

**PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF DITINJAU DENGAN
BUDAYA ORGANISASI DAN *BIG FIVE PERSONALITY* PADA
KARYAWAN MILENIAL DI KABUPATEN TUBAN**

TUGAS AKHIR



**Disusun Oleh
Nilam Cahya Deltavia
200100263**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dengan Budaya Organisasi Dan

Big Five Personality Pada Karyawan Milenial di Kabupaten Tuban

Abstrak

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan fenomena yang terjadi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan yang disebabkan oleh sumber daya manusia dan perilaku tersebut dapat merugikan organisasi dan individu dalam organisasi. Perilaku tersebut disebabkan oleh faktor eksternal maupun internal. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau pengaruh dan besar sumbangan dari budaya organisasi dan *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial. Subyek dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial yang bekerja pada perusahaan di kabupaten Tuban. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala perilaku kerja kontraproduktif, skala budaya organisasi dan skala *Big Five Personality*. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 130 responden berasal dari enam perusahaan. Uji analisis yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan regresi berganda. Hasil Uji regresi Linier berganda menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.918 atau 91.8% dan nilai F 0.000 ($P < 0.005$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan variabel *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial di Kabupaten Tuban. Budaya Organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah variabel inovasi dan pengambilan risiko memiliki pengaruh positif dan memberikan sumbangan 11.4%, orientasi pada hasil memiliki pengaruh negatif dan memberikan sumbangan 56.5%, orientasi pada orang memiliki pengaruh negatif dan memberikan sumbangan 23.1%, orientasi pada tim memiliki pengaruh positif dan sumbangan 14.3%, keagresifan memiliki pengaruh positif dan memberikan sumbangan 20.9% sedangkan variabel lain yang tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif yaitu variabel memperhatikan detail dan stabilitas. Variabel dalam *Big Five personality* yang berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah variabel *neuroticism* memiliki pengaruh positif dan memberikan sumbangan 14%, *extraversion* memiliki pengaruh negatif dan memberikan sumbangan 22.5%, *agreeableness* memiliki pengaruh positif dan memberikan sumbangan 11.3%, *openness to experience* memiliki pengaruh positif dan sumbangan 21.9%, sedangkan variabel lain yang tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif yaitu variabel *conscientiousness*.

Kata Kunci : perilaku kerja kontraproduktif, budaya organisasi, *big five personality*, karyawan milenial

Counterproductive Work Behavior Reviewed With Organizational Culture And Big Five Personality In Millennial Employees In Tuban

Abstract

Counterproductive work behavior is a phenomenon that occurs in an organization or company which is caused by human resources and this behavior can be detrimental to the organization and individuals in the organization. This behavior is caused by external and internal factors. This research aims to examine the major influence and contribution of organizational culture and big five personalities on counterproductive work behavior among millennial employees. The subjects in this research were millennial generation employees who worked at companies in Tuban Regency. This research method is quantitative using a research instrument in the form of a questionnaire using a Likert scale. The measurement scales used in this research are the counterproductive work behavior scale, organizational culture scale and the Big Five Personality Scale. In this study, researchers determined the sample using cluster sampling techniques to obtain a sample of 130 respondents from six companies. The analytical tests used are Confirmatory Factor Analysis (CFA) and multiple regression. The results of the multiple linear regression test show an R square value of 0.918 or 91.8% and an F value of 0.000 ($P < 0.005$), meaning that there is a jointly significant influence between organizational culture variables and the big five personality variables on counterproductive work behavior in millennial employees in Tuban Regency. Organizational culture that has a significant influence on counterproductive work behavior is that innovation and risk taking variables have a positive influence and contribute 11.4%, results orientation has a negative influence and contributes 56.5%, people orientation has a negative influence and contributes 23.1%, team orientation has a positive influence and contributes 14.3%, aggressiveness has a positive influence and contributes 20.9%, while other variables that have no influence on counterproductive work behavior are the variables of attention to detail and stability. The variables in the Big Five personality traits that have a significant influence on counterproductive work behavior are the variable neuroticism which has a positive influence and contributes 14%, extraversion has a negative influence and contributes 22.5%, friendliness has a positive influence and contributes amounting to 11.3%, openness to experience has an influence. positive influence and contribution was 21.9%, while another variable that had no effect on counterproductive work behavior was the conscientiousness variable.

Keywords : *counterproductive work behavior, organizational culture, big five personality, millennial employees*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Spector (2006) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan yang merugikan perusahaan ataupun organisasi dan semua individu didalamnya.

Sackett dan DeVore, (2005) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan ataupun anggota organisasi dengan tujuan melanggar peraturan atau mengabaikan nilai-nilai yang bertentangan dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2003) perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang dengan sengaja dilakukan untuk melanggar norma dan nilai dalam perusahaan dan hal ini dapat mengancam organisasi, anggota, atau keduanya.

Menurut Chan dan Chan (2014) mendefinisikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif sebagai tindakan atau perilaku yang disengaja atau tidak sengaja dilakukan individu yang dapat menghambat kinerja diri sendiri, orang lain dan organisasi

Menurut Gruys dan Sacket (2003) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu perilaku yang memberikan dampak negative atau buruk terhadap sebuah organisasi

Berdasarkan definisi perilaku kerja kontraproduktif yang mana disampaikan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah sebuah perilaku yang menyimpang dari aturan perusahaan yang dilakukan oleh individu sehingga bisa menyebabkan kerugian terhadap perusahaan, klien dan orang lain.

B. Aspek – aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek- aspek perilaku kerja kontraproduktif menurut (Spector, 2006) diuraikan sebagai berikut:

a. Abuse

Abuse yaitu perilaku yang dilakukan sehingga dapat membahayakan individu yang lainnya. Perilaku ini tidak hanya merugikan fisik tetapi juga dari sisi psikologis. Perilaku yang termasuk dalam kategori abuse yaitu, perilaku yang dilakukan dalam bentuk nonfisik seperti memberi ancaman, komentar buruk, mengabaikan individu lain, mengganggu pekerjaan orang lain sehingga tidak dapat bekerja dengan efektif.

b. Production Deviance

Production Deviance yaitu perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh pekerja sehingga pekerjaannya menjadi tidak efektif. *Production deviance* bukan merupakan tindakan yang merusak akan tetapi bentuk perilaku yang biasanya hal yang dilakukan dengan perilaku mengabaikan pekerjaan, bekerja

secara asal-asalan, tidak menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dan menunda dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

c. *Sabotage*

Sabotage yaitu tindakan atau perilaku yang sengaja dilakukan untuk merusak properti organisasi dan menggunakan fasilitas organisasi tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Perilaku ini memungkinkan karyawan untuk mendapat sanksi dari perusahaan karena merupakan perilaku yang merugikan organisasi seperti merusak komputer, merusak alat transportasi, dan tidak menjaga kebersihan ruang kerja.

d. *Theft*

Theft yaitu perilaku yang bersifat mengambil atau mencuri barang milik organisasi atau individu lainnya dan tidak dikembalikan. Pencurian merupakan masalah besar bagi organisasi, tindakan ini biasanya disebabkan oleh berbagai faktor yaitu untuk mendapatkan keuntungan pribadi karena menganggap bahwa organisasi tidak adil kepada karyawan.

e. *Withdrawal*

Withdrawal Perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam hal mengurangi waktu kerja, ketidakhadiran, terlambat datang ke kantor tanpa izin, melebihi waktu istirahat dan juga menarik diri dari lingkungan kerja karena disebabkan ketidakpuasan.

Sackett dan DeVore (2005) juga menguraikan aspek-aspek yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif diuraikan sebagai berikut:

a. Penyimpangan Properti (*Property Deviance*)

Sacket dan DeVore mengemukakan penyimpangan properti merupakan penggunaan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi secara berlebihan. Perilaku yang termasuk dalam aspek ini meliputi mencuri, mengambil, atau merusak properti milik organisasi atau perusahaan

b. Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*)

Sacket dan DeVore menjelaskan bahwa penyimpangan atau ketidaksesuaian produksi merupakan perilaku yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam sebuah organisasi dengan minimal kualitas sekaligus kuantitas pekerjaan yang wajib dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab. Perilaku yang dalam aspek ini meliputi tidak bekerja sesuai dengan jadwal (absen, terlambat, istirahat yang melewati batas waktu) dan perilaku lainnya seperti penggunaan narkoba, minum alkohol, sengaja melambatkan pekerjaan dan ceroboh.

c. Penyimpangan Politik (*Political Deviance*)

Penyimpangan politik antara lain memperlihatkan ketertarikan kepada anggota atau karyawan tertentu di dalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggosip, dan memperlihatkan perilaku ketidaksopanan.

d. Agresi Individu (*Personal Aggression*)

Agresi individu yaitu perilaku bullying, perilaku yang kurang baik atau mengganggu kenyamanan individu tau karyawan lain secara verbal atau non verbal, dan mengambil barang karyawan lain.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dijabarkan oleh Spector (2006) dan Sacket dan DeVore (2005) perilaku kerja kontraproduktif memiliki delapan aspek utama yaitu *abuse, sabotage, theft, withdrawal*, penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik, agresi individu. Dua ahli tersebut menyatakan bahwa kedelapan aspek bisa saja di lakukan karyawan mungkin kecenderungan melakukan perilaku kerja kontraproduktif bahkan tidak menutup kemungkinan kedelapan aspek tersebut terjadi dalam satu waktu. Maka peneliti menggunakan aspek – aspek perilaku kerja kontraproduktif yang dikemukakan oleh Spector (2006) untuk mengukur variable perilaku kerja kontraproduktif. Alasan peneliti menggunakan aspek tersebut adalah karena ingin membuktikan bahwa aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nursiti dkk., (2021) dan Rusdi, (2014) yang juga menggunakan aspek dari Spector (2006) untuk mengukur perilaku kerja kontraproduktif. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji ulang apakah benar bahwa aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif

C. Faktor – faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut Sackett dan DeVore (2005) perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagai berikut:

a. Faktor Kepribadian

Beberapa karakteristik tipe kepribadian tertentu dapat menjadi pengaruh karyawan terlibat melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Beberapa ciri-ciri yang sering diteliti yaitu kestabilan emosi, ekstrovert, agreeableness, keterbukaan dan kesadaran.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya hingga tuntas, bertanggung jawab, dan juga hasil kerja. Perilaku kerja kontraproduktif dapat terjadi ketika karyawan merasa diawasi secara berlebihan oleh atasan sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana yang membuat mereka merasa lebih mudah.

c. Karakteristik Kelompok Kerja

Karakteristik kelompok kerja yaitu berkaitan dengan individu yang ada di lingkungan kerja, individu biasanya akan melakukan kebiasaan sesuai dengan yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Kelompok kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja. Biasanya antar karyawan akan saling mengamati perilaku karyawan lainnya serta

memperhatikan dampak yang akan terjadi dari perilaku tersebut.

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dan karakteristik kelompok kerja memiliki kesamaan karena keduanya merupakan pengaruh sosial yang mampu mempengaruhi individu di tempat kerja. Namun, budaya organisasi mencakup lebih luas yang dipengaruhi oleh faktor diluar kelompok kerja. Perilaku kerja kontraproduktif biasa terjadi pada perusahaan dimana kode etik yang berlaku tidak didefinisikan dengan baik. Salah satu bidang yang menjadi fokus budaya organisasi adalah mengenai konsep iklim kejujuran yang ada di organisasi.

e. Sistem Pengendalian Organisasi

Sistem pengendalian organisasi merupakan entitas fisik atau prosedural yang ada di tempat kerja khusus untuk mengurangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif melalui pengawasan atau dengan meningkatkan hukuman. Pertama dapat dilakukan dengan pengawasan oleh atasan kemudian dapat di tingkatkan dengan menggunakan teknologi. Praktik sistem pengendalian organisasi dapat berupa sistem keamanan melalui aplikasi komputer, pelatihan karyawan, pengawasan oleh atasan dan memasang cctv.

f. Ketidakadilan Organisasi

Ketidakadilan organisasi dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif karena mereka merasa tidak ada keadilan di dalam organisasi. Jika rasio usaha atau kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak proposional atau tidak adil kemungkinan besar karyawan akan merasa bahwa ada karyawan lain yang menerima lebih besar dari mereka. Ketidakadilan ini tidak hanya mencakup penghargaan atau sanksi tetapi juga dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan bersama.

Berdasarkan faktor – faktor yang telah disampaikan diatas, maka perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi. Semua faktor ini saling terkait dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola faktor - faktor ini dengan baik untuk mencegah atau mengurangi terjadi perilaku kerja kontraproduktif. Penjabaran tersebut merupakan salah satu penyebab karyawan berperilaku kerja kontraproduktif. Maka dari faktor – faktor tersebut, peneliti menggunakan faktor budaya organisasi sebagai variable bebas (X1) dan faktor kepribadian yang diajukan sebagai variable bebas (X2), dengan alasan untuk meneliti apakah benar adanya peran hubungan atau pengaruh yang

terjadi dari budaya organisasi dan kepribadian seseorang terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

D. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge, (2017) budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang memiliki makna bersama yang dibentuk oleh para individu didalamnya yang sekaligus menjadi hal yang membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Sistem bersama yang dimaksud merupakan seperangkat karakter kunci yang ada dari nilai-nilai organisasi.

Menurut Killman, (1988) budaya organisasi adalah sebuah filosofi, ideologi nilai-nilai, asumsi-asumsi dan juga norma-norma yang dianut bersama oleh individu dalam sebuah organisasi.

Menurut David, (2004) budaya organisasi adalah sebuah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang telah dipelajari ketika menghadapi sebuah masalah adaptasi eksternal dan juga integrasi internal, yang terbukti baik untuk disahkan dan diajarkan kepada seluruh anggota organisasi baru untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Berdasarkan definisi persepsi dan budaya organisasi apabila disimpulkan maka persepsi terhadap budaya organisasi merupakan proses yang terjadi karena adanya stimulus yang diterima dan juga sistem yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan dan merupakan karakteristik organisasi, sehingga membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya.

E. Aspek-aspek Persepsi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge, (2017) menjabarkan aspek – spek budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Para pekerja didorong untuk dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menjadi lebih inovatif, kreatif dan berani dalam mengambil risiko

2. Memperhatikan detail

Para pekerja diharapkan dapat meningkatkan dan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi, kemampuan analisis, dan juga kemampuan untuk memperhatikan detail yang baik dalam menjalankan tugas mereka.

3. Orientasi pada hasil

Manajemen lebih menekankan pentingnya hasil atau pencapaian daripada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau sebuah pekerjaan.

4. Orientasi pada orang

Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajemen mencakup pertimbangan terhadap efek yang akan terjadi dari keputusan tersebut terhadap individu di dalam organisasi

5. Orientasi pada tim .

Aktivitas bekerja yang dilakukan lebih didukung atau disarankan bekerja dalam sebuah tim daripada dikerjakan secara individu.

6. Keagresifan

Tingkat agresif dan jiwa kompetitif yang dimiliki oleh para pekerja untuk menunjukkan bahwa mereka mampu memberikan pekerjaan yang terbaik bukan bersikap santai.

7. Stabilitas

yaitu tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Amnuai dan Schein (2011) juga menjabarkan aspek-aspek budaya organisasi sebagai berikut:

1. Aspek kualitatif (*basic*)

yaitu tindakan menyampaikan pendapat, memberikan dukungan, dan bantuan kerja sama

2. Aspek kuantitatif (*share*)

yaitu tindakan memanfaatkan fasilitas atau barang secara bersamaan

3. Aspek komponen (*assumption dan beliefs*)

berisi sejumlah asumsi atau keyakinan bahwa mereka diterima baik untuk melakukan pekerjaan secara benar dan tepat asumsi dapat mempengaruhi persepsi anggota organisasi.

4. Aspek adaptasi eksternal (*ekstenal adaptation*)

sebagai bentuk kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri pada perubahan yang muncul dari luar organisasi (Denison, 2011)

5. Aspek integrasi internal (*internal integration*)

sebagai proses penyatuan budaya melalui asimilasi dari budaya organisasi yang masuk dan berpengaruh terhadap karakter anggota.

Berdasarkan aspek - aspek yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas maka peneliti menggunakan aspek yang dijabarkan oleh (Robbins dan Judge (2017)) untuk mengukur variable budaya organisasi. Terdapat 7 aspek yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu organisasi yaitu; a) inovasi dan pengambilan resiko; b) memperhatikan detail; c) orientasi pada hasil; d) orientasi pada orang; e) orientasi pada tim; f) keagresifan; g) stabilitas. Alasan peneliti menggunakan aspek tersebut adalah, aspek tersebut pernah digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lovihan (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior” untuk mengukur kinerja karyawan. Maka peneliti ingin menggunakan aspek tersebut juga untuk membuktikan bahwa aspek-

aspek tersebut dapat mempengaruhi budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

F. Definisi *Big Five Personality*

Leon dan Jospheh, (2015) mendefinisikan kepribadian terisi dari sebuah karakteristik batin yang dapat menentukan dan mencerminkan bagaimana manusia berpikir dan bertindak

Pada dasarnya telah banyak teori yang dikembangkan untuk mengetahui kepribadian dalam diri individu serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, salah satunya yaitu teori yang menjelaskan bahwa terdapat lima trait kepribadian dalam diri individu (Ghufron dan Risnawita, 2010).

Menurut McCrae dan Costa, (2001) kepribadian dapat dicerminkan dalam lima bentuk yang disebut *big five personality* yaitu neuroticism, extrovert, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, lima bentuk tersebut untuk mendasari perilaku yang dilakukan oleh individu.

Menurut McCrae dan Allik, (2015) mendefinisikan kepribadian *big five personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologis untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neurotiscm, dan openness to experiencees*.

Schermerhorn, (2011) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kombinasi dari seluruh karakteristik manusia yang menangkap sifat unik

dari seseorang sebagai pribadi yang memberikan reaksi dan bisa berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Pervin, (2010) *Big five personality* merupakan sebuah metode pendekatan yang dilakukan selalu konsisten untuk menilai kepribadi individu melalui analisis faktor sifat, diantaranya adalah *extroversion, agreeableness, openness to experience, neuroticism*, dan *conscientiousness*.

Berdasarkan definisi *big five personality* yang telah diuraikan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *big five personality* adalah sebuah karakteristik dalam tubuh manusia yang unik, dan kepribadian *big five personality* adalah pendekatan yang digunakan dan selalu konsisten untuk menilai kepribadian individu melalui trait yang tersusun dalam *big five personality*.

G. Aspek – aspek Big Five Personality

Aspek – aspek *Big Five Personality* McCrae dan Costa, (2001) yang diterjemahkan oleh ghufron dan risnawita (2010) dijabarkan sebagai berikut:

1. Neuroticism

Neuroticism disebut juga sebagai *negative emotionality*.

Orang yang memiliki tipe kepribadian ini biasanya bersifat kontradiktif dari hal yang menyangkut kestabilan emosi, cemas, sedih, tegang dan gugup (Timothy, 2000). McCrae dan Costa

(2001) menggolongkan tipe ini pada dua karakteristik yaitu *reactive N+* dan *resilient N-*

2. *Extraversion*

Extraversion merupakan tipe kepribadian yang menyangkut dengan kemampuan seorang individu untuk menjalin hubungan dengan orang-orang dan juga lingkungan disekitarnya. Karakteristik kepribadian ini dapat dilihat melalui luasnya hubungan suatu individu dengan lingkungan sekitarnya dan sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalin hubungan dengan individu lain, khususnya ketika berada dilingkungan yang baru.

3. *Agreeableness*

Pada dimensi ini dibagi menjadi dua golongan yaitu pada skor tinggi disebut *adapter* dan pada penilaian skor rendah masuk dalam golongan *challenger*. Pada individu yang *adapter* akan selalu memandang individu lain sebagai orang yang jujur dan memiliki itikad baik kepadanya. Sedangkan *challenger* mereka akan selalu memandang dengan perasaan ragu-ragu, curiga dan cenderung sinis.

4. *Conscientiousness*

Tipe kepribadian ini untuk mengidentifikasi sejauh mana individu memilih sikap yang hati-hati dalam mencapai sesuatu tujuan tertentu yang termanifestasikan dalam sikap dan perilaku

mereka, Kategori ini dibagi dua yaitu *low conscientiousness* sebagai kelompok yang *flexibel person* dan *high conscientiousness person* yang sebut sebagai *focused person*.

5. *Openness to Experiences*

Tipe ini mengidentifikasi seberapa besar suatu individu memiliki ketertarikan terhadap bidang-bidang tertentu secara luas dan mendalam. Kategori ini juga dibagi dua yaitu *low openness to experiences* dan *high openness to experiences*

Menurut schermerhorn, 2011 ada beberapa aspek-aspek dari *big five personality* yaitu:

1. *Extraversion - outgoing, sociable, assertive*. Biasanya orang dengan kepribadian *extraversion* yang tinggi merupakan orang yang cenderung suka bersosialisasi, tegas, suka berteman, suka berbicara dan aktif (Ivancevich, 2008)
2. *Agreeableness - good natured, trusting, cooperative*. Biasanya orang dengan kepribadian *agreeableness* atau keramahan cenderung merupakan seseorang yang memiliki rasa hormat, pemaaf, toleran, mudah percaya dan berhati baik (Ivancevich dkk 2008).
3. *Conscientiousness - responsible, dependable, persistent*. Biasanya orang dengan kepribadian *conscientiousness* atau kesungguhan

cenderung merupakan seseorang yang bisa diandalkan, terorganisir, dan bertanggung jawab (Ivancevich, 2008)

4. *Emotional stability - unworried, secure, relaxed.* Biasanya seseorang yang memiliki kepribadian *emotional stability* cenderung memiliki kondisi emosi yang positif, seperti merasa aman secara psikologis, tenang dan santai (Ivancevich, 2008)
5. *Openness to experiences - imaginative, curious, broad-minded.* Biasanya orang dengan kepribadian *openness to experiences* adalah kecenderungan individu melakukan refleksi diri sejauh mana kemampuan mereka dan berani mengambil risiko (Ivancevich, 2008).

Berdasarkan aspek - aspek yang telah dijelaskan oleh McCare dan Costa (2001) dan Schermerhorn (2011), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepribadian atau *big five personality* seseorang yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa (2001) *neuroticism, extrovert, agreeableness, conscientiousness, openness to experiences*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa (2001), sedangkan yang disebutkan oleh Schermerhorn (2011) yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability openness to experiences*. Berdasarkan penjabaran tersebut peneliti memilih untuk

menggunakan aspek – aspek *big five personality* yang disebutkan oleh McCrae dan Costa (2001), alasan peneliti menggunakan aspek tersebut karena lebih mudah dipahami penjelasannya dan juga didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menggunakan aspek tersebut tetapi tidak dari McCrae dan Costa (2001) melainkan dari ahli yang lain sehingga ada beberapa aspek pengukuran yang berbeda.

H. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perusahaan menuntut setiap karyawannya agar bekerja secara produktif dan menjalankan serta menjadikan visi dan misi dari perusahaan sebagai pedoman. Dalam hal ini produktifitas individu memiliki dampak yang cukup besar dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif melalui penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah diterapkan dalam sebuah organisasi sebagai salah satu hal yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas kerja mereka (Fahmi, 2016).

Pada kenyataannya organisasi – organisasi lebih daripadaa rasionalitas, setiap organisasi juga memiliki kepribadian sama halnya dengan manusia, kepribadian yang dimaksud dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi memiliki peran penting untuk kehidupan bekerja

para anggota organisasi. Sifat budaya organisasi berbeda – beda, ada yang kaku, fleksibel, suka membantu, bekerja sendiri, dan juga inovasi.

Penerapan budaya organisasi bisa menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaironi dkk., 2023) bahwa baik atau buruknya penerapan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif karyawan, Sehingga jika penyampaian budaya organisasi diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada rendahnya perilaku kerja kontraproduktif karyawan.

Budaya organisasi ibarat sebuah sistem yang memiliki makna bersama yang dibentuk oleh para individu didalamnya yang sekaligus menjadi sebuah ciri khas organisasi sekaligus pembeda dengan organisasi yang lainnya. Sistem bersama yang dimaksud merupakan satu set karakter penting yang ada dari nilai-nilai organisasi (Robbins and Judge 2017). Sehingga budaya organisasi di setiap perusahaan memiliki karakteristiknya masing-masing. Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat beberapa karakteristik dari budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil , orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan juga stabilitas. Ketujuh karakteristik tersebut merupakan bagian dari penerapan budaya organisasi di sebuah perusahaan.

Budaya organisasi merupakan unsur penting dalam setiap perusahaan karena memberikan pengaruh pada produktifitas

karyawannya, Sehingga budaya organisasi juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab sebagai anggota perusahaan. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang negatif dan juga positif karena setiap budaya organisasi yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja dan kebiasaan karyawan.

Budaya organisasi jelas memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anindita, 2017) bahwa diketahui budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan sehingga budaya organisasi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, pernyataan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestari, 2016) dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai. Budaya organisasi juga adalah persepsi umum yang dijadikan pedoman oleh para individu dalam sebuah organisasi, setiap orang di organisasi ini berhak untuk berbagi persepsi (Muchlas, 2008), pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lovihan, 2014) yang dengan hasil penelitian bahwa adanya peran persepsi budaya organisasi terhadap perilaku kerja.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut dan seluruh bukti penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan atau anggota organisasi. Sehingga aspek – aspek budaya organisasi mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

Aspek inovasi dan pengambilan risiko mempengaruhi mempengaruhi *production deviance* dan *withdrawal*, karyawan yang memiliki inovasi dan siap dalam pengambilam risiko dapat mempengaruhi perilaku dilakukan dan keputusan yang diambil oleh karyawan, sehingga aspek inovasi dan pengambilan risiko ini memberikan pengaruh terhadap aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif yang meliputi mempengaruhi *production deviance* dan *withdrawal* yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang kurang dan pengurangan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan tergantung pada penerapannya didukung juga oleh (Jaironi dkk., 2023) yang menyatakan bahwa dalam hal ini karyawan didorong untuk kreatif dan inovatif serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan ataupun hal yang dilakukan dalam pekerjaannya, sehingga ketika karyawan tidak dapat menjalankan aspek budaya organisasi dalam perusahaan tersebut maka akan timbul perilaku kerja kontraproduktif.

Aspek memperhatikan hal detail mempengaruhi aspek *sabotase* dan *production deviance* dalam aspek budaya organisasi yaitu aspek memperhatikan hal detail dijelaskan oleh Robbins and Judge (2017)

bahwa karakteristik budaya ini yaitu para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail pada saat bekerja sehingga aspek ini dapat mempengaruhi aspek perilaku kerja kontraproduktif yaitu aspek penyimpangan produksi dimana dalam penjelasan Sacket dan DeVore (2005) penyimpangan produksi atau production deviance merupakan perilaku yang melanggar norma-norma perusahaan yang telah ditetapkan dan juga tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal ataupun batasan waktu yang detail, dan sabotase merupakan perilaku yang merusak peralatan atau fasilitas perusahaan, sehingga ketika karakteristik memperhatikan hal detail tidak dilaksanakan dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif dalam hal tidak menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Aspek orientasi pada orang mempengaruhi aspek abuse dan withdrawal, dimana dalam aspek orientasi pada orang ini menjelaskan tentang pengambilan keputusan dengan mengutamakan efek yang didapatkan oleh orang-orang didalam organisasi tersebut serta tetap mempertimbangkan pendapat karyawan dalam hal kerjasama, dan saling mentoleransi satu sama lain sehingga ini mempengaruhi aspek abuse dan withdrawal dari perilaku kontraproduktif yang memberikan perlakuan berbeda ataupun dapat mengancam pada anggota organisasi tertentu dan juga perilaku menarik diri yang dilakukan oleh individu, pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jaironi dkk., 2023)

Dalam membuat keputusan perusahaan mempertimbangkan pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan, kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, kegiatan kerja diorganisasikan untuk masing masing individu yang mendorong kerjasama.

Aspek orientasi pada tim mempengaruhi aspek abuse, withdrawal dan production deviance dimana dalam aspek orientasi pada tim ini menjelaskan terkait aktivitas kerja yang diorganisir dalam tim daripada secara individu, aspek abuse, sabotase, withdrawal dan production deviance dari perilaku kontraproduktif merupakan aspek yang dapat dipengaruhi oleh aspek orientasi pada tim karena, aspek abuse sendiri merupakan tindakan yang mengancam sehingga dibutuhkan adaptasi, penerimaan yang baik dari setiap karyawan agar bisa bekerja secara tim, selanjutnya yaitu aspek withdrawal yaitu karyawan yang suka berperilaku seenaknya meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, selanjutnya yaitu production deviance perilaku yang sengaja dilakukan karena tidak bertanggungjawab dan bekerja secara efektif hal ini dapat merugikan karyawan lain jika bekerja dalam sebuah tim, pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2019) bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendukung untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, sehingga perlu ditumbuhkan kesadaran akan pentingnya budaya organisasi, terutama bekerja secara individu maupun tim.

Aspek orientasi pada hasil mempengaruhi aspek production deviance dan juga withdrawal, dijelaskan bahwa aspek orientasi pada hasil merupakan budaya yang tingkat manajemennya menitik beratkan pada perolehan atau hasil bukan pada teknik ataupun proses yang digunakan untuk mencapai hal tersebut, sehingga ketika aspek orientasi pada hasil ini tidak dilaksanakan dengan baik dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif terutama pada aspek production dan withdrawal, yang telah dijelaskan oleh Spectot (2006) bahwa aspek production deviance adalah perilaku melanggar norma dan tidak bertanggung jawab sehingga hal ini tidak bisa memenuhi orientasi hasil yang diinginkan perusahaan ketika seorang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan juga aspek withdrawal yang dijelaskan bahwa perilaku ini merupakan perilaku mengurangi jam kerja, melebihkan jam istirahat sehingga bersikap seenaknya dalam bekerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2017) yang menyatakan bahwa Tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pekerja adalah budaya organisasi yang paling banyak mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang disiplin secara otomatis akan berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya dengan mengikut aturan pimpinan dan menghindari kesalahan.

Aspek keagresifan mempengaruhi aspek theft, withdrawal, abuse, dalam aspek keagresifan dijelaskan bahwa budaya organisasi ini kondisi para pekerja saling bekerja secara kompetitif, agresif dan hanya mementikan dirinya sendiri tetapi bertujuan untuk kepentingan

perusahaan, sehingga budaya organisasi seperti ini dapat mempengaruhi timbulnya perilaku kerja kontraproduktif pada aspek theft, withdrawal dan abuse, dimana dalam aspek-aspek tersebut menjelaskan terkait dengan pengambilan barang yang dapat merugikan perusahaan untuk kepentingan pribadi, mengancam atau memberikan informasi tidak baik tentang karyawan lain dan juga pengurangan jam kerja yang akhirnya ketika aspek-aspek tersebut terjadi dapat mengurangi daya saing karyawan yang kompetitif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lovihan (2014) bahwa aspek keagresifan merupakan aspek yang berpengaruh dalam memprediksi kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) bahwa sikap karyawan mencerminkan sejauh mana mereka mengenal dan terikat pada organisasinya.

Aspek stabilitas mempengaruhi aspek production deviance, theft dan withdrawal. Karyawan yang melaksanakan atau mengatur stabilitasnya dalam bekerja akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan bisa mengerjakan dengan baik mengikuti dan membantu pertumbuhan perusahaan, namun jika aspek tersebut tidak dilaksanakan dengan baik dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif yang dapat merugikan perusahaan dan seluruh anggota yang ada didalamnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Braje dkk., 2020) bahwa semua jenis perilaku menyimpang dapat terjadi akibat budaya organisasi yang tidak diterapkan

sesuai aturan perusahaan, sehingga ketika aspek stabilitas tidak dijalankan dengan baik maka dapat menyebabkan adanya perilaku menyimpang ditempat kerja dan didukung juga oleh pernyataan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2017) yang menyatakan bahwa Tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pekerja adalah budaya organisasi yang paling banyak mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang disiplin secara otomatis akan berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya dengan mengikut aturan pimpinan dan menghindari kesalahan.

Berdasarkan uraian dan bukti penelitian terdahulu, bahwa terdapat hubungan yang mempengaruhi aspek-aspek budaya organisasi dengan aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif, yang dijabarkan sebagai berikut aspek inovasi dan pengambilan risiko mempengaruhi aspek penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik dan juga agresi individu, aspek memperhatikan hal detail mempengaruhi aspek penyimpangan produksi, aspek orientasi pada orang mempengaruhi aspek penyimpangan politik, aspek orientasi pada tim mempengaruhi aspek penyimpangan politik dan aspek penyimpangan properti, aspek orientasi pada hasil mempengaruhi aspek penyimpangan produksi dan juga agresi individu, aspek keagresifan mempengaruhi aspek penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik dan juga agresi individu, dan aspek stabilitas mempengaruhi risiko mempengaruhi aspek penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik dan juga agresi individu, sehingga dapat

disimpulkan bahwa setiap aspek yang dimiliki oleh budaya organisasi dapat mempengaruhi aspek-aspek dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Spector (2006) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan yang merugikan perusahaan ataupun organisasi dan semua individu didalamnya. Perilaku ini dapat berdampak negatif bagi organisasi atau perusahaan sehingga perlu adanya penelitian terkait dengan hal-hal yang menjadi pengaruh atau berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif agar dapat mengurangi penyebab atau dampaknya. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan hal yang dilakukan secara sengaja dan melanggar norma serta mengancam kesejahteraan organisasi dan anggotanya.

Sikap perilaku kerja kontraproduktif disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor individu dan faktor situasi kerja, namun penelitian ini akan mengambil dua faktor yaitu faktor kepribadian dan juga faktor budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Terdapat berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan beberapa aspek yang ada didalamnya.

Sedangkan, untuk aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif itu sendiri yaitu pertama terdapat aspek abuse merupakan perilaku yang dapat mengancam rekan kerja lain secara fisik ataupun psikologis (Spector, 2006). Kedua adalah penyimpangan produksi (*production deviance*), perilaku ini ditandai dengan tindakan sengaja yang dilakukan

oleh karyawan untuk memberikan kinerja buruk terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat berakibat pada proses organisasi yang tidak efektif, sekaligus melakukan kegiatan mengonsumsi barang-barang seperti alkohol ataupun narkoba yang dapat mempengaruhi kinerja (Spector, 2006).

Ketiga sabotage yang merupakan perilaku sengaja menghancurkan atau merusak barang milik perusahaan dan juga tidak menggunakan fasilitas yang diberikan sebagaimana mestinya, sehingga memberikan dampak merugikan bagi perusahaan dengan tindakan tersebut. (Spector, 2006).

Keempat yaitu theft yang merupakan perilaku mencuri, mengambil barang milik perusahaan dan tidak mengembalikannya. Pencurian yang dilakukan ini dapat memberikan masalah besar bagi perusahaan dan biasanya hal ini dilakukan untuk mencapai keuntungan ekonomi ataupun barang-barang bagi dirinya sendiri, hal ini disebabkan karena menganggap terjadi ketidakadilan perusahaan (Spector, 2006).

Kelima yaitu withdrawal yang merupakan perilaku penarikan diri dengan cara mengurangi jam kerja yang telah ditetapkan oleh kantor, datang terlambat tanpa izin, pulang lebih awal tanpa izin, melebihi jam istirahat dari yang telah ditentukan oleh perusahaan (Spector, 2006).

Budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, aspek-aspek pada budaya organisasi mempengaruhi aspek-aspek dalam perilaku kerja

kontraproduktif, hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif,

Budaya organisasi jelas berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, pernyataan ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan tergantung pada penerapannya didukung juga oleh (Jaironi dkk., 2023) dengan hasil peneltian bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, baik atau buruknya penerapan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif karyawan, peryantaan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2016) dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organiasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dan seluruh bukti penelitian terdahulu yang relevan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara persepsi budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja.

Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa aspek pada budaya organisasi memilik pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif yanga arah kolerasinya negatif. Sehingga peneltii tertarik untuk mengkaji ulang

kembali terkait dengan adanya hubungan negatif yang terjadi antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

I. Hubungan antara *Big Five Personality* dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Manusia merupakan makhluk sosial yang disetiap melakukan kegiatan sehari-hari membutuhkan bantuan orang lain. Manusia juga merupakan individu yang memiliki akal Budi dan mampu menguasai makhluk lain. Manusia juga merupakan individu yang memiliki beragam karakteristik dan juga memiliki berbagai macam faktor dan aspek dalam kepribadiannya. Dalam beragam kepribadian dan karakteristik seorang individu biasanya melakukan tindakan dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari sesuai dengan karakteristik dan juga kepribadian yang ada pada diri setiap individu. Setiap manusia memiliki berbagai macam kepribadian dan kepribadian merupakan sebuah karakter yang melekat pada diri manusia dan dapat mempengaruhi setiap tindakan ataupun keputusan yang diambil.

Kepribadian terisi dari sebuah karakteristik batin yang dapat menentukan dan mencerminkan bagaimana manusia berpikir dan bertindak (Leon dan Joseph 2015). Dari berbagai definisi dan teori kepribadian yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat teori yang mengemukakan terkait lima bentuk kepribadian dalam diri seseorang atau *big five personality* yang mendasari perilaku individu. Kepribadian *big five*

personality merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologis untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun yaitu *neuroticism*, *extrovert*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experiences* (McCrae dan Costa 2010).

Kelima dimensi pada *Big Five Personality* dianggap sebagai hal komponen penting bagi karyawan dalam lingkungan kerja. Individu diharapkan untuk bekerja secara produktif dan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif. *Big Five Personality* memiliki lima dimensi, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Seluruh variabel dari *big five personality* memiliki arti yang cukup luas sehingga memungkinkan bahwa setiap dimensi dari *big five personality* memiliki pengaruh atau hubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Big five personality merupakan unsur penting dalam kepribadian seseorang yang juga dapat mempengaruhi individu dalam bekerja. *Big five personality* dapat memberikan pengaruh perilaku kerja kontraproduktif karyawan dalam perusahaan. Aspek - aspek dalam *big five personality* dapat memberikan pengaruh bagi perilaku seseorang dalam mengambil tindakan dalam bekerja, memberikan pengaruh negatif dan juga positif karena setiap kepribadian individu memang sangat berbeda-beda.

Big five personality memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, aspek-aspek *big five personality* mempengaruhi aspek-aspek yang ada pada perilaku kerja

kontraproduktif, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, 2014) bahwa dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan *big five personality trait conscientiousness, openness to experience dan agreeableness* memiliki arah koefisien negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Hastuti dkk., 2017 dengan hasil penelitian faktor-faktor kepribadian karyawan seperti *agreeableness, extraversion, conscientiousness, neuroticism* serta *openness to experience* adalah faktor-faktor kepribadian yang sangat penting yang boleh memprediksi penyimpangan perilaku di tempat kerja. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yanuartha dan Furkan, 2017) dengan hasil penelitian terdapat kepribadian *Openess to Experience* memberikan pengaruh dengan arah koefisien negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif,

Berdasarkan uraian dan bukti penelitian terhadulu, maka dapat disimpulkan bahwa ternyata aspek-aspek *big five personality* mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

Aspek *neuroticism* mempengaruhi aspek abuse, dimana *neuroticism* biasanya terdapat pada individu yang memiliki batasan tertentu, hal ini akan mempengaruhi bagaimana individu mengekspresikan dan bertindak dalam sehari-hari, sehingga hal ini juga menyebabkan munculnya perilaku pada aspek perilaku kerja kontraproduktif yaitu abuse yang merupakan perilaku mengancam orang lain baik secara psikologis maupun fisik. Pernyataan tersebut sesuai dengan penjelasan yang diuraikan

oleh (Feist dan Feist, 2018), bahwa individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung mudah marah, rentan terhadap stress, dan memiliki manajemen diri yang kurang baik. Mereka juga cenderung mengalami dampak negatif seperti kesulitan beradaptasi, kurang tanggung jawab, dan kurang mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Aspek *extraversion* mempengaruhi aspek *withdrawal*, aspek *extraversion* merupakan seseorang yang aktif berbicara, mudah bergabung, aktif dan bersemangat, sedangkan aspek *withdrawal* merupakan kondisi dimana seseorang karyawan atau pekerja membatasi jumlah waktu kerja, datang terlambat, dan melakukan segala cara untuk menghindari situasi lingkungan kerja biasanya hal ini terjadi karena adanya ketidakpuasan dan melepaskan diri dari stress dan juga penyimpangan properti yang menggunakan barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2008) yang menyebutkan bahwa *extraversion* juga dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial. Sejalan juga dengan pernyataan McShane dan Glinow (2010) Individu ekstraversi cenderung lebih cepat berteman daripada yang tingkat *extraversion*nya rendah, karena mereka lebih tertutup, pemalu dan menjalin relasi dengan sedikit orang serta lebih senang dengan kesendirian.

Aspek *Agreeableness* mempengaruhi aspek *theft*, aspek *abuse*, aspek *sabotase*, aspek *withdrawal* dan aspek *production deviance*, *agreeableness* merupakan sifat kepribadian individu yang gampang untuk

percaya dan juga dapat dipercaya, baik hati, suka menolong, dapat menerima segala kondisi dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada aspek theft, aspek abuse, aspek sabotase, aspek withdrawal dan aspek production deviance, yang dijelaskan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan tindakan menyimpang yang dilakukan dengan sengaja sehingga merugikan perusahaan serta seluruh orang didalamnya, sejalan dengan definisi perilaku kerja kontraproduktif menurut Spector (2006) yaitu perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan yang merugikan perusahaan ataupun organisasi dan semua individu didalamnya. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, 2014) bahwa individu dengan skor *agreeableness* yang rendah, biasanya individu tersebut memiliki sikap lebih curiga, tidak mau berbagi, tidak ramah, mudah tersinggung dan menyinggung orang lain (Robbins and Judge, 2008) menjelaskan pula bahwa *agreeableness* merupakan yang mengacu pada kecenderungan individu tunduk kepada orang lain.

Aspek *Conscientiousness* mempengaruhi aspek production deviance dan withdrawal, dimana aspek conscientiousness merupakan gambaran seseorang dengan kepribadian yang taat aturan, konsisten, mampu mengendalikan diri, terorganisasikan, berambisi tinggi, memiliki tingkat fokus dan disiplin diri yang baik, sedangkan penyimpangan produksi merupakan kegagalan individu menjalankan pekerjaan dengan efektif, seperti mengabaikan pekerjaan saat jam kerja, tidak bekerja

dengan sungguh-sungguh, tidak mampu menyelesaikan tugas dan selalu menunda pekerjaan dan juga withdrawal yang merupakan tindakan menarik diri dengan cara menggunakan jam kerja tidak sesuai aturan dan melebihi jam istirahat yang ditentukan sehingga tidak bekerja secara efektif. Hal sama dengan penelitian Fatoni, 2014 bahwa pada umumnya individu dengan skor *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik, pekerja keras, peka terhadap suara hati, tepat waktu, dan tekun. Sebaliknya, ketika skor *conscientiousness* rendah, individu cenderung tidak terorganisasikan, malas, ceroboh, dan tidak berarah tujuan, dan tampak mudah menyerah jika berada pada proyek atau pekerjaan yang sulit.

Aspek *Openness to Experience* mempengaruhi aspek theft, sabotase dan abuse, dimana aspek *openness to experience* merupakan kepribadian individu yang kreatif, imajinatif, orisinal, penuh ingin tahu dan menyukai keragaman, memiliki wawasan yang luas sedangkan aspek theft merupakan perilaku seseorang dalam mengambil hak milik perusahaan untuk mencapai keuntungan ekonomi yang diinginkan, karena menganggap bahwa organisasi bersikap tidak adil kepada karyawan serta menggunakan barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi dan juga aspek abuse dan sabotase yaitu merupakan perilaku karyawan yang mengancam karyawan lain atau memperlakukan berbeda dan juga merusak peralatan perusahaan secara sengaja. Hal ini didukung oleh pernyataan dari McShane dan Glinow (2010) bahwa semakin rendah

skor *openness to experience* maka kecenderungan individu adalah kurang terbuka, lebih konvensional dan tidak merubah hal terkait hidup mereka.

Berdasarkan uraian dan bukti penelitian terdahulu, terdapat hubungan yang mempengaruhi antara aspek-aspek *big five personality* dengan aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif, yang dijabarkan sebagai berikut aspek *neuroticism* mempengaruhi aspek properti, aspek *agreeableness* mempengaruhi aspek agresi individu, aspek *conscientiousness* mempengaruhi aspek penyimpangan produksi, aspek *extraversion* mempengaruhi aspek penyimpangan produksi dan aspek penyimpangan properti, aspek *openness to experience* mempengaruhi aspek penyimpangan properti dan penyimpangan politik.

Spector (2006) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan yang merugikan perusahaan ataupun organisasi dan semua individu didalamnya. Perilaku kerja kontraproduktif dapat memberikan dampak negatif untuk organisasi atau perusahaan sehingga perlu adanya pendalaman atau penelitian terkait berbagai hal yang memiliki hubungan dengan perilaku kontraproduktif untuk mengurangi dampak dan penyebabnya. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan hal yang dilakukan secara sengaja dan melanggar norma-norma serta mengancam kesejahteraan organisasi dan yang terlibat didalamnya.

Sikap perilaku kerja kontraproduktif disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor individu dan faktor situasi kerja, namun dalam penelitian ini menggunakan faktor individu yaitu faktor kepribadian yang

dikembangkan kedalam *big five personality*. Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh *big five personality* dengan beberapa aspek yang ada didalamnya.

Sedangkan, untuk aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif itu sendiri yaitu pertama terdapat aspek abuse merupakan perilaku yang dapat mengancam rekan kerja lain secara fisik ataupun psikologis (Spector, 2006). Kedua adalah penyimpangan produksi (*production deviance*), perilaku ini dapat dideteksi dengan melihat perilaku karyawan yang dengan sengaja tidak bertanggung jawab atas tugasnya sehingga memperoleh hasil kerja yang kurang baik dan membuat operasional tidak berjalan efektif, sekaligus tindakan mengonsumsi barang-barang seperti alkohol ataupun narkoba yang dapat mempengaruhi kinerja (Spector, 2006).

Ketiga sabotage yang merupakan perilaku sengaja menghancurkan atau merusak barang milik perusahaan dan juga tidak menggunakan fasilitas yang diberikan sebagaimana mestinya, sehingga memberikan dampak merugikan bagi perusahaan dengan tindakan tersebut. (Spector, 2006).

Keempat yaitu theft yang merupakan perilaku mencuri, mengambil barang milik perusahaan dan tidak mengembalikannya. Pencurian yang dilakukan ini dapat memberikan masalah besar bagi perusahaan dan biasanya hal ini dilakukan untuk mencapai keuntungan ekonomi ataupun

barang-barang bagi dirinya sendiri, hal ini disebabkan karena menganggap terjadi ketidakadilan perusahaan (Spector, 2006).

Kelima yaitu *withdrawal* yang merupakan perilaku penarikan diri dengan cara mengurangi jam kerja yang telah ditetapkan oleh kantor, datang terlambat tanpa izin, pulang lebih awal tanpa izin, melebihi jam istirahat dari yang telah ditentukan oleh perusahaan (Spector, 2006).

Big five personality memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, aspek-aspek *big five personality* mempengaruhi aspek-aspek yang ada pada perilaku kerja kontraproduktif, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni, 2014 bahwa dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan kepribadian *big five personality trait conscientiousness, openness to experience dan agreeableness* memiliki arah koefisien yang negatif terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Diperkuat juga oleh penelitian Hastuti dkk. (2017) dengan hasil penelitian faktor-faktor kepribadian karyawan seperti *agreeableness, extraversion, conscientiousness, neuroticism* serta *openness to experience* adalah faktor-faktor kepribadian yang sangat penting yang boleh memprediksi penyimpangan perilaku di tempat kerja. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanuartha dan Furkan, (2017) dengan hasil penelitian terdapat kepribadian *Openness to Experience* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, artinya semakin baik kepribadian *openness to experience* yang dimiliki oleh Pegawai

Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram maka akan dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktif secara nyata, kepribadian *Conscientiousness* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif artinya semakin baik kepribadian *Conscientiousness* Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif secara nyata.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dan seluruh bukti penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *big five personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja.

Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa kelima dimensi tersebut berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan arah korelasi negatif. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji ulang atau mengkaji hal ini kembali terkait adanya hubungan negatif yang terjadi antara *big five personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

J. Hubungan antara Budaya Organisasi dan *Big Five Personality* dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif terjadi karena ada faktor penyebab dalam diri setiap individu dalam perusahaan. Salah satu faktor yang terjadi dari dalam diri individu yaitu disebabkan oleh kepribadian, sedangkan faktor yang berasal dari dalam organisasi yaitu budaya organisasi yang di

anut oleh para anggota organisasi tersebut, sehingga kedua faktor tersebut memberikan pengaruh terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif adalah bentuk perilaku yang menyimpang dalam lingkungan kerja yang memberikan risiko merugikan perusahaan, apabila dilihat dari sudut pandang organisasi atau perusahaan. Perilaku ini dapat terjadi atau dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja, hal ini bersangkutan dengan tinggi dan rendah kesadaran yang dimiliki oleh karyawan.

Perilaku setiap individu dalam organisasi tidak muncul secara acak, melainkan dapat dimodifikasi dengan menggunakan beberapa hal yang ada pada organisasi tersebut, baik secara nilai – nilai budaya yang terbentuk dalam organisasi atau berdasarkan karakteristik individu, keduanya dapat menentukan perilaku organisasi seseorang (Robbins dan Judge, 2017).

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang memiliki makna bersama yang dibentuk oleh para individu didalamnya yang sekaligus menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Sistem bersama yang dimaksud merupakan seperangkat karakter kunci yang ada dari nilai-nilai organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Sehingga budaya organisasi di setiap perusahaan memiliki karakteristiknya masing-masing. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) terdapat beberapa karakteristik dari budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil orientasi pada orang, orientasi

pada tim, keagresifan dan juga stabilitas. Ketujuh karakteristik tersebut merupakan bagian dari penerapan budaya organisasi di sebuah perusahaan.

Kepribadian terisi dari sebuah karakteristik batin yang dapat menentukan dan mencerminkan bagaimana manusia berpikir dan bertindak (Leon dan Joseph 2015). Dari berbagai definisi dan teori kepribadian yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat teori yang mengemukakan terkait lima bentuk kepribadian dalam diri seseorang atau *big five personality* yang mendasari perilaku individu. *Big five personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun yaitu *neuroticism*, *extrovert*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experiences* (McCrae dan Costa 2010).

Budaya organisasi dan *big five personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sehingga ketika budaya organisasi tidak dilakukan dengan baik dan kepribadian *big five personality* karyawan rendah dapat menimbulkan perilaku kerja yang menyimpang dan dapat merugikan perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan juga pengaruh *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Pernyataan tersebut didukung oleh (Fatoni, 2014) bahwa dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan kepribadian *big five personality trait conscientiousness*, *openness to experience* dan

agreeableness memiliki korelasi yang negatif terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hastuti dkk., 2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepribadian *Big Five Personality* Kepada Penyimpangan Perilaku di Tempat Kerja" dengan hasil penelitian faktor-faktor kepribadian karyawan seperti *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience* adalah faktor-faktor kepribadian yang sangat penting yang boleh memprediksi penyimpangan perilaku di tempat kerja. Pernyataan tersebut juga sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaironi et.al (2023) dengan hasil penelitian budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, baik atau buruknya penerapan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif karyawan, pernyataan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestari, 2016b) dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai.

Secara psikologis individu memilih berkontribusi dan bertanggung jawab untuk organisasi sekaligus dengan aturan didalamnya, sehingga dibutuhkan upaya organisasi untuk menciptakan budaya yang berpegang teguh agar meningkatkan keterikatan afektif karyawan terhadap organisasi (Samuel dkk., 2020) Manajer sumber daya manusia atau pihak yang terikat dalam pengembangan ketenagakerjaan karena hal tersebut berarti untuk

memecahkan masalah perilaku menyimpang yang terjadi pada karyawan dengan mencari solusi melalui diri masing-masing karyawan daripada berkonsetrasi pada faktor lingkungan, dalam hal ini, perusahaan harus lebih menekankan pada seleksi individu, sosialisasi, pendidikan dan juga pelatihan dengan tujuan meningkatkan sistem nilai kepribadian dan keyakinan dari masing – masing individu pada organisasi untuk mengurangi perilaku menyimpang. Selain itu budaya organisasi juga harus dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mengurangi perilaku menyimpang, karena dengan menciptakan budaya organisasi yang sesuai dapat mengurangi perilaku menyimpang (Braje dkk., 2020). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian *big five personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif..

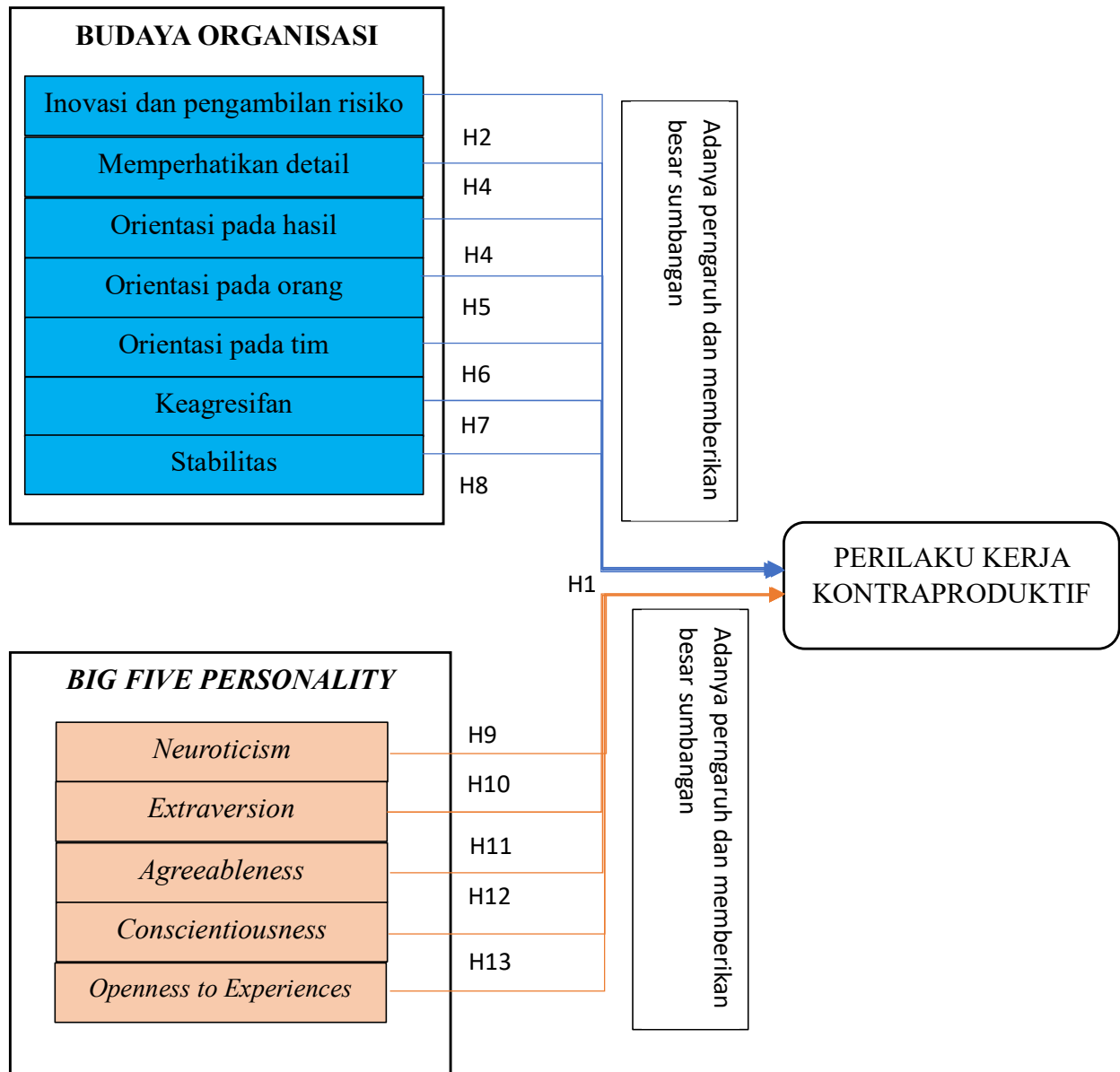
Budaya organisasi dan *big five personality*, keduanya memiliki hubungan maupun pengaruh secara langsung dalam meningkatnya komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan. Adapun budaya organisasi dan *big five personality* didapatkan fakta bahwa ketika digabungkan, kontribusi budaya organisasi dan kepribadian mencapai 71,2% dalam mempengaruhi komitmen afektif, komitmen afektif ditentukan oleh dua faktor utama yaitu karakteristik organisasi dan karakteristik pribadi, kedua faktor tersebut dalam hal ini yaitu budaya organisasi dan kepribadian (Hardhienata dan Sunaryo, 2015)

Berdasarkan penjelasan diatas menerangkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh positif yang terjadi antara persepsi budaya organisasi dan *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji ulang kembali terkait adanya hubungan positif yang terjadi antara persepsi budaya organisasi dan *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari ketiga dinamika diatas maka kerangka berpikir yang diajukan pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Alur Perilaku Kerja Kontraproduktif ditinjau dengan Budaya Organisasi dan *Big Five Personality*



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini diajukan sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh secara signifikan budaya organisasi dan *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan milenial.

H2: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (Inovasi dan pengambilan risiko) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H3: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (memperhatikan detail) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H4: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (orientasi pada hasil) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H5: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (orientasi pada orang) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H6: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (orientasi pada tim) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H7: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (keagresifan) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H8: Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi (stabilitas) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H9: Adanya pengaruh yang signifikan *big five personality (neuroticism)* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H10: Adanya pengaruh yang *signifikan big five personality (extraversion)* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H11: Adanya pengaruh yang *signifikan big five personality (agreeableness)* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H12: Adanya pengaruh yang *signifikan big five personality (conscientiousness)* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

H13: Adanya pengaruh yang *signifikan big five personality (openness to experience)* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., & Sadiq, M. (2021). Signifying The Relationship Between Counterproductive Work Behavior And Firm's Performance: The Mediating Role Of Organizational Culture. *Business Process Management Journal*, 27(6), 1892–1911.
- Agung, A., Nisha, A., Dan, A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediator. In *Jurnal Psikologi Udayana* (Vol. 7, Issue 1).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Alawasa, S. (2018). The Impact Of Organizational Justice On The Counterproductive Work Behavior (Cwb): A Field Study Conducted In The Jordan Customs Department (Jcd). In *International Journal Of Business And Social Science* (Vol. 9, Issue 1). www.ijbssnet.com
- Amnuai, & Schein. (2011). *Budaya Organisasi - Organizational Culture* (P. Harahap, Ed.). Semarang University Press.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Ii). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (N.D.). *Jumlah Angkatan Kerja Dan Yang Bekerja*. <https://www.bps.go.id/id>.
- Bagyo, Y. (2018). The Effect Of Counterproductive Work Behavior (Cwb) And Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Employee Performance With Employee Engagement As Intervening Variable February 2018. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)* E-Issn: 2278-487x, P-Issn: 2319-7668. , 20(2), 83–89.
- Braje, I. N., Aleksić, A., & Jelavić, S. R. (2020). Blame It On Individual Or Organization Environment: What Predicts Workplace Deviance More? *Social Sciences*, 9(6). <https://doi.org/10.3390/Socsci9060099>
- Budiman. (2015). Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan – Bawahan Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Studi Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 35–41.

- Chan, P., & Chan, K. (2014). Job Stressors As Predictor Of Counterproductive Work Behaviour In Indian Banking Sector. *International Journal Of Application Or Innovation In Engineering & Management*, 3(12), 43–55.
- David. (2004). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Nel Arianty (2014)* (Vol. 14, Issue 02).
- Denison. (2011). *Budaya Organisasi*. Semarang University Press.
- Destriana, N. P. E., & Dewi, S. K. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(11), 1051. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2021.V10.I11.P01>
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Fatoni. (2014a). *Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. www.bkn.go.id
- Fatoni, S. V. (2014). *Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. www.bkn.go.id
- Feist, J., & Feist, G. J. (2018). *Theories Of Personality* (9th Ed.).
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. Do. (2016). Relationship Between Personality Traits And Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677–685. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Fikri, & Andriyani. (2020). *Kebersyukuran Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Provinsi Riau*.
- Ghufron, & Risnawita. (2010). *Teori - Teori Psikologi*.
- Gruys, & Sacket. (2003). *Menghalau Perilaku Kontraproduktif: Transformasi Jabatan Administrasi Menjadi Jabatan Fungsional*.
- Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2015). The Effect Of Organizational Culture, Personality, Work Moti-Vation To Teachers' Organizational Commitment. *International Journal Of Managerial Studies And Research (Ijmsr)*, 3(6), 165–170. www.arcjournals.org
- Hastuti, D., & Noor, I. M. (2017). *Pengaruh Kepribadian Big Five Personality Kepada Penyimpangan Perilaku Di Tempat Kerja. Jurnal Ekonomi Kiat*.
- Hastuti, D., Noor, I. M., Lubis, Z., & Osman, A. (2017). *Pengaruh Kepribadian Big Five Personality Kepada Penyimpangan Perilaku Di Tempat Kerja*.

- Hastuti, D., & Sunargo. (2019). Mengatasi Perilaku Kerja Kontraproduktif Melalui Peran Integratif Politik Organisasional Dan Kecerdasan Emosional Pada Era Revolusi Industri 4.0. In *Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 14, Issue 2).
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1), 17–27.
- <https://Databoks.Katadata.Co.Id/>. (N.D.). *Alasan Gen Z Dan Gen Milenial Bertahan Ditempat Kerja*.
- Ibrahim, A. M., Azlina Ghazali, N., Waheeda Muhammad Hafidz, S., Shahrazad Wan Sulaiman, W., Yahaya, H., Mohamad, N., & Kebangsaan Malaysia, U. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Prilaku Tidak Produktif Dalam Kalangan Pegawai Pemerintahan (Influence Of Personality Towards Counterproductive Work Behavior Among Government Servants). In *Bongaya Journal For Research In Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Iskandar, R. (2020). Pengaruh Kepribadian Extravert Terhadap perilaku Kontraproduktif Guru Sma Negeri Dikecamatan Matraman Jakarta Timur. *Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 97–100.
- Ismail, F., Ashfaq, M., Panatik, S. A., Jaes, L., & Yan, M. (2018). The Relationship Between Big Five Personality Traits And Counterproductive Work Behaviour. In *International Journal Of Engineering & Technology* (Vol. 7). [Www.Sciencepubco.Com/Index.Php/Ijet](http://www.sciencepubco.com/index.php/IJET)
- Ivancevich. (2008). *Green Consumer Behavior (Gcb) Didasarkan Pada Kepribadian (Big-Five Personality) Mahasiswa Terhadap Lingkungan Dan Gender (Dr. Cholilawati Etc.) (Z-Library) 2020*.
- Jaironi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di Pt. Indomarco Prismatama Divisi Buah Cabang Malang. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (Jppim)*, 4(1), 1–1.
- Jaironi, Moh. K., Limgiani, & Firina, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di Pt. Indomarco Prismatama Divisi Buah Cabang Malang. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (Jppim)*.
- Karthikeyan, C., & Thomas, P. (2017). A Review On Impact Of Counter Productive Work Behaviour (Cwbs) In Organisations A Leaders Psychology Perspective. *International Journal Of Management*, 7. [Http://Www.Ijmra.Us](http://www.ijmra.us), [Http://Www.Ijmra.Us](http://www.ijmra.us), [Http://Www.Ijmra.Us](http://www.ijmra.us),
- Killman. (1988). *Budaya Organisasi - Organizational Culture*. Semarang University Press 2011.

- Kisinyo, J. A., Kimutai, G. K., & Omari, S. (2022a). Public Universities In Western Region. In *Global Journal Of Human Resource Management* (Vol. 10, Issue 2). <https://www.eajournals.org/>
- Kisinyo, J. A., Kimutai, G. K., & Omari, S. (2022b). Public Universities In Western Region. In *Global Journal Of Human Resource Management* (Vol. 10, Issue 2). <https://www.eajournals.org/>
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Organizational And Organizational Climate On Employees Performance. *Dimensi*, 7(2), 240–254.
- Leon, & Josphe. (2015). *Green Consumer Behavior (Gcb) Didasarkan Pada Kepribadian (Big-Five Personality) Mahasiswa Terhadap Lingkungan Dan Gender (Dr. Cholilawati Etc.)* (Z-Library).
- Lestari, M. A. (2016a). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai. 4(2), 205–209.
- Lestari, M. A. (2016b). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai. 4(2), 205–209.
- Lovihan, M. A. K. (2014a). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. In *Oktober* (Vol. 9, Issue 2).
- Lovihan, M. A. K. (2014). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. In *Oktober* (Vol. 9, Issue 2).
- Marchalina, L., Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2021). Employees' Commitment To Change: Personality Traits And Organizational Culture. *Journal Of Economic And Administrative Sciences*, 37(4), 377–392. <https://doi.org/10.1108/Jeas-11-2018-0131>
- Mccrae, & Allik. (2015). *Green Consumer Behavior (Gcb) Didasarkan Pada Kepribadian (Big-Five Personality) Mahasiswa Terhadap Lingkungan Dan Gender (Dr. Cholilawati Etc.)* (Z-Library).
- Mccrae, & Costa. (2001). *Teori-Teori Psikologi Ghufon Dan Risnawati 2010*.
- Mcshane, & Glinow. (2010). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*.
- Muchlas. (2008). *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Nurlette, S. C. (2019). Pengaruh Neuroticism Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di Instansi X. *Psychology*.
- Nursiti, D., Mora Siregar, I., Nurliza Amri, S., Ayu Lestari, S., Studi Psikologi Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan, P., Kunci, K., Diri, K., & Kerja Kontraproduktif, P. (2021a). *Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Karyawan Pt. Agra Bumi Niaga Aceh*.

- Nursiti, D., Mora Siregar, I., Nurliza Amri, S., Ayu Lestari, S., Studi Psikologi Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan, P., Kunci, K., Diri, K., & Kerja Kontraproduktif, P. (2021b). *Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Karyawan Pt. Agra Bumi Niaga Aceh*.
- O', C. A., Iii, R., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. In *Source: The Academy Of Management Journal* (Vol. 34, Issue 3).
- Paramesthi, R. A., & Prihatini, A. E. (2017). *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fumira Semarang*.
- Pervin. (2010). *Green Consumer Behavior (Gcb) Didasarkan Pada Kepribadian (Big-Five Personality) Mahasiswa Terhadap Lingkungan Dan Gender (Dr. Cholilawati Etc.) (Z-Library)*.
- Ramdhani, N. (2012). *Adaptasi Bahasa Dan Budaya Inventori Big Five* (Vol. 39, Issue 2). [Http://IPIP](http://IPIP).
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive Pt Agrodana Futures) . *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35–47.
- Robbins. (2015). *Organizational Behavior*.
- Robbins And Judge. (2008). Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali (2015). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1).
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Vol. Isbn 979-683-171-6* (Jilid 1). Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi - Organizational Behavior* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Rusdi, Z. M. (2014). *Bisnis & Manajemen Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Pegawai Negeri Sipil Di Bandar Lampung*. [Http://Fe-Manajemen.Unila.Ac.Id/Jbm](http://Fe-Manajemen.Unila.Ac.Id/Jbm)
- Sackett, P. R., & Devore, C. J. (2005). *Handbook Of Industrial, Work And Organizational Psychology Volume 1 Personnel Psychology*.
- Samuel, Cahyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada Pt Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat)* Samuel, Djoko Setyadi, Irsan Tricahyadinata *Magister Manajemen Universitas Mulawarman, Samarinda*.
- Sandra, M. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Culture Terhadap Counterproductive Work Behavior Dengan Role Individual Personality Narcissism Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19.

- Diponegoro Journal Of Management*, 11(1). [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Schermerhorn. (2011). *Green Consumer Behavior (Gcb) Didasarkan Pada Kepribadian (Big-Five Personality) Mahasiswa Terhadap Lingkungan Dan Gender (Dr. Cholilawati Etc.)* (Z-Library).
- Shen, Y., & Lei, X. (2022). Exploring The Impact Of Leadership Characteristics On Subordinates' Counterproductive Work Behavior: From The Organizational Cultural Psychology Perspective. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.818509>
- Spector. (2006). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Pt. X Bandung. *Adbispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/Adbispreneur.V5i3.29953>
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 101–114.
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior And Organizational Citizenship Behavior. *Advances In Cognitive Psychology*, 16(4), 321–328.
- Team Stage. (N.D.). *Peran Milenial Di Dunia Kerja*.
- Timothy. (2000). *Teori - Teori Psikologi Ghufroon Dan Risnawita (2010)*.
- Tommy, P., Suyasa, Y. S., Sari, E., Reza, I., & Putra, P. (2018). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*.
- Umar. (2015a). *Modul Statistik I, II Dan III*. Uin Jakarta.
- Umar, J. (2015b). *Bahan Ajar Statistika I, II & III*.
- Weldali, L. M. S. A., & Lubis, Z. (2016). Personality Traits And Counterproductive Work Behavior: Moderator Effect Of Perceived Organizational Support. *Imperial Journal Of Interdisciplinary Research*, 2(5).
- Yanuartha, E., & Furkan, L. M. (2017). *Pengaruh Openess To Experience Dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Uin Mataram)*.

Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. In *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).