

## PERAN PEMEDIASIAN KEBOSANAN KERJA PADA PENGARUH PERSEPSI OVERKUALIFIKASI TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

**Khumairo'Ul Aini<sup>1</sup>, Ikhsan Maksu<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

<sup>1</sup>Email : khumairoulaini@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2360>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2360>

### Abstract

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of perceived overqualification on counterproductive work behavior and job boredom, as well as to test and analyze work boredom on counterproductive work behavior as a mediating role for job boredom. This study uses quantitative research methods with explanatory research. The sample is all permanent employees of the Malang Regency Civil Service Police Unit Leader, namely 80 people, using the Path Analysis method. The results showed that: (1) perceived overqualification had a significant positive effect on counterproductive work behavior, (2) perceived overqualification had a significant positive effect on job boredom, (3) job boredom had a significant positive effect on counterproductive work behavior, (4) job boredom mediated the effect perception of overqualification on counterproductive work behavior towards employees of the Malang Regency Civil Service Police Unit Leaders.*

**Keywords:** Perception of Overqualification, Work boredom, Counterproductive work behavior

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi overkualifikasi terhadap *Counterproductive work behavior* dan kebosanan kerja, serta untuk menguji dan menganalisis kebosanan kerja terhadap *Counterproductive work behavior* sebagai peran pemediasian kebosanan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan *explanatory research*. Sampel adalah seluruh karyawan tetap Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang yaitu 80 orang, dengan metode analisis data jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi overkualifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Counterproductive work behavior* (2) persepsi overkualifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kebosanan kerja, (3) kebosanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Counterproductive work behavior* (4) kebosanan kerja memediasi pengaruh persepsi overkualifikasi terhadap *Counterproductive work behavior* terhadap karyawan Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.

**Kata kunci :** Persepsi Overkualifikasi, Kebosanan kerja, *Counterproductive work behavior*

## Pendahuluan

Karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan yang harus terus kita kembangkan dengan sebaik mungkin. Karena pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki dampak dalam dunia kerja sehingga terdapat berbagai masalah yang selalu terjadi dimanapun, Mulai masalah kecil hingga masalah besar yang sangat sulit untuk ditangani dalam perusahaan, namun saat ini terdapat masalah lain yang dihadapi dalam perusahaan terhadap karyawannya, Merupakan Counterproductive work behavior yang memiliki sikap yang malas, tidak disiplin, dan jam kerja yang tidak sesuai aturan perusahaan (Josef, 2017).

Lestari (2016) Counterproductive work behavior atau perilaku kerja kontraproduktif adalah sikap karyawan dilakukan karena keinginan sendiri dan meremehkan peraturan yang berkaitan dengan perusahaannya tersebut. Dengan berakibat perilaku kerja kontraproduktif atau bisa disebut Counterproductive work behavior memiliki dampak yang merugikan karyawan lain dan juga perusahaan. Impelman (2006) menyebutkan terjadi Counterproductive work behavior terjadi akibat adanya jalinan hubungan antara individu dan tempat sekitar kerja, yang dimana individu tersebut bisa sangat memengaruhi perilaku tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif mempunyai dampak buruk pada karyawan karena dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut dan juga menurunnya efektifitas kinerja karyawan perusahaan.

Kebosanan terjadi karena dalam bekerja karyawan yang tidak berkonsentrasi, selain itu kebosanan terjadi merupakan suatu hal alami yang akan dirasakan oleh setiap karyawan. Kebosanan kerja itu sendiri adalah situasi dengan stimulus kerja yang rendah dengan kurangnya ruang komunikasi dan eksplorasi diri menyebabkan pegawai merasa tertekan dan berat untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, biasanya terjadi dan dialami pada karyawan yang monoton dan melakukan pekerjaan yang tidak ada tantangan (Susihono, 2014).

Overkualifikasi merupakan penilaian seorang karyawan yang melebihi kapasitas yang diperlukan berdasarkan pekerjaannya sehingga mengacu pada seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari pada pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan teori person-job (P-J) fit yang merupakan seorang karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan diri mereka atau dengan tingkat pendidikan mereka sehingga dapat memberikan pengalaman negatif seperti kebosanan kerja dan Counterproductive work behavior. Dalam penelitian terdahulu oleh (Liu dkk, 2014; Kim dkk, 2019) menjelaskan bahwa rencana kerja yang paling baik adalah model teori P-J fit, karena model ini menggambarkan overkualifikasi pada karyawan yang mengalami kebosanan kerja atau ketidakcocokan antara kualifikasi pekerjaan dan pekerjaannya

Satuan Polisi Pamong Prajaya Kabupaten Malang adalah bagian departemen daerah dibidang penegakan peraturan daerah, Peraturan walikota dan keputusan walikota, Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

## Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan explanatory research Menurut supriyanto dan mahari (2013:180).

Menggunakan populasi karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang sejumlah 80 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan Non Probability Sampling. dari Sugiyono (2017:82) Non Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak menyampaikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. berdasarkan Sugiyono (2017:85) Teknik sampling jenuh merupakan Teknik tempat sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Indikator penelitian ini menggunakan satu variabel independen (Persepsi overkualifikasi), variabel dependen (perilaku kerja kontraproduktif), variabel mediasi (kebosanan kerja).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antar variabel. Menurut Supriyanto dan Maharani (2019:36) path analysis berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel. Untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel bebas dan terikat secara langsung maupun tidak langsung.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan identik dengan variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Persepsi Overkualifikasi (X)	X1	0,598	0,000	Valid
	X2	0,466	0,000	Valid
	X3	0,559	0,000	Valid
	X4	0,601	0,000	Valid
	X5	0,477	0,000	Valid
	X6	0,476	0,000	Valid
	X7	0,363	0,001	Valid
	X8	0,458	0,000	Valid

	X9	0,497	0,000	Valid
Kebosanan Kerja Karyawan (Z)	Z1	0,741	0,000	Valid
	Z2	0,773	0,000	Valid
	Z3	0,736	0,000	Valid
	Z4	0,788	0,000	Valid
	Z5	0,654	0,000	Valid
	Z6	0,671	0,000	Valid
Counterproductive Work Behavior (Y)	Y1	0,468	0,000	Valid
	Y2	0,789	0,000	Valid
	Y3	0,478	0,000	Valid
	Y4	0,539	0,000	Valid
	Y5	0,504	0,000	Valid
	Y6	0,558	0,000	Valid
	Y7	0,672	0,000	Valid
	Y8	0,809	0,000	Valid
	Y9	0,787	0,000	Valid
	Y10	0,736	0,000	Valid
	Y11	0,481	0,000	Valid
	Y12	0,594	0,000	Valid
	Y13	0,459	0,000	Valid
	Y14	0,558	0,000	Valid
	Y15	0,536	0,000	Valid
	Y16	0,736	0,000	Valid
	Y17	0,775	0,000	Valid
	Y18	0,773	0,000	Valid
	Y19	0,722	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Semua indikator dari tabel 1 diatas memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ ) > 0,30. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan memiliki hasil yang konsisten.

Tabel.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Persepsi Overkualifikasi (X)	0,624	0,60	Reliabel
Kebosanan Kerja Karyawan (Z)	0,821	0,60	Reliabel
Counterproductive work behavior (Y)	0,919	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 2 diatas nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini  $\geq 0,60$  sehingga hasil penelitian reliabel.

### Uji Normalita

Uji normalitas adalah apakah data yang akan diteliti normal maupun tidak. Hasil dari pengujian ini dapat dikatakan baik apabila nilai *residul* berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *statistik non parametik Kolmogorov-Sminov* (KS). Jika *sig* hitung  $\geq 0,05$  maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X $\rightarrow$ Z	0,200	Normal
X dan Z $\rightarrow$ Y	0,200	Normal

Sumber : Data Diolah Peneliti

Dari tabel 3 diatas uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai sig hitung  $0,200 > 0,05$  sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui spesifikasi dari model yang akan di teliti apakah mengikuti garis lurus (linier) atau tidak. Apabila *sig. linearity* < 0,05 maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

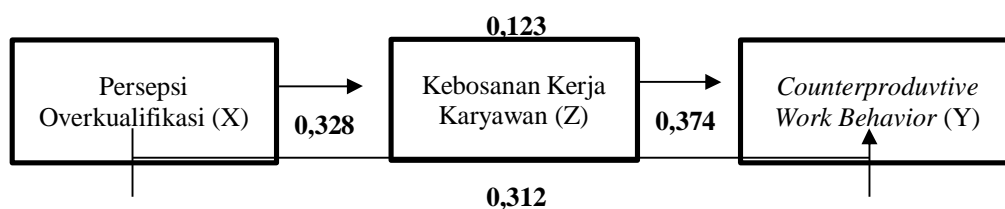
Model	<i>Sig. Linearity</i>	Keterangan
X → Z	0,002	Linier
X → Y	0,048	Linier
Z → Y	0,014	Linier

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 4 diatas menjelaskan Semua model penelitian linier karena memiliki nilai *sig. linearity* < 0,05.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

*Path Analysis* berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel. Untuk menjelaskan hubungan beberapa variabel bebas dengan variabel terikat baik secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung.



Tabel 5. Hasil Analisis Jalur(*Path Analysis*)

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	X → Y	0,312		
2.	X → Z	0,328		
3.	Z → Y	0,374		

4.	X → Y melalui Z		$(0,328 \times 0,374) =$ 0,123	$(0,312 + 0,123) =$ 0,435
----	-----------------	--	-----------------------------------	------------------------------

Sumber : Data Diolah peneliti, 2022

Tabel 6 diatas menjelaskan Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*), diperoleh nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Persepsi Overkualifikasi (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,312.
2. Pengaruh langsung Persepsi Overkualifikasi (X) terhadap Kebosanan Kerja (Z) sebesar 0,328.
3. Pengaruh langsung Kebosanan Kerja (Z) terhadap Perilaku *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,374.
4. Pengaruh tidak langsung Persepsi Overkualifikasi (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) dimediasi Kebosanan Kerja (Z) sebesar 0,123.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Pengaruh Langsung)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X → Y	0,312	2,826	0,006
2	X → Z	0,328	3,065	0,003
3	Z → Y	0,374	3,380	0,001

Sumber : Data Diolah peneliti, 2022

NOTE: t tabel untuk jumlah sampel 80 (1,664)

Tabel 6 diatas menjelaskan hubungan antara variabel indenpeden dengan variabel dependen sebagai berikut

1. Pengaruh langsung Persepsi Overkualifikasi (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y)  
Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh langsung terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,312. Dengan nilai t hitung 2,826 lebih besar dari nilai t tabel1,664, dan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$  sehingga Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y).

2. Pengaruh langsung Persepsi Overkualifikasi (X) terhadap Kebosanan Kerja (Z)  
Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh langsung terhadap Kebosanan Kerja (Z) sebesar 0,328 . Dengan nilai t hitung 3,065 lebih besar dari nilai t tabel 1,664, dan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kebosanan Kerja (Z).
3. Pengaruh langsung Kebosanan Kerja (Z) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y)  
Pengaruh Kebosanan Kerja (Z) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,374. Dengan nilai t hitung 3,380 lebih besar dari nilai t table 1664, dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga Kebosanan Kerja (Z) berpengaruh positif secara langsung terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y).

### Uji Sobel (Pengaruh Tidak Langsung)

Gambar 1. Hasil Uji Sobel

A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

**Sobel test statistic: 2.26613447**

**One-tailed probability: 0.01172158**

**Two-tailed probability: 0.02344315**

Hasil *sobel test statistic* sebesar 2, > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability*  $0,011 < 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Kebosanan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Persepsi Overkualifikasi (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh langsung Persepsi Overkualifikasi terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Melalui analisis data diatas yang menjelaskan Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh langsung terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,312. Dengan nilai t hitung 2,826 lebih besar dari nilai t tabel 1,664, dan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$  sehingga Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap (Y). Dimana semakin tinggi tingkat persepsi overkualifikasi yang diterapkan maka semakin tinggi *Counterproductive Work Behavior* atau bisa disebut perilaku kerja produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mayasari dkk, 2019) judul “Overkualifikasi sebagai Senjata Tumpul pada Peningkatan Produktifitas: Integrasi teori *Person-Job Fit*” bahwa persepsi



overkualifikasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karena bahwa tidak ada kecocokan yang tinggi antara keterampilan, pendidikan, dan pengalaman terhadap kebutuhan pekerjaan.

Seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi namun pekerjaannya lebih rendah dari pendidikannya, Menimbulkan karyawan tersebut berperilaku kerja kontraproduktif yang memberikan dampak untuk lingkungan tempat kerja. Karena faktor penting antara karyawan dan perusahaan adalah meningkatkan sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Kristof-Brown & Guay, 2011). Sesuai dengan teori yang digunakan yaitu *person-on-job(P-J) fit* seorang karyawan yang memiliki kelebihan kualifikasi tidak dapat melatih kemampuan, karena mereka merasa apa yang mereka miliki sudah sesuai kemampuan mereka dan timbul dampak negatif seperti kurangnya kepuasan dalam bekerja (Luksyte dkk, 2011). Kualifikasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang hampir rata-rata mempunyai kualifikasi pendidikan yang tinggi dan juga lulusan sarjana yang berdampak pada pengaruh persepsi overkualifikasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif seperti datang terlambat tidak tepat waktu, mengabaikan intruksi atasan, kehilangan kesabaran saat bekerja, pulang kerja tanpa izin dan juga mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari ketentuan ditempat kerja.

### **Pengaruh langsung Persepsi Overkualifikasi terhadap Kebosanan Kerja**

Melalui analisis data Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh langsung terhadap Kebosanan Kerja (Z) sebesar 0,328 . Dengan nilai t hitung 3,065 lebih besar dari nilai t tabel 1,664, dan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga Persepsi Overkualifikasi (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap Kebosanan Kerja (Z).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Green dan Zhu, 2008) yaitu seorang karyawan yang memiliki kualifikasi tinggi dapat merasa bahwa dirinya dibayarkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya hal tersebut membuat karyawan merasa bosan sehingga bekerja pada pekerjaan yang tidak memerlukan kualifikasi pada tingkatnya yang lebih tinggi sehingga persepsi overkualifikasi berpengaruh terhadap kebosanan kerja karyawan tersebut. Untuk mengatasi hal seperti ini perusahaan perlu melakukan analisis terhadap kualifikasi karyawan agar mencegah hal negatif, Lalu pembinaan karir yang baik pada karyawan overkualifikasi. Hubungan karyawan yang baik mendorong integrasi sosial dalam perusahaan, Dan menempatkan karyawan sesuai seperti rekrutmen dan komunikasi mendapatkan kecocokan antara satu sama lain (Moynihan dan Pandey, 2007) .Penelitian ini diperkuat oleh peneliti yang dilakukan Mayasari dkk, (2019) persepsi overkualifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Kualifikasi pendidikan yang tinggi dari pekerjaan yang dilakukan menimbulkan perilaku yang tidak sesuai sehingga menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan karena dalam pekerjaan yang dilakukan tidak ada tantangan sehingga karyawan merasa bosan. Dalam hal ini persepsi overkualifikasi terhadap kebosanan kerja di Kesatuan polisi pamong Praja Malang berpengaruh karena sebagian karyawan yang bekerja

merasakan kebosanan dalam melakukan pekerjaan yang hanya monoton atau pekerjaan yang selalu sama dengan yang dulu. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan kadang tidak dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan,

### **Pengaruh langsung Kebosanan Kerja terhadap *Counterproductive Work Behavior***

Melalui analisis data di atas Pengaruh langsung Kebosanan Kerja (Z) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) Pengaruh Kebosanan Kerja (Z) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) sebesar 0,374. Dengan nilai t hitung 3,380 lebih besar dari nilai t table 1664, dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga Kebosanan Kerja (Z) berpengaruh positif secara langsung terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y).

Penelitian ini sama dengan penelitian Erdogan & Baurer (2009) yaitu kebosanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior*. Seorang karyawan yang saat melakukan pekerjaannya yang diberikan atasan berbeda persepsi karena harus sesuai dengan perintah atasan. Seorang karyawan yang merasa bosan salah satunya melakukan pekerjaan yang tidak pernah berakhir, Waktu yang terasa berjalan sangat lambat saat melakukan pekerjaan, Dan juga sebaliknya selama waktu bekerja tidak banyak hal yang bisa dilakukan karyawan sehingga cenderung melakukan hal-hal lain salah satunya melamun. Kebosanan juga terjadi karena ketidakcocokan dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan kurang menantang lalu tidak melakukan pekerjaan dengan baik, dan kurangnya insentif. Kebosanan yang terjadi terkadang dipaksa untuk melakukan pekerjaan dengan pekerjaan yang tidak diinginkan, juga hanya melaksanakan pekerjaan yang tidak kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan tersebut (Leksono 2014).

Dalam tempat observasi penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang memiliki tujuan menjaga keamanan dan menertibkan lingkungan sekitar yang berada di kabupaten Malang namun beberapa karyawan ditemukan beberapa karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena tidak cocok dan tidak puas dengan kemampuan yang digunakan selama ini, sehingga pekerjaan yang dilakukan berulang ulang dan tidak menarik mengakibatkan karyawan yang bosan dengan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. Dan juga memiliki keterbatasan dalam memilih dan memutuskan, karena kendali berada di atasan yang bertugas memberikan intruksi kepada karyawan bawahan (Pardede 2009).

### **Pengaruh Peran Pemeditasian Kebosanan Kerja Pada Pengaruh Persepsi Overkualifikasi Terhadap *Counterproductive Work Behavior***

Melalui analisis data di atas menjelaskan jika nilai hitung Pengaruh tidak langsung Persepsi Overkualifikasi terhadap *Counterproductive Work Behavior* di mediasi Kebosanan Kerja sebesar 0,123. Hasil *sobel test statistic* sebesar 2, > 1,96 (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability*  $0,011 < 0,05$ . Sehingga H<sub>4</sub> diterima yaitu dapat disimpulkan bahwa

Kebosanan Kerja dapat memediasi pengaruh Persepsi Overkualifikasi terhadap *Counterproductive Work Behavior*.

Penelitian ini diperkuat oleh Ferris, Davidson, & Perrew (2005) penelitian yang dilakukan oleh ketika karyawan yang berkualifikasi tinggi memiliki pengaruh yang tinggi, mereka lebih mungkin untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang terkait pekerjaan yang lebih rendah dengan cara menguntungkan secara interpersonal karena mereka menyadari kemungkinan antara persepsi diri dan persepsi orang lain, secara khusus karyawan tersebut memiliki pengaruh yang tinggi terhadap lingkungan tempat bekerja. Karyawan yang mengalami kebosanan kerja dalam bekerja berakibat yang sangat tidak baik karena meningkatkan stress kerja, dan kebosanan kerja menjadi peran kunci terhadap pengaruh persepsi overkualifikasi dan *Counterproductive Work Behavior*.

Persepsi overkualifikasi yang berlebihan yang secara internal melibatkan persepsi diri yang positif dan negatif tergantung dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan seseorang dengan interaksi tersebut ( Erdogan & Bauer, 2009; Holtom Lee, & Tidd, 2002). Keterkaitan pengaruh tersebut yang terjadi di Satuan Polisi Pamong praja sangat berdampak bagi karyawannya karena pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, Pengalaman, keterampilan tinggi dan banyak tidak terlalu dibutuhkan dalam pekerjaannya.

### **Simpulan**

Melalui analisis data dan pembahasan yang sudah dijelaskan diatas hubungan persepsi overkualifikasi, kebosanan kerja, dan *Counterproductive Work Behavior* karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang maka disimpulkan (1 ) persepsi overkualifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior*, (2) persepsi overkualifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kebosanan kerja, (3) kebosanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, (4) kebosanan kerja memediasi pengaruh persepsi overkualifikasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif terhadap karyawan Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang.

Melalui analisis data yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang terutama karyawannya agar selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik, meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan serta dapat menjaga dan menertibkan lingkungan masyarakat dengan pelayanan yang baik dan juga terpercaya bagi masyarakat sekitar kabupaten Malang sehingga aman terkendali.

## Referensi

- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 279.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232.
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 58–77.
- Impelman, K. (2006). *Predicting Counter-Productive Workplace Behavior: Item Level Analysis of an Integrity Test*. Ann Arbor: ProQuest Information and Learning Company
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, Vivin. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Inteligencia Media
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2014). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2019). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 0894845319853879.
- Milna ayu lestari 2016, hubungan budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai, *psikoborneo*, vol 4, no 2, 2016:205-209
- Susihono, W. (2014). *Assessment kebosanan kerja karyawan sebagai dasar evaluasi kinerja aspek task, organisasi dan lingkungan perusahaan; studi kasus di kawasan industri Tangerang-Banten*.
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Mayasari, A. (2021). Overqualification as a Blunt Weapon on Productivity Improvement: Person-Job Fit Theory Integration. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 60-77.
- Haq, I. N., Leksono, E., Iqbal, M., Sodami, F. N., Kurniadi, D., & Yulianto, B. (2014, November).

Development of battery management system for cell monitoring and protection. In 2014 international conference on electrical engineering and computer science (ICEECS) (pp. 203-208). IEEE.

Moynihan, DP, Wright, BE, & Pandey, SK (2012). Bekerja dalam batasan: dapatkah pemimpin transformasional mengubah pengalaman birokrasi?. *Jurnal Manajemen Publik Internasional* , 15 (3), 315-336.

Ferris, G. R., Davidson, S. L., & Perrew, P. L. 2005. *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. Mountain View, CA: Davies-Black.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. 2009. Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94: 557-565.

Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. 2002. The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87: 903-915