

PENGARUH *ABUSIVE SUPERVISION* TERHADAP *DEVIANCE BEHAVIOR* DENGAN *JOB FRUSTRATION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* KARYAWAN PERUSAHAAN

Raden Teja Yokanan

Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Kristen Immanuel, Yogyakarta, Indonesia
E-mail: teja.yokanan@ukrimuniversity.ac.id

ABSTRACT

This present study aims to analyze the effect of abusive supervision variables on deviance behavior through job frustration and its direct effect on the deviance behavior of company employees. The population in this study are those who work as supervisors and have direct subordinates or employees. The research sample was taken as many as 31 respondents with a nonprobability sampling technique, namely incidental sampling. Hypothesis testing uses path analysis to test the effect of each variable. The results of this study suggest that: (i) abusive supervision has a significant positive direct effect on job frustration of company employees. (ii) job frustration mediates positively and significantly influences the abusive supervision on the deviance behavior of company employees. (iii) abusive supervision does not directly influence the deviance behavior of the company's employees.

Keywords: Abusive Supervision, Job Frustration, Deviance Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel supervisi penyalahgunaan terhadap perilaku penyimpangan melalui frustrasi kerja dan pengaruh langsungnya terhadap perilaku menyimpang karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang berprofesi sebagai supervisor dan memiliki bawahan atau karyawan langsung. Sampel penelitian diambil sebanyak 31 responden dengan teknik nonprobability sampling yaitu sampling insidental. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (i) supervisor kasar berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap job frustration (jf) karyawan perusahaan. (ii) frustrasi kerja memediasi secara positif dan signifikan mempengaruhi supervisi kekerasan terhadap penyimpangan perilaku karyawan perusahaan. (iii) supervisi kekerasan tidak secara langsung mempengaruhi perilaku menyimpang karyawan perusahaan.

Kata kunci: supervisi kasar, frustrasi kerja, perilaku penyimpangan

PENDAHULUAN

Terlepas dari tingkat rendahnya, pengawasan yang kasar merupakan fenomena di tempat kerja yang mahal yang berdampak negatif terhadap karyawan, majikan, dan pemangku kepentingan penting lainnya (Tepper, 2008:730). Para ilmuwan *Organizational Behavior* tertarik untuk mengurangi perilaku organisasional yang menyimpang karena hal tersebut dapat menjadi sangat mengganggu dan

merugikan, baik dari segi biaya keuangan yang dibutuhkan dalam perusahaan dan biaya emosional yang dibutuhkan karyawan. Penyimpangan sering dikenali sebagai reaksi frustrasi terhadap *stressor* organisasional, seperti keuangan, sosial, dan kondisi kerja. (Muafi, 2011:123).

Studi lain menyatakan bahwa ada perbedaan gender dalam *abusive supervision*. Simpson and Cohen (2004) menyatakan bahwa perempuan (28,5%) dilaporkan mengalami