



PENGARUH KEPERIBADIAN EXTRAVERT TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN MATRAMAN JAKARTA TIMUR

Oleh :
Rhoma Iskandar*

ABSTRACT

The purpose of this research is to obtain information about the influence of extravert personality and distributive justice on counterproductive behavior teachers. This study uses a quantitative approach. This research was carried out using a quantitative survey with path analysis applied in testing hypotheses. Members of 95 teachers from high schools in Matraman Regency as samples were selected by simple random sampling.

This study concludes: (1) There are direct negative effects of extravert personality on counterproductive behavior (2) There are direct negative effects of distributive justice on counterproductive behavior (3) There is a direct positive effect of extravert personality on distributive justice (4) There is a direct negative effect from extravert personality to counterproductive behavior through distributive justice.

Keywords: *extravert personality, counterproductive behavior.*

PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan dan teknologi dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan yang sangat pesat, perubahan menjadi hal yang tidak terhindarkan dan telah memberikan dampak nyata terhadap berbagai sektor penting di Negara ini, tak terkecuali bidang pendidikan di dalamnya. Dalam rangka menghadapi perubahan, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk terus menyesuaikan diri dengan zamannya agar tetap menjadi lembaga yang unggul dan kompetitif. UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan pada BAB II pasal 4 disebutkan, “kedudukan Guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran Guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”. Akan sangat bertentangan dengan tujuan pendidikan kita jika Guru selaku pendidik di Sekolah tidak mendapatkan perhatian serius, mengingat saat ini banyak kabar berita bahwa Guru melakukan hal-hal yang tidak sewajarnya dilakukakan atau yang biasa disebut perilaku kontraproduktif. Untuk diketahui, Sebagian besar Organisasi/Perusahaan gagal berubah dan mengalami kerugian disebabkan perilaku kontraproduktif dari anggota organisasi misalnya malas kerja, tidak disiplin, jam kerja yang tidak sesuai

aturan lembaga/organisasi dan korupsi. Coffin (2003); Steers dan Rhodes (1984) dalam Christian dan Ellis (2011) pada penelitiannya melaporkan bahwa estimasi kerugian di Amerika Serikat yang disebabkan oleh pencurian yang dilakukan karyawan dalam setahunnya dapat mencapai lebih dari \$40 miliar, dan kerugian yang disebabkan oleh ketidakhadiran karyawan diperkirakan dapat mencapai sekitar \$30 miliar. Di Indonesia, tingginya angka perilaku kerja kontraproduktif di kalangan PNS dapat dilihat dari indikasi meningkatnya jumlah kasus yang terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif, seperti meningkatnya kasus korupsi dan suap, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin, seringnya terjadi tindakan arogan di lingkup organisasi pemerintah, dan berbagai bentuk penyimpangan perilaku kerja lainnya.

Perilaku-perilaku menyimpang tentu tidak terjadi muncul tanpa alasan atau tanpa ada sesuatu yang menjadi penyebabnya. Mungkin saja perilaku tersebut terjadi dikarenakan kepribadian Guru itu sendiri atau beratnya tugas dan fungsi Guru yang harus diemban yang tidak sebanding dengan perhatian terhadapnya oleh sekolah maupun pemerintah. Kewajiban yang sangat timpang dengan hak yang diperoleh Guru tersebut juga mungkin menjadi pemicu perilaku-perilaku kontraproduktif. Penelitian ini sangat penting

* Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP Panca Sakti

dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan terutama di Sekolah menengah. Melalui penelitian ini akan dikupas informasi untuk menekan perilaku kontraproduktif melalui penanganan terlebih dahulu oleh dukungan organisasi yang didahului oleh keadilan distribusi maupun mencari tahu faktor kepribadiannya. Itulah yang membuat peneliti berkeinginan meneliti sejauh mana pengaruh kepribadian dan keadilan distributif mempengaruhi perilaku kontraproduktif.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kontraproduktif

Istilah "*counterproductive behavior*" dalam terjemahan bahasa Indonesia diartikan sebagai "perilaku tidak menguntungkan". Colquitt, LePine dan Wesson (45:2009) mendefinisikannya sebagai berikut, "*counterproductive behavior defined as employee behaviors that intentionally hinder organizational accomplishment*". Bahwa perilaku kontraproduktif merupakan perilaku pegawai yang dengan sengaja menghambat prestasi organisasi. Perilaku kontraproduktif merupakan perilaku disengaja yang mempunyai potensi secara langsung maupun tidak langsung membahayakan organisasi. Perilaku ini termasuk pelecehan pada orang lain, ancaman, penghindaran pekerjaan, sabotase pekerjaan dan mencuri. Seperti yang dikatakan oleh McShane dan Von Glinov (2010:18) menjelaskan bahwa, "*counterproductive work behaviors (CWBs) are voluntary behaviors that have the potential to directly or indirectly harm the organization. They include abuse of others (e.g., insults and nasty comments), threats (threatening harm), work avoidance (e.g., tardiness), work sabotage (doing work incorrectly), and overt acts (theft)*".

Barrick dan Mount (2009:21) mendefinisikan perilaku konterproduktif sebagai berikut, "*counterproductive work performance consists of a broad array of voluntary behaviors that harm the well-being of the organization or its employees and includes behaviors such as violence on the job, racial slurs, theft, unsafe behavior, and misuse of information, time, or resources*". Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari bermacam-macam perilaku yang disengaja membahayakan kesejahteraan organisasi atau pegawainya. Termasuk dalam perilaku ini misalnya kekerasan kerja, pembedaan ras, pencurian, perilaku ceroboh, menyalahgunakan informasi, waktu atau sumber daya.

Greenberg dan Baron (2011:422) mengidentifikasi 4 (empat) kategori perilaku organisasional

menyimpang. Perilaku organisasi menyimpang menurut tingkat target (sasaran) yaitu organisasi dan perseorangan dan menurut tingkat keseriusan yaitu minor (ringan) dan mayor (serius). Kombinasi kedua pasang dimensi menghasilkan empat kategori yaitu: (1) Penyimpangan produksi (*production deviance*) mencakup pulang lebih awal, mengambil istirahat lebih lama dan *cyberloafing* (mengggunakan akses internet dan email sepanjang jam kerja yang tidak bertujuan mendukung pekerjaan, termasuk email, surfing ke bukan pekerjaan, online shopping, posting ke group dan download musik. (2) Penyimpangan property (*property deviance*) mencakup menggunakan barang atau property milik organisasi atau perusahaan tanpa izin, berbohong mengenai jam kerja. (3) Penyimpangan politik (*political deviance*) antara lain menunjukkan kesukaan pada karyawan secara tidak adil, bergosip dan berperilaku tidak sopan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa Perilaku konterproduktif adalah Nilai dari seperangkat perilaku seseorang yang memberikan dampak negatif dalam pencapaian tujuan organisasi dengan dimensi; 1) *Property deviance*, 2) *Production deviance*, 3) *Political deviance* dan 4) *Personal aggression*.

Kepribadian Extravert

Allick sebagaimana dikutip Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008:74) menyatakan, "*personality is a term used to describe a great many feelings and behaviors*." Kepribadian adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai perasaan dan perilaku. kepribadian adalah sifat dinyatakan oleh Colquitt, et al. (2011:295) yaitu, "*personality is actually a collection of multiple traits*". Kepribadian tidak terdiri dari satu sifat melainkan sekumpulan sifat-sifat yang membentuk kombinasi unik sehingga menjadi ciri khas dari orang tersebut.

Lebih detail tentang extraversion dan intraversion Menurut pendapat McShane dan Von Glinov (2005:59) bahwa, "*extroversion - extroversion characterizes people who are outgoing, talkative, sociable, and assertive. The opposite is introversion, which refers to those who are quiet, shy, and cautious. Introverts do not necessarily lack social skills. Rather, they are more inclined to direct their interest to ideas than to social events. Introverts feel quiet comfortable being alone, whereas extroverts do not*". *Extraversion*-ekstraversi ciri orang-orang yang ramah, banyak bicara, mudah bergaul, dan tegas. Sebaliknya adalah intraversi, yang merujuk kepada orang-orang yang

tenang, pemalu, dan berhati-hati. Intraversi tidak selalu memiliki keterampilan sosial, mereka cenderung untuk mengarahkan minat mereka terhadap ide-ide dari pada kegiatan sosial. Intraversi merasa tenang nyaman sendirian, sedangkan ekstrasversi sebaliknya.

Robbins dan Judge (2013:170) mengidentifikasi 5 (lima) dimensi kepribadian yang salah satunya adalah *Extraversion*. “*the extraversion dimension captures our comfort lever with relationships. Extraverts tend to be gregarious, assertive, and sociable. Introverts tend to be reserved, timid, and quite*”. Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrasversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introversi cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam. Berdasarkan definisi konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa Kepribadian Extravert adalah sifat-sifat seseorang yang unik dan relatif stabil dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan sesama dan lingkungannya yang membedakan seseorang dengan yang lainnya berdasarkan faktor-faktor: 1) *Extraversion*, 2) *Agreeableness*, 3) *Conscientiousness*, 4) *Emotional stability*, dan 5) *Openness to experience*.

METODOLOI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur. Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan metode survey, diukur menggunakan instrumen kuisioner. Analisis data menggunakan statistik parametris dengan path analysis. Penelitian ini dilaksanakan kepada guru SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur yang berjumlah responden sebanyak 99 orang dengan jumlah sampel 95 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pengaruh Kepribadian Extravert terhadap Perilaku Kontraproduktif

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian *extravert* terhadap perilaku kontraproduktif dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,279 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,597. Ini memberikan makna kepribadian *extravert*

berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya Kreitner dan Kinicki (2010:178) menyatakan bahwa, “*personality traits and job conditions also could make CWBs more likely*”. Kepribadian dan kondisi kerja memungkinkan terjadinya CWBs. Sedangkan Menurut Karin Instone mengatakan bahwa, “*predictors mentioned that can increase counterproductive work behavior are personality traits such as low conscientiousness, low emotional stability and low agreeableness*”. Kepribadian seperti sifat berhati-hati, kemantapan emosional dan mudah bersepakat yang rendah dapat meningkatkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Salgado dalam Colquitt, LePine dan Wesson (2011:316) juga menyatakan bahwa, “*conscientiousness employees are less likely to engage in counterproductive behavior*”. Pegawai yang sifat berhati-hatinya tinggi sedikit terlibat dalam perilaku kontraproduktif.

Lebih jauh lagi dijelaskan oleh George dan Jones (2012:175) mengatakan, “*counterproductive work behaviors are those violate organizational values and norms and have the potential to harm individuals and the organization as a whole. 98 Such behaviors can range from relatively minor infractions such as wasting time and resources to much more major infractions such as theft, sabotage, and verbal and physical abuse*”. Terjadinya perilaku kerja kontraproduktif adalah mereka yang berperilaku melanggar nilai-nilai dan norma-norma organisasi dan memiliki potensi untuk merugikan individu dan organisasi. 98 perilaku tersebut dapat berkisar dari pelanggaran yang relatif kecil seperti membuang-buang waktu dan sumber daya sampai kepada pelanggaran yang lebih besar seperti pencurian, sabotase, dan Kekerasan lisan dan fisik. Berdasarkan uraian di atas, Kepribadian *extravert* berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya di Bab IV, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepribadian *extravert* berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif guru. Artinya peningkatan Kepribadian *extravert* mengakibatkan penurunan perilaku kontraproduktif pada guru SMA Negeri di Kecamatan Matraman.

SARAN

Berdasarkan implikasi penelitian yang dikemukakan di atas dapat diajukan saran dalam usaha menurunkan perilaku kontraproduktif guru SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur, sebagai berikut: (1) Bagi kepala Suku Pendidikan Dinas Pendidikan Jakarta Timur, untuk membantu menurunkan perilaku kontraproduktif guru SMA Negeri di Kecamatan Duren Sawit. Dengan cara melakukan tes kejiwaan setiap guru secara rutin ; (2) Bagi kepala sekolah SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur, agar melaksanakan kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi guru diluar jam sekolah baik dalam bentuk pendidikan ataupun pelatihan untuk guru. kompetensi yang dimaksud yakni tentang *character building*, kepemimpinan, kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial ; (3) Bagi guru SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur harus terus terlibat aktif di organisasi MGMP, sebagai salah satu media untuk bergaul dan saling memberi masukan antar sesama guru di luar jam sekolah ; (4) Bagi guru SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur juga harus berani membuka diri, ramah dan bergaul antar sesama guru di lingkungan sekolah, guna mempererat rasa kekeluargaan antar sesama guru ; (5) Bagi kepala sekolah SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur agar tetap berlaku adil dalam setiap membuat kebijakan untuk guru, baik kebijakan berupa gaji, upah, penghargaan, promosi jabatan, kenaikan pangkat dan evaluasi tanpa pandang bulu, suku, agama, ras, atau antar a laki-laki dan perempuan ; (6) Bagi guru SMA Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur, agar meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga guru makin berprestasi sesuai dengan kompetensinya, dengan mengikuti pelatihan dan seminar. Agar guru tidak hanya menuntut sekolah untuk berlaku adil, tetapi guru juga mau dan mampu meningkatkan perilaku kerja yang diharapkan dan mendukung setiap program yang telah ditetapkan oleh organisasi/sekolah ; (7) Hasil penelitian tentang perilaku kontraproduktif guru tentunya memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif selain kepribadian *extravert* dan keadilan distribusi. Selain itu perlu dilakukan penelitian untuk mengemukakan pendekatan atau cara praktis menurunkan dan mencegah perilaku kontraproduktif di kalangan pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, Murray R dan Michael K. Mount. (2009). *Select on Conscientiousness and Emotional Stability* dalam *Handbook of Principles of Organizational Behavior, Indispensable Knowledge for Evidence- Based Manajemen 2nd Edition*, edited by Edwin A Locke. West Sussex: John & Wiley, Ltd.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGrawHill/Irwin.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace second edition*. New York: McGraw Hill.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, Sixth edition*. Pearson education, Inc.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, (2011). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.
- Greenberg, Jerald.,(2010). *Managing Behavior in Organizations, Fifth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Ivancevich, John M. Robert Konopaskedan Michael T. Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*, Eight Edition. New York: McGraw-Hill.
- Karin Instone, *Counterproductive Work Behavior*, <http://www.psych.auckland.ac.nz/> (diakses Selasa,13 Oktober 2015).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior, Emerging Realities For The Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior, Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. (2005). *Organizational Behavior, Emerging Realities For The Workplace Revolution (New York: McGraw-Hill*.
- Pujaatmaka, Hadyana., (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, terjemahan. Jakarta: Pearson Education Asia dan Prenhallindo.