

**PERANAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PERILAKU PENYIMPANGAN
KERJA INTERPERSONAL DENGAN MEDIASI EMOSI NEGATIF PADA
PEKERJA KELAPA SAWIT PERUSAHAAN X DI TAPIN**

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Dita Yuliana Alivia

2010914320008

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Desember, 2023

Skripsi

PERANAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PERILAKU PENYIMPANGAN
KERJA INTERPERSONAL DENGAN MEDIASI EMOSI NEGATIF
PADA PEKERJA KELAPA SAWIT PERUSAHAAN X DI TAPIN

dipersiapkan dan disusun oleh


Dita Yuliana Alivia

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 28 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji

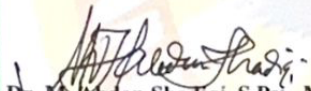
Pembimbing Utama

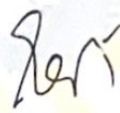
Anggota Dewan Penguji Lain


Dr. Silvia Kristanti T.F., M.Psi., Psikolog
NIP. 19830217 200812 2 001


Rendy Alfiannoor Achmad, S.Psi., M.A
NIP. 19881016 202012 1 010

Pembimbing Pendamping


Dr. M. Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si
NIP. 19910223 201903 1 008


Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog
NIP. 19700919 200501 2 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi


Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog
NIP. 19810421 200812 1 005

Koordinator Program Studi Psikologi

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 8 Desember 2023



Dita Yuliana Alivia

NIM. 2010914320008

ABSTRAK

PERANAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PERILAKU PENYIMPANGAN KERJA INTERPERSONAL DENGAN MEDIASI EMOSI NEGATIF PADA PEKERJA KELAPA SAWIT PERUSAHAAN X DI TAPIN

Dita Yuliana Alivia

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas yang paling berperan penting untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia. Namun, masih sering terdapat permasalahan yang terjadi pada produksi minyak sawit seperti produksi ilegal serta adanya pelanggaran pada hak buruh seperti beban kerja dan gaji rendah serta pada hak asasi manusia seperti pelecehan seksual oleh atasan kepada buruh wanita. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kebahagiaan terhadap perilaku penyimpangan kerja interpersonal dengan mediasi emosi negatif pada pekerja kelapa sawit di Kalimantan Selatan dengan sampel sebanyak 148 pekerja. Pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan memakai skala kebahagiaan (*The PERMA-Profiler*), skala perilaku penyimpangan kerja interpersonal (*Workplace Deviance Scale*) dan skala emosi negatif (*Job Related Affective Well-Being Scale*). Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya peranan kebahagiaan terhadap perilaku penyimpangan kerja interpersonal melalui mediasi emosi negatif pada pekerja kelapa sawit perusahaan x di Tapin. Namun, pada hipotesis minor ditemukan bahwa terhadap peranan emosi negatif terhadap perilaku penyimpangan kerja interpersonal pada pekerja kelapa sawit perusahaan x di Tapin.

Kata Kunci: Kebahagiaan, perilaku penyimpangan kerja interpersonal, emosi negatif, pekerja kelapa sawit

ABSTRACT

THE ROLE OF HAPPINESS IN INTERPERSONAL WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOR MEDIATED BY NEGATIVE EMOTIONS AMONG OIL PALM WORKERS AT COMPANY X IN TAPIN

Dita Yuliana Alivia

Oil palm plantations are one of the sectors producing commodities that play the most important role in improving the economy of Indonesia. However, several issues still exist in palm oil production, such as illegal production and violations of labor rights such as excessive workload and low wages as well as human rights violations such as sexual harassment by superiors towards female workers. Therefore, the aim of this study is to investigate the role of happiness in interpersonal workplace deviant behavior mediated by negative emotions among oil palm workers in South Kalimantan with a sample of 148 workers. The subjects were selected using the purposive sampling technique. The study method was a quantitative method using a happiness scale (the PERMA-Profilier), an interpersonal workplace deviant behavior scale (the Workplace Deviance Scale) and a negative emotions scale (the Job Related Affective Well-Being Scale). The results show that there is no role of happiness in interpersonal workplace deviant behavior through the mediation of negative emotions among oil palm workers at Company X in Tapin. However, in the minor hypothesis it shows that there is a mediating role of negative emotions in interpersonal workplace deviant behavior among oil palm workers at Company X in Tapin.

Keywords: happiness, interpersonal workplace deviant behavior, negative emotions, oil palm workers

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan serta kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peranan Kebahagiaan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal dengan Mediasi Emosi Negatif pada Pekerja Kelapa Sawit Perusahaan X di Tapin”. Pada penyusunan skripsi ini peneliti menyadari tidak dapat bekerja seorang diri tanpa bantuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Ibu Dr. dr. Istiana, M. Kes yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
2. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Bapak Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog yang telah memberikan izin dan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian.
3. Ibu Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan serta semangat selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. Muhammad Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing pendamping serta dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
5. Kepada kedua orangtua dan keluarga yang selalu memberikan doa serta semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

6. Kepada teman-teman tim payung yang selalu memberikan dukungan serta memiliki kerja sama yang luar biasa dalam proses penyusunan skripsi.
7. Amanda Putri, Ilfia Waode dan Andi Naurah Najla yang selalu memberikan semangat serta dukungan untuk penulis dari awal masa perkuliahan, sehingga penulis dapat terus bersemangat hingga menyelesaikan skripsi.
8. Kepada Nabila, Syahna, Shafa dan Amel sahabat penulis dari sekolah menengah atas yang selalu mendengar keluh kesah penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
9. Kepada Molly, Piko, dan Pablo sebagai kucing kesayangan penulis yang selalu ada memberi dukungan dengan menemani penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
10. Kepada Reza Agusta Wirakesuma yang selalu membersamai penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk menambah wawasan dan meningkatkan kesempurnaan pada skripsi ini.

Banjarbaru, 28 Desember 2023

Dita Yuliana Alivia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.2.1 Permasalahan Umum	6
1.2.2 Permasalahan Khusus	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal	11
2.1.1 Definisi Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal.....	11
2.1.2 Dimensi Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal	12
2.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal	13
2.2 Kebahagiaan	13

2.2.1 Definisi Kebahagiaan.....	13
2.2.2 Aspek-Aspek Kebahagiaan	15
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan	17
2.3 Emosi Negatif	18
2.3.1 Definisi Emosi Negatif	18
2.3.2 Dimensi Emosi Negatif.....	19
2.3.3 Faktor-Faktor Emosi Negatif	20
2.4 Peranan Kebahagiaan terhadap Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal, dan Emosi Negatif	20
2.5 Landasan Teori.....	22
2.6 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	26
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	26
3.2.2 Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	27
3.3 Subjek dan Tempat Penelitian.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4.1 Instrumen Penelitian	30
3.4.2 Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas Alat Ukur	35
3.4.3 Pelaksanaan Uji Coba Penelitian	37
3.5 Analisis Data	43
3.5.1 Uji Asumsi	43
3.5.2 Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	46
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	46
4.3 Hasil Penelitian.....	48
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian.....	48
4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian.....	52
4.4 Pembahasan	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	66
5.2.1 Bagi Pemerintah.....	66
5.2.2 Bagi Pekerja Kelapa Sawit.....	66
5.2.3 Bagi Perusahaan.....	66
5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 <i>Blue Print Workplace Deviance Scale</i>	32
Tabel 3.2 <i>Blue Print The PERMA-Profilier</i>	33
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Emosi Negatif	34
Tabel 3.4 Kategori Skor Reliabilitas	37
Tabel 3.5 Hasil Seleksi Aitem Skala Kebahagiaan	39
Tabel 3.6 Hasil Seleksi Aitem Skala Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal	40
Tabel 3.7 Hasil Seleksi Aitem Skala Emosi Negatif	42
Tabel 4.1 Data Demografi	46
Tabel 4.2 Skor Hipotetik	49
Tabel 4.3 Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik.....	49
Tabel 4.4 Kategorisasi Nilai	50
Tabel 4.5 Norma Kategorisasi Nilai.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Kolomogorov-Smirnov.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Skewness Kurtosis	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Hubungan antar Variabel	23
Gambar 4.1 Model Konseptual Uji Hipotesis	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Kuesioner Penelitian	80
A.1 <i>Informed Consent</i>	80
A.2 Skala Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal	86
A.3 Skala Kebahagiaan	88
A.4 Skala Emosi Negatif	92
B. Hasil Perhitungan <i>G*Power</i>	94
C. Bukti Perizinan Penggunaan Alat Ukur.....	95
C.1 Bukti Perizinan Alat Ukur Kebahagiaan.....	95
C.2 Bukti Perizinan Alat Ukur Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal dan Emosi Negatif.....	95
D. Kartu Bimbingan	96
E. Surat Pernyataan Bimbingan	97
E.1 Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Pembimbing Utama.....	97
E.2 Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Pembimbing Pendamping	98
F. Halaman Persetujuan.....	99
G. Lembar Pengesahan.....	99
H. Data Mentah Uji Coba Penelitian.....	100
H.1 Data Mentah Penyimpangan Kerja Interpersonal.....	100
H.2 Data Mentah Emosi Negatif	101
H.3 Data Mentah Kebahagiaan	103
I. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Uji Coba Alat Ukur.....	106

I.1 Uji Realiabilitas dan Seleksi Aitem Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal.....	106
I.2 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Emosi Negatif.....	108
I.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Kebahagiaan.....	110
J. Data Mentah Penelitian	115
J.1 Data Mentah Penyimpangan Kerja Interpersonal.....	115
J.2 Data Mentah Emosi Negatif	119
J.3 Data Mentah Kebahagiaan.....	122
K. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Penelitian Alat Ukur.....	127
K.1 Hasil Reliabilitas dan Seleksi Aitem Perilaku Penyimpangan Kerja Interpersonal.....	127
K.2 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Emosi Negatif.....	128
K.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Kebahagiaan	129
L. Data Demografi Penelitian	134
M. Analisis Data Penelitian.....	136
M.1 Uji Asumsi	136
M.2 Uji Hipotesis	144
N. Uji Referensi	147
N.1 Uji Referensi Pertama.....	147
N.2 Uji Referensi Kedua	148
O. Uji Plagiasi	149
P. Uji Format Skripsi.....	150