

INTISARI

Perilaku kerja kontraproduktif karyawan terhadap organisasi menjadi persoalan mendasar pada bidang sumber daya manusia. Persoalan tersebut dapat dipahami melalui pertukaran kontraktual pada hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, yaitu pengingkaran kontrak psikologis. Sementara itu, karyawan melibatkan proses *sensemaking* yang memberikan penalaran terhadap pengingkaran melalui pemrosesan informasi sosial. Penalaran karyawan mempertimbangkan peran integratif kombinasi faktor situasional dan disposisional sebagai bentuk moderasi. Penelitian ini menguji peran politik organisasional persepsian dan kecerdasan emosional memoderasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Pengujian dilakukan dengan menggunakan data 300 karyawan yang mewakili berbagai industri/perusahaan di Yogyakarta. Selanjutnya, data tersebut dipilih berdasarkan tingkat kepatutan sosial rendah sehingga diperoleh 209 karyawan yang memiliki kecenderungan respon sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dengan menggunakan analisis regresi bertingkat, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Pengaruh tersebut menjadi semakin lemah ketika politik organisasional persepsian rendah dan kecerdasan emosional tinggi. Selanjutnya, interaksi tiga arah ditemukan antara pengingkaran kontrak psikologis, politik organisasional persepsian dan kecerdasan emosional dalam memprediksi perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa teori pertukaran sosial dan pemrosesan informasi sosial dapat menjelaskan pengaruh antar variabel. Selain itu, perspektif *sensemaking* karyawan dapat menentukan pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Kata kunci: *pengingkaran kontrak psikologis, politik organisasional persepsian, kecerdasan emosional, perilaku kerja kontraproduktif, sensemaking.*

ABSTRACT

Employees counterproductive work behavior toward the organization becomes a fundamental problem in the field of human resources. The problem can be found through contractual on the working relationship between employees and organizations, namely breach. Meanwhile, employees involve the process of sensemaking that provide an assessment of breach through processing of social information. It considers the integrative role of situational and dispositional factors as a form of moderation. This study incorporated perception of organizational politics and emotional intelligence as moderation role. The test was conducted using data of 300 employees representing various industries/companies in Yogyakarta. Furthermore, the data is selected based on the low level of social desirability generated by 209 employees who have a tendency to respond in accordance with the actual conditions. Using a hierarchical regression analysis, the results demonstrated that psychological contract breach has a positive and significant influence on counterproductive work behavior. This influence becomes weaker when perception of organizational politics is low and emotional intelligence is high. Furthermore, a three-way interaction are found between psychological contract breach, perception of organizational politics and emotional intelligence in predicting counterproductive work behaviors. This study point out the existence of social exchange and social information processing theory can explain the influence between variables. In addition, the employee's sensemaking perspective can determine the influence of psychological contract breach to counterproductive work behavior.

Keywords: *psychological contract breach, perception of organizational politics, emotional intelligence, counterproductive work behavior, sensemaking.*