

UJI VALIDITAS KONSTRUK PADA INSTRUMEN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR CHECKLIST DENGAN METODE CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)

Nurul Nijar Anggraini
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
anggraini_nn@gmail.com

Abstract

Counterproductive work behavior is a harmful action or action with will to harm company/organization. For instance, violent behavior towards others, such as aggression (physical and verbal), doing work not properly in purpose, sabotage, theft, and withdrawal, such as absence, lateness, and turnover (Spector, 1997). Components of counterproductive work behavior are five dimensions, abuse, production deviance, sabotage, theft, withdrawal. Objective of this study is to test aforementioned instrument construct validity. Data in this study was obtained from 227 Civil Servants. Method used to test it is confirmatory factor analysis. The result showed that all items is unidimensional. It means that all items measures only one factor, thus one factor model which was theorized by Counterproductive Work Behavior Checklist can be accepted.

Keywords: *Construct Validity Test, Counterproductive Work Behavior, Abuse, Production Deviance, Sabotage, Theft, Withdrawal*

Abstrak

Perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan yang merugikan atau tindakan dengan niat untuk merugikan perusahaan/organisasi (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan atasan). Contohnya yaitu, perilaku kasar terhadap orang lain, seperti agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, sabotage, theft, dan withdrawal, misalnya, absensi, keterlambatan, dan turnover (Spector, 1997). Komponen perilaku kerja kontraproduktif meliputi lima dimensi yaitu abuse, production deviance, sabotage, theft, withdrawal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas kostruk instrumen tersebut. Data dalam penelitian ini diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 227 orang. Metode yang digunakan untuk mengujinya adalah analisis faktor konfirmatorik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item yang berjumlah 31 item bersifat unidimensional. Artinya seluruh item hanya mengukur satu faktor saja sehingga model satu faktor yang diteorikan oleh Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) dapat diterima.

Kata Kunci: *Uji Validitas Konstruk, Perilaku Kerja Kontraproduktif, Penyalahgunaan, Penyimpangan Produksi, Sabotase, Pencurian, Penarikan Diri*

Diterima: 10 Oktober 2014

Direvisi: 23 November 2014

Disetujui: 30 November 2014

PENDAHULUAN

Pada tahun 1995 Gruys dan Sakett (dalam Aftab & Javed, 2012), mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah setiap perilaku yang disengaja pada bagian dari anggota organisasi, dipandang oleh organisasi sebagai hal yang bertentangan dengan prosedur. Perilaku ini mencakup tindakan seperti pencurian, mengatakan sakit ketika Anda tidak sakit, penipuan, pelecehan seksual, kekerasan, penggunaan narkoba dan alkohol (Instone, 2012). Perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan yang merugikan atau tindakan dengan niat untuk merugikan perusahaan/organisasi (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan atasan). Contohnya yaitu, perilaku kasar terhadap orang lain, seperti agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, *sabotage*, *theft*, dan *withdrawal*, misalnya, absensi, keterlambatan, dan *turnover* (Spector, 1997). Dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif menurut Spector et al. dibagi menjadi 5 subskala yang terdiri dari: (a) *Abuse*, (b) *Sabotage*, (c) *Theft*, (d) *Production Deviance*, dan (e) *Withdrawal*.

Penjelasan subskala berikut yaitu: (a) *Abuse* adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang bersifat interpersonal dan merupakan bentuk dari emosi negatif. Contoh perilaku ini adalah bergosip dengan rekan kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung, berlaku kasar terhadap rekan kerja, melontarkan kata-kata yang tidak sopan terhadap rekan kerja, dll. (b) *Sabotage* adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang bersifat merusak peralatan kantor dengan sengaja dan tidak mempergunakan fasilitas kantor sebagaimana mestinya. Contohnya seperti merusak computer dan mobil kantor serta membiarkan ruangan kerja kotor. (c) *Theft* adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang bersifat mengambil atau mencuri barang milik kantor dan tidak mengembalikannya. Contohnya adalah membawa pulang barang milik kantor, mengambil uang kantor tanpa izin. (d) *Production deviance* adalah tidak dapat melakukan pekerjaan secara efektif seperti bekerja lambat, mengabaikan pekerjaan dan bekerja secara asal-asalan. (e) *Withdrawal* adalah perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja menjadi kurang dari yang dibutuhkan oleh organisasi. Contohnya adalah mengambil jam istirahat lebih lama dari yang seharusnya, datang terlambat, pulang lebih awal.

Deskripsi Mengenai Instrumen

Spector et al. (1997) juga telah mengukur perilaku kerja kontraproduktif melalui komponen-komponen dari perilaku kerja kontraproduktif yang disebut juga dengan *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C), terdiri dari komponen yang membentuk perilaku kerja kontraproduktif dan keberadaannya saling memiliki keterkaitan yaitu, *abuse*, *production deviance*, *sabotage*, *theft*, dan *withdrawal*. Instrumen ini memiliki 31 item. Dimana terdapat 16 item *abuse*, 3 item *production deviance*, 3 item *sabotage*, 5 item *theft*, dan 4 item *withdrawal*.

Contoh item *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C) adalah sebagai berikut:

Tabel 1*Item-item Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)*

No.	Pernyataan
1	Saya merasa berlebihan dalam memakai bahan / perlengkapan kerja
2	Saya sengaja melakukan pekerjaan yang salah
3	Saya datang telat tanpa izin
4	Saya berada di rumah dan mengatakan sedang sakit padahal tidak sakit
5	Saya merusak sebuah peralatan atau properti kantor
6	Saya mengotori tempat kerja
7	Mengambil sesuatu milik atasan saya
8	Memulai atau melanjutkan gosip di tempat kerja
9	Sengaja bekerja perlahan-lahan padahal harus segera untuk diselesaikan
10	Saya memakai jam istirahat lebih lama
11	Saya tidak mengikuti instruksi / aturan
12	Saya meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya
13	Saya menghina seseorang tentang pekerjaan mereka
14	Saya mengolok-olok kehidupan pribadi seseorang
15	Saya mengambil perlengkapan kantor tanpa izin
16	Saya mengikuti kegiatan yang dibayar melebihi waktu yang ditentukan
17	Saya mengambil uang atasan tanpa izin
18	Saya mengabaikan seseorang di tempat kerja
19	Menyalahkan seseorang di tempat kerja untuk kesalahan yang saya buat
20	Saya memulai sebuah argumen dengan seseorang di tempat kerja
21	Saya mengambil sesuatu milik seseorang di tempat kerja
22	Saya sengaja memanfaatkan seseorang di tempat kerja
23	Saya mempraktekkan hal seronok kepada seseorang di tempat kerja
24	Saya mengancam seseorang di tempat kerja dengan kekerasan
25	Saya mengancam seseorang di tempat kerja, tetapi tidak secara fisik
26	Saya mengatakan sesuatu yang negatif dengan seseorang di tempat kerja untuk menjatuhkan mereka
27	Saya melakukan sesuatu agar seseorang terlihat buruk di tempat kerja
28	Saya melontarkan lelucon dengan maksud mempermalukan seseorang di tempat kerja
29	Saya melihat email pribadi / barang-barang seseorang tanpa izin di tempat kerja
30	Saya memukul atau mendorong seseorang di tempat kerja
31	Saya menghina atau mengolok-olok seseorang di tempat kerja

Counterproductive Work Behavior Checklist memiliki 4 kategori jawaban yaitu “Selalu”, “Sering”, “Jarang”, dan “Tidak Pernah”. Untuk *scoring* hanya memberikan skor tertinggi pada pernyataan “Selalu” dan terendah pada pilihan “Tidak Pernah” untuk pernyataan *favorable*. Untuk penskoran item *unfavorable*, penilaian tertinggi pada pernyataan “Tidak Pernah” dan terendah pada pilihan “Selalu”. Skor-skor tersebut kemudian dihitung, dengan proporsi item yang bersifat *favorable* dengan ketentuan sebagai berikut: Selalu = 4, Sering = 3, Jarang = 2, Tidak Pernah = 1. Untuk item yang bersifat *unfavorable* dihitung dengan ketentuan sebagai berikut: Selalu = 1, Sering = 2, Jarang = 3, Tidak Pernah = 4.

METODE

Untuk menguji validitas konstruk instrumen pengukuran *Counterproductive Work Behavior Checklist* ini menggunakan pendekatan analisis faktor berupa *confirmatory factor analysis* (CFA). Pengujian analisis CFA seperti ini dilakukan dengan bantuan software LISREL 8.70 (Joreskog & Sorbom, 1999).

Adapun logika dari CFA (Umar, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Bahwa ada sebuah konsep atau trait berupa kemampuan yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat disusun pertanyaan atau pernyataan untuk mengukurnya. Kemampuan ini disebut faktor, sedangkan pengukuran terhadap faktor ini dilakukan melalui analisis terhadap respon atas item-itemnya.
2. Diteorikan setiap item hanya mengukur satu faktor saja, begitupun juga tiap subtes hanya mengukur satu faktor juga. Artinya baik item maupun subtes bersifat unidimensional.
3. Dengan data yang tersedia dapat digunakan untuk mengestimasi matriks korelasi antar item yang seharusnya diperoleh jika memang unidimensional. Matriks korelasi ini disebut sigma (Σ), kemudian dibandingkan dengan matriks dari data empiris, yang disebut matriks S. Jika teori tersebut benar (unidimensional) maka tentunya tidak ada perbedaan antara matriks Σ - matriks S atau bisa juga dinyatakan dengan $\Sigma - S = 0$.
4. Pernyataan tersebut dijadikan hipotesis nihil yang kemudian diuji dengan *chi-square*. Jika hasil *chi-square* tidak signifikan ($p > 0,05$), maka hipotesis nihil tersebut “tidak ditolak”. Artinya teori unidimensionalitas tersebut dapat diterima bahwa item ataupun sub tes instrumen hanya mengukur satu faktor saja. Sedangkan, jika nilai *chi-square* signifikan ($p < 0,05$), artinya bahwa item tersebut mengukur lebih dari satu faktor atau bersifat multidimensional. Maka perlu dilakukan modifikasi terhadap model pengukuran.
5. Adapun dalam memodifikasi model pengukuran dilakukan dengan cara membebaskan parameter berupa korelasi kesalahan pengukuran. Hal ini terjadi ketika suatu item mengukur selain faktor yang hendak diukur. Setelah beberapa kesalahan pengukuran dibebaskan untuk saling berkorelasi, maka akan diperoleh model yang *fit*, maka model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.
6. Jika model *fit*, maka langkah selanjutnya menguji apakah item signifikan atau tidak mengukur apa yang hendak diukur, dengan yang hendak diukur, dengan menggunakan *t-test*. Jika hasil *t-test* tidak signifikan ($t < 1,96$) maka item tersebut tidak signifikan dalam mengukur apa yang hendak diukur, bila perlu item yang demikian di eliminasi dan sebaliknya.
7. Selain itu, apabila dari hasil CFA terdapat item yang koefisien muatan faktornya negatif, maka item tersebut juga harus didrop. Sebab hal ini tidak sesuai dengan sifat item, yang bersifat positif (*favorable*).
8. Kemudian, apabila terdapat korelasi parsial atau kesalahan pengukuran item terlalu banyak berkorelasi

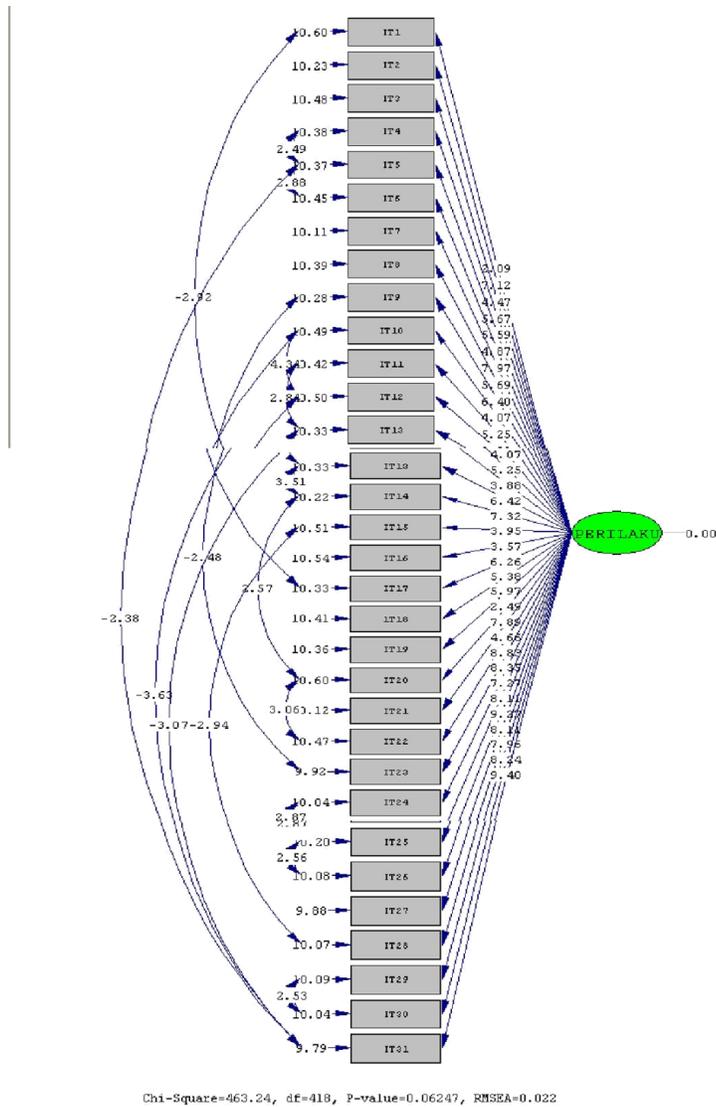
dengan kesalahan pengukuran lainnya, maka item tersebut akan di eliminasi. Sebab, item yang demikian selain mengukur apa yang hendak diukur, ia juga mengukur hal lain (multidimensi). Adapun asumsi di eliminasi atau tidaknya item adalah jika tidak terdapat lebih dari tiga korelasi parsial atau kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan item lainnya.

9. Terakhir, setelah dilakukan langkah-langkah seperti yang telah disebutkan di atas. Dan mendapatkan item dengan muatan faktor signifikan ($t > 1,96$) dan positif. Maka, selanjutnya item-item yang signifikan ($t > 1,96$) dan positif tersebut diolah untuk nantinya didapatkan faktor skornya.

Adapun data dalam penelitian ini diambil dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data tersebut dikumpulkan dalam rangka penyusunan skripsi (Nurul, 2014).

HASIL

Penulis menguji apakah ke-31 item perilaku kerja kontraproduktif yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengatur dimensi *abuse*, *production deviance*, *theft*, *sabotage* dan *withdrawal* dari variabel perilaku kerja kontraproduktif. Dari hasil analisis analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor diperoleh model fit, dengan nilai *chi-square* = 69432; *df* = 434; *p-value* = 0,00000; RMSEA=0,052



Gambar 1

Analisis Faktor Konfirmatori Counterproductive Work Behavior Checklist

Dari gambar 1 diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model dengan satu faktor dapat diterima. Artinya seluruh item hanya mengukur satu faktor dari variabel perilaku kerja kontraproduktif.

Kemudian peneliti melihat apakah item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur secara signifikan dan sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu didrop atau tidak, pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai t bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1*Muatan Faktor Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif*

No.	Koefisien	Standard Error	T-Value	Signifikan
1.	0,21	0,10	2,09	V
2.	0,67	0,09	7,12	V
3.	0,44	0,10	4,47	V
4.	0,55	0,10	5,67	V
5.	0,54	0,10	5,59	V
6.	0,47	0,10	4,87	V
7.	0,74	0,09	7,97	V
8.	0,55	0,10	5,69	V
9.	0,61	0,10	6,40	V
10.	0,40	0,10	4,07	V
11.	0,51	0,10	5,25	V
12.	0,38	0,10	3,88	V
13.	0,61	0,09	6,42	V
14.	0,69	0,09	7,32	V
15.	0,39	0,10	3,95	V
16.	0,35	0,10	3,57	V
17.	0,60	0,10	6,26	V
18.	0,52	0,10	5,38	V
19.	0,57	0,10	5,97	V
20.	0,25	0,10	2,49	V
21.	0,73	0,09	7,89	V
22.	0,45	0,10	4,66	V
23.	0,81	0,09	8,83	V
24.	0,77	0,09	8,35	V
25.	0,68	0,09	7,27	V
26.	0,75	0,09	8,11	V
27.	0,84	0,09	9,27	V
28.	0,75	0,09	8,11	V
29.	0,74	0,09	7,96	V
30.	0,76	0,09	8,24	V
31.	0,85	0,09	9,40	V

Keterangan: tanda V = Signifikan ($t > 1.96$)

Berdasarkan tabel 1, nilai t bagi koefisien muatan faktor semua item signifikan karena $t > 1,96$. Selanjutnya melihat muatan faktor dari item apakah ada yang bermuatan negatif, maka diketahui tidak terdapat item yang muatan faktornya negatif.

DISKUSI

Hasil uji validitas konstruk terhadap instrumen *Counterproductive Work Behavior Checklist* dengan menggunakan pendekatan *confirmatory factor analysis* mengungkapkan bahwa seluruh item bersifat unidimensional atau dengan kata lain hanya mengukur satu faktor saja, yakni Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Abuse, Production Deviance, Sabotage, Theft, Withdrawal*). Dapat disimpulkan bahwa model satu faktor yang diteorikan oleh instrumen *Counterproductive Work Behavior Checklist* ini dapat diterima. Hal ini dikarenakan seluruh item instrumen ini memenuhi kriteria-kriteria sebagai item yang baik, yaitu (1) memiliki muatan faktor positif, (2) valid (signifikan, $t > 1,96$), dan (3) hanya memiliki korelasi antar kesalahan pengukuran item yang tidak lebih dari tiga atau dengan kata lain item tersebut bersifat unidimensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, H., & Javed, A. (2012). The Impact of Job Stress on the Counter-productive Work Behavior (CWB) A Case Study from the financial Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (7). 590-604. Diunduh dari <http://journal-archieves25.webs.com/590-604.pdf>
- Instone, K. (2012). Counterproductive Work Behavior. *White paper*. Diunduh tanggal 8 Agustus 2013 dari <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/ourpeople/documents/Karin%20Instone%20Counterproductive%20Work%20Behaviour%20White%20Paper.pdf#page=1&zoom=auto,0,259>
- Sorbom, Joreskorg. (2004). Confirmatory Factor Analysis, using amos, lisrel, Mplus, SAS/STAT calis. Diunduh pada tanggal 25 Januari 2013 dari <http://rt.uits.iu.edu/visualization/analytics/docs/cfa-docs/cfa.pdf>
- Spector, P.E. (1997). Job Satisfaction Survey, JSS. *JSS Overview*. Diunduh dari <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssovr.html>
- Umar, Jahja. (2011). *Bahan kuliah psikometri*. UIN Jakarta. Tidak diterbitkan.