



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KONTRAPRODUKTIF: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR REVIEW

Delvisari Dedu Ngara¹, Jhonylwan Ezer Taek², Kasimirus Rikardus Wurha³, Frit San Maniko⁴, Norce Berek⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Nusa Cendana

delvisari20@gmail.com, iwan34442@gmail.com, kasimirusrikardusw@gmail.com, san10maniko@gmail.com, noorce.berek@staf.undana.ac.id

Abstract

Counterproductive behavior in the workplace has become a serious concern as it can disrupt organizational performance and individual well-being. This article presents an in-depth literature review on the factors influencing counterproductive behavior. Through a narrative review approach, this research analyzes various 30 journal relevant sources on the topic. The results of the literature review indicate that factors such as emotional intelligence, organizational culture, distributive justice, job stress, and narcissism can influence counterproductive behavior. This study concludes that a profound understanding of these factors is essential for academics and practitioners to develop effective management strategies in reducing the negative impact of counterproductive behavior on productivity and organizational well-being.

Keywords: Counterproductive Behavior, Organization, Work Stress, Literature Review

Abstrak

Perilaku kontraproduktif di tempat kerja menjadi perhatian serius karena dapat mengganggu kinerja organisasi dan kesejahteraan individu. Artikel ini menyajikan sebuah tinjauan literatur yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kontraproduktif. Melalui pendekatan naratif review, penelitian ini menganalisis berbagai 30 jurnal yang relevan dengan topik. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, budaya organisasi, keadilan distributif, stres kerja, dan narsisme dapat memengaruhi perilaku kontraproduktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini penting bagi akademisi dan praktisi untuk mengembangkan strategi pengelolaan yang efektif dalam mengurangi dampak negatif perilaku kontraproduktif terhadap produktivitas dan kesejahteraan organisasi.

Keywords: Perilaku kontraproduktif, Organisasi, Stress Kerja, Tinjauan Literatur

To cite this article:

Delvisari Dedu Ngara et.al, Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kontraproduktif: Sebuah Tinjauan Literatur Review. *Journals of Indonesian Multidisciplinary Research*, 3(1), 53-70. <https://doi.org/10.61291/joinmr.v3.n1.2024.5>

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kepribadian yang berbeda serta beragam begitu pula perilaku individu di lingkungan kerja. Di lingkungan kerja, manusia menampilkan ragam perilaku yang tercermin dari beragam kepribadian mereka. Beberapa perilaku mendukung tujuan perusahaan dan individu, sementara yang lain justru mengarah pada konsekuensi negatif yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Misalnya, perilaku produktif seperti disiplin, loyalitas, dan kerja keras mendukung efisiensi dan pertumbuhan perusahaan, sementara perilaku kontraproduktif seperti sabotase, menunda pekerjaan, dan ketidakhadiran yang tidak teratur merugikan produktivitas dan menciptakan ketegangan di tempat kerja. Dalam konteks ini, penting untuk memahami perilaku kontraproduktif secara mendalam untuk mengatasi dampaknya yang merugikan. Pekerja merupakan aset utama perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Berbagai masalah dalam dunia kerja dapat selalu terjadi dimanapun dan kapanpun bahkan variasinya pun bermacam-macam. Mulai dari masalah kecil yang kerap terjadi hingga masalah besar yang sulit untuk ditangani perusahaan, tetapi saat ini ada masalah lain yang dihadapi perusahaan terhadap pegawainya, yaitu perilaku kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan individu baik secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat bertentangan dengan tujuan Perusahaan. Perilaku kontraproduktif, sering kali disebut sebagai CWB (Counterproductive Work Behavior) atau Workplace Deviance Behavior (WDB), merupakan bentuk perilaku yang disfungsi dan merugikan bagi individu maupun organisasi. Pekerja yang menunjukkan perilaku kontraproduktif cenderung mengalami stres dan bahkan meninggalkan pekerjaan mereka. Fenomena ini menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat mengganggu kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja, termasuk faktor internal seperti kecerdasan emosional dan persepsi politik organisasi, serta faktor eksternal seperti jam kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan dari Perusahaan (Nugraheni & Wahyuni, 2016). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang sifat, penyebab, dan dampak perilaku kontraproduktif menjadi esensial bagi akademisi dan praktisi untuk mengembangkan strategi pengelolaan yang efektif. Perilaku kontraproduktif di tempat kerja merupakan fenomena yang menjadi perhatian utama dalam manajemen

sumber daya manusia. Fenomena ini dapat mengganggu kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2017), perilaku kontraproduktif dapat mencakup berbagai bentuk, seperti sabotase, menunda pekerjaan, kekerasan verbal, pencurian, dan penggunaan narkoba di tempat kerja. Perilaku ini tidak hanya merugikan individu yang bersangkutan, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas dan iklim kerja di organisasi. Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi perilaku kontraproduktif adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri maupun orang lain. Menurut Goleman (1998), kecerdasan emosional terdiri dari lima komponen utama, yaitu kesadaran diri, pengaturan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengelola emosi negatif dengan baik, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Selain kecerdasan emosional, persepsi politik organisasi juga dapat memengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Persepsi politik organisasi merujuk pada cara individu menafsirkan dan merespons kebijakan, prosedur, dan keputusan organisasi. Menurut Ferris et al. (2008), persepsi politik organisasi dapat memicu perilaku kontraproduktif jika individu merasa tidak adil atau tidak dihargai oleh organisasi. Misalnya, jika seorang karyawan merasa bahwa promosi hanya diberikan kepada orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan atasan, maka hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif seperti sabotase atau pencurian di tempat kerja. Selain faktor internal, faktor eksternal juga dapat memengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Salah satu faktor eksternal yang dapat memicu perilaku kontraproduktif adalah jam kerja yang tinggi. Menurut Sonnentag et al. (2012), jam kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif seperti ketidakhadiran yang tidak teratur atau menunda pekerjaan. Selain itu, kurangnya penghargaan dari organisasi juga dapat menjadi faktor eksternal yang memicu perilaku kontraproduktif. Menurut Colquitt et al. (2013), penghargaan yang tidak proporsional terhadap kontribusi individu dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keengganan untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Dalam konteks pengelolaan perilaku kontraproduktif di tempat kerja, penting bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia

untuk mengembangkan strategi yang efektif. Menurut Greenberg (2011), strategi pengelolaan perilaku kontraproduktif dapat mencakup tiga tahap, yaitu pencegahan, deteksi, dan intervensi. Pencegahan perilaku kontraproduktif dapat dilakukan melalui seleksi karyawan yang cermat, pembinaan budaya organisasi yang sehat, dan pengembangan kebijakan yang jelas dan adil. Deteksi perilaku kontraproduktif dapat dilakukan melalui monitoring kinerja dan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Sedangkan intervensi perilaku kontraproduktif dapat dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, atau sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam mengelola perilaku kontraproduktif di tempat kerja, penting untuk memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi perilaku tersebut. Dengan pemahaman yang mendalam tentang sifat, penyebab, dan dampak perilaku kontraproduktif, manajer dan praktisi sumber daya manusia dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mencegah dan mengatasi perilaku kontraproduktif di tempat kerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature review dengan pendekatan naratif. Literature review merupakan proses analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal dan artikel yang telah dipublikasikan, yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu Perilaku Kontraproduktif. Dalam review ini, penulis melakukan interpretasi kritis terhadap literatur yang relevan dengan merangkum, menganalisis, dan mengevaluasi dokumen-dokumen yang digunakan. Penelitian ini mengandalkan 30 jurnal yang diakses melalui Google Scholar, serta sumber-sumber pustaka lainnya yang relevan dengan topik yang dibahas. Dengan memanfaatkan berbagai sumber literatur yang ada, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perilaku kontraproduktif dan dampaknya terhadap produktivitas serta kesejahteraan organisasi. Pada tahap awal, penulis melakukan pencarian literatur terkait Perilaku Kontraproduktif secara sistematis dan menyeluruh, dengan mempertimbangkan berbagai kata kunci dan istilah yang relevan. Penulis memastikan bahwa sumber-sumber yang dipilih relevan dengan tujuan penelitian. Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, penulis melakukan analisis mendalam terhadap setiap dokumen. Proses analisis ini mencakup pembacaan teliti setiap artikel, identifikasi temuan-temuan utama, serta penarikan kesimpulan yang berhubungan dengan topik penelitian. Selain itu, penulis juga membandingkan berbagai literatur untuk mengidentifikasi pola atau tema yang konsisten muncul. Selama proses

analisis, penulis tidak hanya menafsirkan temuan-temuan dari literatur yang dikaji, tetapi juga mencoba untuk mengonseptualisasikan hubungan antara temuan-temuan tersebut dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang Perilaku Kontraproduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pencarian Jurnal

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
1	Hubungan budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai.	Lestari, Milna Ayu (2016)	Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif karyawan Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda	Ada hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif .
2	Hubungan Keadilan Distributif Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan Indomaret Di Kota Bengkulu.	Sari, Anggri Puspita; Widodo, Slamet (2019)	Untuk mengetahui hubungan keadilan distributif dan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan Indomaret di kota Bengkulu.	Terdapat korelasi negatif antara keadilan distributif dan perilaku kerja kontraproduktif kepada karyawan Indomaret.
3	Keadilan organisasional sebagai pemediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap counterproductive work behaviour pada Hotel	Wiratama, W. J., Riana, I. G., & Rahyuda, A. G. (2017).	Untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan etis dan keadilan organisasi terhadap perilaku kontraproduktif, mengetahui peran keadilan organisasi dalam memediasi pengaruh	Hasil studi menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap counterproductive work behavior.

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
	Discovery Kartika Plaza Kuta.		kepemimpinan etis terhadap perilaku kontraproduktif.	
4	Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0.	Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019).	Menguji pengaruh politik organisasional persepsian terhadap perilaku kerja kontraproduktif, menguji peran kecerdasan emosional memoderasi pengaruh politik organisasional persepsian terhadap perilaku kerja kontraproduktif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa politik organisasional persepsian berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kerja kontraproduktif. Kecerdasan emosional dapat memitigasi perilaku kerja kontraproduktif yang disebabkan oleh situasi politik organisasional.
5	Analisa pola perilaku kontraproduktif guru di SMA Negeri se-Kota Bekasi. Visipena 9.1 (2018): 47-66.	Utami, Purwani Puji, Niken Vioresa, and Weti Yunaika (2018).	Untuk menganalisa pola perilaku kontraproduktif guru SMA Negeri Se – Kota Bekasi.	Terdapat pengaruh langsung negatif desain kerja terhadap perilaku kontraproduktif, Terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif.
6	Pengaruh Keadilan Distributif dan Stres Kerja Terhadap Perilaku	Supriati, et al (2020)	Untuk menganalisis variabel dampak Keadilan Distribusi dan Stres	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
	Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo.		Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan di PDAM PancuranTelago Kabupaten Bungo	secara simultan dari Keadilan Distribusi dan Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan, diperoleh nilai $R = 63,9\%$.
7	Pengaruh narsisme dan job insecurity terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan emosi negative sebagai mediator pada karyawan generasi Z di super Dazzle cabang Yogyakarta. Diss. Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta, 2023.	Tulak,Wasty (2023)	Untuk menganalisis pengaruh narsisme dan job insecurity terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan emosi negatif sebagai mediator.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
8	Pengaruh kecerdasan emosional, kesesuaian personal – organisasi, dan stress kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan. (Studi	Anom, Yusuf (2017).	Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap stres kerja dan stres

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
	Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Kota Padang). Diss. Universitas Andalas,			kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan
9	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di PT. Indomarco Prismatama Divisi Buah Cabang Malang.	Khoiruddin, J. M., & Lukitaningtias , F. (2023).	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
10	Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Kemenkum HAM Pekanbaru.	Fikri, F., Ruzain, R. B., & Nisa, K.	untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Kemenkum HAM.	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
11.	Analisis Pengaruh Kecerdasaan Emosional Karyawan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dan Perilaku Positif Anggota Organisasi di	Maulana, F., & Pujotomo, D. (2016).	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional karyawan pada perilaku kerja kontraproduktif dan perilaku positif organisasi	Hasil uji yang dilakukan terdapat hasil bahwa variable Regulation of Emotion memiliki pengaruh terbesar terhadap perilaku Counterproduktif Work Behavior dan Organizational

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
	Carrefour Dp Mall Semarang.			Citizenship Behavior dimana kemampuan pengendalian emosi diri menjadi hal utama yang harus dimiliki karyawan.
12	Pengaruh narsisme dan job stressor pada perilaku kerja kontraproduktif dengan respon emosional negatif (anger) sebagai mediator.	Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2016).	Untuk menganalisis pengaruh narsisme terhadap perilaku kontraproduktif, narsisme terhadap anger/emosi negatif; pengaruh job stressor terhadap anger/emosi negatif; pengaruh anger/emosi negatif terhadap perilaku kontraproduktif; serta anger/emosi negatif memediasi pengaruh narsisme dan job stressor pada perilaku kerja kontraproduktif.	Hasil terhadap pengujian hipotesis menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif; narsisme berpengaruh positif signifikan terhadap anger/emosi negatif; job stressor berpengaruh signifikan terhadap anger/emosi negatif; anger/emosi negatif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif serta anger/emosi negatif berpengaruh signifikan memediasi

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
				pengaruh narsisme dan job stressor pada perilaku kerja kontraproduktif.
13	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto	Diah Putri Utami, Akmal, & Lindawati. (2018).	untuk menguji analisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai	Hasil penelitian ini bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif, budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara individual berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai dinas pekerjaan umum kota sawahlunto.

PEMBAHASAN

Kontraproduktif adalah suatu perilaku yang mempunyai dampak yang negatif atau buruk terhadap organisasi (Gruys & Sacket, 2003). Menurut Chand, Piar & Chand (2014), perilaku kerja kontraproduktif merujuk pada segala tindakan yang sengaja atau tidak sengaja dilakukan oleh individu yang dapat menghambat kinerja dirinya sendiri, orang lain, atau organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif, juga dikenal sebagai CWB (Counterproductive Work Behavior) atau sering disebut sebagai workplace deviance behavior (WDB) menurut Hai & Tziner (2014), merupakan bentuk perilaku yang tidak berfungsi dan merugikan baik bagi individu maupun organisasi (Bennet & Robinson, 2003). Pekerja yang terlibat dalam perilaku kontraproduktif cenderung lebih rentan terhadap stres dan memiliki

kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka (O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996).

Kecerdasan Emosional

Penelitian Meisler & Vigoda-Gadot (2014) menunjukkan bahwa perilaku mengabaikan sebagai bentuk perilaku kontraproduktif dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan dimediasi oleh politik organisasional persepsian secara positif dan signifikan. Penelitian Spector dan Miles (2001), ditemukan bahwa Emosi negatif memiliki korelasi yang signifikan dengan semua faktor pemicu stres dan variabel CWB (Counterproductive Work Behavior). Secara keseluruhan, stres yang berkaitan dengan organisasi, seperti kendala dan ketidakadilan, lebih erat terkait dengan faktor-faktor organisasi daripada jenis kepribadian. Dalam era saat ini, beban kerja yang berat seringkali menghasilkan tekanan yang sangat besar. Akibat kurangnya kontrol diri, banyak individu yang bekerja cenderung menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif, seperti penggunaan obat-obatan terlarang atau reaksi emosional yang tidak terkendali, yang dapat menyebabkan konflik dan masalah lainnya di tempat kerja. Perilaku semacam itu dapat berdampak merugikan bagi instansi tempat individu tersebut bekerja, baik melalui pengurangan produktivitas maupun melalui kerusakan citra diri individu tersebut (Diah Putri Utami, Akmal, & Lindawati, 2018). Jika kecerdasan emosional tinggi akan membantu individu untuk mengatasi konflik dan menciptakan kondisi kerja yang mudah terkendali sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan baik. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak sangat buruk pada pekerja atau karyawan, karena setiap individu tidak akan efektif mengambil Keputusan secara rasional. Menurut Druskat dan Wolff (2001), kecerdasan emosional memiliki peran yang sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual dalam mempengaruhi efektivitas kerja individu. Sementara menurut Cooper dan Sawaf (Jung dan Yoon:2012), terdapat hubungan kuat antara kecerdasan emosional dan kreativitas kerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung menunjukkan perilaku yang positif dan kreatif, serta mengurangi kemungkinan terlibat dalam perilaku kontraproduktif. Dalam penelitian Sunargo *et al* (2019), Kecerdasan emosional dapat memitigasi perilaku kerja kontraproduktif yang disebabkan oleh situasi politik organisasional. Dalam penelitian Fikri *et al* (2023), kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. (Hasil dari artikel 4,8,10,11,12 &13)

Budaya Organisasi

Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola fundamental yang dianut oleh suatu organisasi untuk mengatur tindakan dan mengatasi masalah, serta membentuk karyawan agar dapat beradaptasi dengan lingkungan dan merapatkan barisan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengajarkan kepada anggota organisasi, termasuk anggota baru, cara yang tepat untuk menganalisis, berpikir, dan merespons masalah yang dihadapi. Cushway dan Lodge (2000) juga menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup sistem nilai yang dianut oleh organisasi dan akan mempengaruhi cara kerja dan perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al (2016), membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan perilaku kontraproduktif. Peneliti melakukan wawancara pada pegawai yang bersangkutan bahwa perilaku kontraproduktif di pengaruhi budaya organisasi di lingkungan kerja mereka yang memberikan dampak pada hasil kinerja mereka dan pelayanan pada masyarakat. Pada hasil uji normalitas, nilai yang didapatkan pada variabel perilaku kontraproduktif yaitu sebesar 0.068 yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran yang normal ($p < 0,050$). Sedangkan pada variabel budaya organisasi memiliki sebaran data normal 0.087 ($p < 0.050$). Artinya Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data dari dua variabel, yaitu perilaku kontraproduktif dan budaya organisasi, memiliki distribusi yang normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran data yang normal, dengan nilai signifikansi ($p < 0,050$). Ini berarti bahwa asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik dapat dipenuhi. Dalam penelitian (Diah Putri Utami, Akmal, & Lindawati, 2018) budaya organisasi dan secara individual berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai dinas pekerjaan umum kota sawahlunto (Hasil dari artikel 1 & 13).

Keadilan Distributif

Keadilan distributif menggambarkan seberapa adilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai atau karyawan suatu perusahaan dalam proses pendistribusiannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supriati, et al (2020), hasil analisis data uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,236 yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis

nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini mengindikasikan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sementara itu, hasil uji parsial terhadap stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,337 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,021 pada tingkat signifikansi 0,05. Dalam hal ini, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menyiratkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen keadilan distributif (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen perilaku kerja kontraproduktif (Y). Nilai F_{hitung} sebesar 11,321 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,23. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menegaskan bahwa keadilan distributif dan stres kerja secara serentak mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayuni (2018), disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari keadilan distributif dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif (X_1) dan stres kerja (X_2) mampu menjelaskan sebanyak 36,1% variasi dari perilaku kerja kontraproduktif (Y)⁵. (Hasil dari artikel 2 & 6).

Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins yang di alih bahasakan oleh Handyanan Pujatratmaka (2008:375) Stres kerja merupakan gejala psikologi yang menunjukkan adanya kelelahan mental yang mendorong munculnya gejala emosional yang tinggi yang di iringi dengan menurunnya tingkat kekebalan tubuh. Stress yang di alami karyawan terjadi akibat kepuasan kerja yang tidak terwujud di Perusahaan atau di tempat kerja. Stress yang di alami karyawan perlu di atasi sedini mungkin oleh Perusahaan untuk menghindari hal – hal yang merugikan Perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2016), ditemukan bahwa Stress Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. . Dalam penelitian Saputro (2023), Stress kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia. Dimana hasil peneltian ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stress yang dialami oleh karyawan akan semakin menurunkan kecenderungan

terjadinya Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan PT. Kutai Timber Indonesia. Dari hasil penelitian juga menemukan bahwa Tingkat stress yang dialami oleh karyawan tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat gangguan kesehatan yang dialami oleh karyawan menunjukkan skor yang rendah. Spector dan Miles (2001) menjelaskan bahwa karyawan sering mengalami berbagai situasi, beberapa di antaranya dapat menyebabkan stres. Ketika karyawan tidak mampu mengelola stres dengan baik, mereka cenderung mengekspresikannya melalui perilaku kontraproduktif. (Hasil dari artikel 6,8 &10).

Narsisme

Freud (1914/1991), sebagaimana yang dikutip oleh Judge, LePine, & Rich (2006), menggunakan istilah narsisme untuk menjelaskan hubungan antara libido dan ego. Narsisme dijelaskan sebagai konsep dinamis yang secara sosial didefinisikan oleh dua elemen utama: pandangan positif yang berlebihan terhadap diri sendiri, serta strategi regulasi diri untuk mempertahankan dan meningkatkan pandangan positif tersebut (Morf & Rhodewalt, 2001). Narsisme, menurut pandangan yang berbeda, melibatkan keyakinan bahwa seseorang adalah spesial dan unik (Emmons, 1984), merasa berhak mendapatkan hasil positif yang lebih banyak dalam hidup daripada orang lain (Campbell, Bonacci, Shelton, Exline, & Bushman, 2004), percaya bahwa mereka lebih cerdas dan menarik secara fisik daripada kenyataannya, serta meyakini bahwa mereka lebih unggul daripada orang lain dalam hal sifat-sifat yang dianggap tinggi seperti dominasi dan kekuasaan, tetapi tidak dalam sifat-sifat yang berhubungan dengan hubungan sosial seperti kepedulian dan moralitas. Sebagai alternatif, narsisme dapat dijelaskan sebagai dorongan untuk menjadi superior terhadap orang lain, di mana individu narsis cenderung memiliki emosi yang sangat kuat dalam mempertahankan superioritas mereka, meskipun mereka mungkin tidak yakin apakah superioritas tersebut benar-benar berdasar (Bushman & Baumeister, 1998). Selanjutnya, ini memungkinkan individu narsistik untuk memiliki tingkat harga diri yang tinggi atau rendah. Pekerja atau individu yang narsis cenderung menanggapi informasi yang mengancam citra positif mereka dengan sikap agresif. Dalam penelitian Wahyuni *et al* (2016) dan Tulak W (2023) hasil terhadap pengujian hipotesis menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Hasil dari artikel 7,12)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah disampaikan sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja sangatlah beragam. Salah satu faktor utama yang telah disebutkan adalah kecerdasan emosional. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi dan konflik, sehingga mengurangi kemungkinan perilaku kontraproduktif. Kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja. Selain kecerdasan emosional, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mengurangi perilaku kontraproduktif. Organisasi yang mendorong kerjasama, kesejahteraan karyawan, dan memberikan perhatian pada keadilan distribusi kompensasi cenderung memiliki tingkat perilaku kontraproduktif yang lebih rendah. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor pelindung terhadap perilaku kontraproduktif. Persepsi karyawan tentang keadilan dalam distribusi kompensasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Ketidakadilan dalam distribusi kompensasi dapat meningkatkan risiko perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil dan transparan. Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, persepsi politik organisasi dan tingkat stres kerja juga dapat berkontribusi pada perilaku kontraproduktif. Lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh politik yang tidak sehat dan tingkat stres yang tinggi dapat memicu perilaku kontraproduktif di antara karyawan. Persepsi politik organisasi yang negatif dapat meningkatkan risiko perilaku kontraproduktif. Terakhir, narsisme juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam mengidentifikasi perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Individu dengan tingkat narsisme yang tinggi cenderung lebih fokus pada diri sendiri dan kurang memperhatikan kepentingan organisasi. Narsisme dapat menjadi prediktor perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja sangatlah kompleks dan saling terkait. Penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor ini dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk mengurangi risiko perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor ini dan perilaku kontraproduktif dengan lebih mendalam.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami bersyukur kepada Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing kami yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta kritik dan saran yang berharga dalam penulisan dan penyusunan artikel ini. Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada peneliti terdahulu yang telah memberikan sumber-sumber referensi yang sangat bermanfaat dalam penelitian ini

REFERENSI

- Al fachri, B. I. M. A. *hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai pt. pertamina (persero) jakarta.*
- Ayuni, P., Dharma, S., & Jadmiko, p. *pengaruh keadilan distributif, kelelahan emosional dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai bagian pelayanan pdam kota padang.* Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University, 13(2).
- Anom, Y. (2017). *Pengaruh kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan (Studi Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Kota Padang)* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Bushman, B.J. and Baumeister, R.F. (1998) *Threatened egotism, narcissism, self- esteem, and direct and displaced aggression: Does selflove or self-hate lead to violence?* Journal of Personality and Social Psychology, 75, 219-229
- Bedi, A., & Schat, A. C. (2013). *Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences.* Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 54(4), 246.
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). *Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi.* PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). *Narcissism, confidence, and risk attitude.* Journal of behavioral decision making, 17(4), 297-311.
- Druskat, V.U. dan Wolff, S.B. 2001. *Building the emotional intelligence of groups.* Harvard Business Review Vol. 3. No. 79. pp. 80-90.
- Diah Putri Utami, Akmal, & Lindawati. (2018). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota*

- Sawahlunto. Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Vol, 12 No. 2.
- Fikri, F., Ruzain, R. B., & Nisa, K. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Kemenkum HAM Pekanbaru. *SOROT*, 18(2), 142-155.
- Judge, T. A., J. LePine, and B. L. Rich. (2006). *Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self and other perceptions of work place deviance, leadership, and task and contextual performance*. *Journal of Applied Psychology*, 91: 762-776.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). *The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel*. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.
- Khoiruddin, J. M., & Lukitaningtias, F. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di PT. Indomarco Prismaatama Divisi Buah Cabang Malang*. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 4(1), 1-9.
- Lestari, Milna Ayu. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4.2 (2016).
- Meisler, G., & Vigoda-Gadot, E. (2014). *Perceived Organizational Politics, Emotional Intelligence and Work Outcomes: Empirical Exploration of Direct and Indirect Effects*. *Personnel Review*, 43(1), 116-135
- Maulana, F., & Pujotomo, D. (2016). *Analisis Pengaruh Kecerdasaan Emosional Karyawan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dan Perilaku Positif Anggota Organisasi di Carrefour Dp Mall Semarang*. *Industrial Engineering Online Journal*, 5(2).
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2016). *Pengaruh narsisme dan job stressor pada perilaku kerja kontra produktif dengan respon emosional negatif (anger) sebagai mediator*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 16(2), 49-66.
- Permatasari, M. (2012). *Pengaruh gaya berpikir, integritas dan usia pada perilaku kerja yang kontraproduktif*. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 75-88.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study*. *Academy of Management Journal*

- Rhodewalt, E. & Morf, C. C. (1995). *Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings*. *Journal of Research in Personality*, 29, 1-23.
- Susilawati, I. R. (2018). *Perilaku Kerja Produktif dan Kontra Produktif: Sebuah Studi Meta-analisis*. *MEDIAPSI*, 4(1), 7-21.
- Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). *Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0*. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45-54.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* Jossey-Bass inc. Publishers. San Francisco, CA.
- Sari, A. P., & Widodo, S. (2019). *Hubungan Keadilan Distributif Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan Indomaret Di Kota Bengkulu*. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 1-14.
- Saputro, R. C. (2023). *Skripsi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan puskesmas bener*.
- Tulak, W. (2023). *Pengaruh narsisme dan job insecurity terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan emosi negatif sebagai mediator pada karyawan generasi z di superdazzle cabang yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta).
- Utami, P. P., Vioresa, N., & Yunaika, W. (2018). *Analisa pola perilaku kontraproduktif guru di SMA Negeri se-Kota Bekasi*. *Visipena*, 9(1), 47-66.
- Wiratama, W. J., Riana, I. G., & Rahyuda, A. G. (2017). *Keadilan organisasional sebagai pemediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap counterproductive work behaviour pada Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2133-2160.