikmah, & Aditya, A. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(2), 584–591.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 16). Salemba Empat.
- Sanín-Posada, A., Soria, M. S., & Vera-Villaroel, P. (2018). Happiness and Optimism Interventions at Work: Gender Differences. *Open Acces Library Journal*, 05(11), 1–16.
- Schott, C., & Fischer, C. (2023). How to turn workplace boredom into something positive. A theoretical framework of the ‘bright sides’ of boredom. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100952.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Leadership & Organization Development Journal, 34(7), 700–701.
- Singh, S., Taruna, T., & Sharma, D. K. (2023). Identifying the antecedents and outcomes of happiness at work: A review. In *HR Analytics in an Era of Rapid Automation* (hal. 144–154).
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Soroya, S. H., Sarwar, T., & Soroya, M. S. (2021). Information professionals’ quality of work-life and its impact on their job performance. *Library Management*, 43(3–4), 240–256.

- Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motivation and Emotion*, 47(5), 810–827.
- Susihono, W. (2014). Assessment Kebosanan Kerja Karyawan Sebagai Dasar Evaluasi Kinerja Aspek Task, Organisasi Dan Lingkungan Perusahaan; Studi Kasus Di Kawasan Industri Tangerang-Banten. 35–40.
- Sutarto, A. P., & Izzah, N. (2022). Do Job Boredom and Distress Influence Self-Report Individual Work Performance? Case Study in an Indonesia Muslim Fashion Industry. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 21(1), 1–9.
- Van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work and Stress*, 30(3), 209–227.
- Van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2023). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism? *Work and Stress*, 37(2), 248–268.