

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF
(Studi Pada Pekerja Milenial di Indonesia)**

(Skripsi)

Oleh
**REINISA AFRIDA PUTRI
NPM 1816051076**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF (Studi Pada Pekerja Milenial di Indonesia)

Oleh

Reinisa Afrida Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan milenial di Indonesia yang pernah melakukan tindakan kontraproduktif sebanyak 385 responden, yang dilakukan dengan teknik non-probability sampling. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar secara daring dengan menggunakan skala Likert. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial faktor kepribadian, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi dan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia dan tidak ada pengaruh secara parsial faktor karakteristik pekerjaan dan sistem pengendalian organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia dan juga terdapat pengaruh secara simultan faktor kepribadian karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, dan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Kata Kunci: pekerja milenial, perilaku kerja kontraproduktif.

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCE COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

(Study of Millennial Workers in Indonesia)

By

Reinisa Afrida Putri

This study aims to determine the effects of person-organization fit and employee relations on counterproductive work behavior among millennial employees in Indonesia. This research uses the quantitative approach with explanatory research type. The sample in this study were millennial employees in Indonesia who had taken counterproductive work behavior as many as 385 respondents, which was carried out using non-probability sampling technique. Data were obtained from questionnaires distributed online using Likert scale. Data processing in this study used descriptive analysis and simple linear regression. This study aims to determine the factors that influence counterproductive work behavior among millennial employees in Indonesia. This research uses a quantitative approach with explanatory research. The sample in this study were millennial employees in Indonesia who had committed counterproductive actions as many as 385 respondents, which were carried out using a non-probability sampling technique. Data were obtained from questionnaires distributed online using a Likert scale. Data processing in this study uses descriptive analysis and simple regression. The results of this study indicate that there is a partial influence of personality factors, work group characteristics, organizational culture and organizational injustice on counterproductive work behavior of millennial workers in Indonesia and there is no partial effect of work characteristic factors and organizational control systems on counterproductive work behavior of millennial workers in Indonesia and there is also a simultaneous influence of personality factors on work group characteristics, organizational culture, and organizational injustice on the counterproductive work behavior of millennial workers in Indonesia.

Key Words: counterproductive work behavior, millennials' worker

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU
KERJAKONTRAPRODUKTIF
(Studi Pada Pekerja Milenial di Indonesia)**

Oleh

REINISA AFRIDA PUTRI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Administrasi Bisnis**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF (Studi Pada Pekerja Milenial di Indonesia)**

Nama Mahasiswa : **Reinisa Afrida Putri**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816051076**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

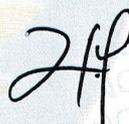
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**

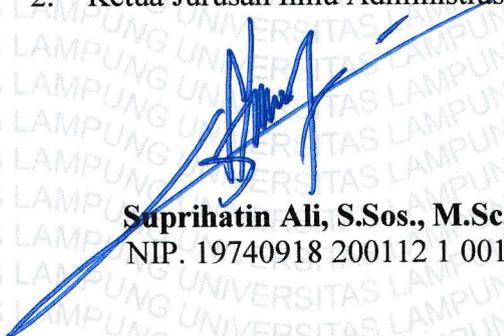


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si
NIP. 19850115 200801 2 002



Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si
NIK. 231704 850404 201

2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

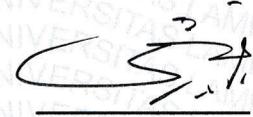


Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.
NIP. 19740918 200112 1 001

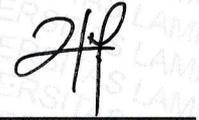
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

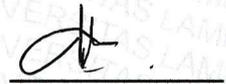
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **04 Agustus 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Seluruh data, informasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan penelitian, pengolahan, serta pemikiran sendiri dengan arahan dari pembimbing yang ditetapkan.
3. Apabila kemudian hari terdapat pihak yang merasa keberatan atas Karya Tulis saya, maka saya bersedia menerima sanksi dan akan bertanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam tekanan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, 04 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Reinisa Afrida Putri
Reinisa Afrida Putri
NPM. 1816051076

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Reinisa Afrida Putri, dilahirkan di Gunung Raja pada 28 April 1999, anak pertama dari empat bersaudara yang merupakan putri dari pasangan Bapak Syahri Yadi dan Ibu Darniati. Memiliki tiga saudara yang bernama Diya Gustiara Putri, Diyo Gustianda Putra dan Farza Reyhan Argani (Alm).

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh SDN 1 Gunung Raja, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Raudlatul Ulum Gedung Ketapang, Sungkai Selatan Lampung Utara kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di MA Raudlatul Ulum Gedung Ketapang Sungkai Selatan Lampung Utara melanjutkan lagi pendidikan Diploma III Administrasi Perkantoran Universitas Lampung. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Lampung. Penulis melaksanakan Kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Juni 2022-Agustus 2022 selama 40 hari di Desa Sumber Mulyo Kecamatan Sumber Rejo Tanggamus.

MOTTO

“Kamu harus menjadi orang berada jika kamu mau dianggap ada”.

(Penulis)

“Saat kamu berfikir untuk menyerah
ingatlah kembali mengapa kamu memulainya

(Anonim)

”Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa
kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Teriring rasa syukur dan cinta kasihku kepada Sang Pencipta sang Maha Kuasa, Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan kebahagiaan untuk hambanya.

Ku persembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua orang tuaku

Terima kasih atas doa dan segala pengorbanan serta kasih sayang ikhlas dan kesabaran yang telah ayah dan ibu berikan. tidak ada yang dapat penulis berikan kecuali ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga kedepannya aca dapat membahagiakan dan memberi kebanggan untuk kalian.

Serta Almamater tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji serta rasa syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang mana karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Karya Ilmiah ini dapat diselesaikan.

Karya Ilmiah dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF (Studi Pada Milenial di Indonesia)”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan karenanya penulis berterima kasih kepada pihak-pihak yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, semangat, dan dukungan dengan penuh kesabaran. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si. selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

6. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Lampung.
7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan serta saran dan juga arahan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta juga banya memberikan motivasi dan menunjukkan sikap optimis sehingga membuat penulis menjadi tenang meski banyak mengalami kesulitan.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis dan membantu penulis untuk lebih memahami penulisan skripsi.
9. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si Selaku Penguji yang telah memberi masukan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi. dan selalu memberikan semangat.
10. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis serta staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang ikut andil dalam membantu proses administratif perkuliahan. Semoga Allah senantiasa memudahkan urusan bagi mereka yang memudahkan urusan orang lain.
11. Ayah dan Ibu terima kasih atas doa, dukungan, dan kesabaran yang tiada henti diberikan.
12. Kepada saudara kandungku adikku Diya dan Diyo yang selalu memberikan dukungan dan meyakinkan penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Robi Setiawan yang telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal dan telah menjadi rumah untuk tempat berkeluh kesah yang selalu meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan materi kepada saya. Terimakasih telah menjadi saksi perjalanan hidup saya. Semoga bisa segera menyelesaikan skripsi juga dengan lancar.
14. Teman seperjuangan seperkonversianku Riskina Agustin Elba yang telah saling menguatkan dalam segala bentuk kesusahan yang dilewati.

terimakasih juga kepada bagas yang selalu menemani berjuang dalam proses pengerjaan skripsi dan kepada seluruh pihak yang ikut andil dalam membantu dan memberikan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

15. Almamater tercinta Universitas Lampung.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang terlibat dalam membantu penulis pada proses penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung, 04 Agustus 2023

Penulis

Reinisa Afrida Putri

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perilaku Organisasi.....	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	9
2.1.2 Tujuan Perilaku Organisasi	10
2.1.3 Model Perilaku Organisasi	11
2.2 Perilaku Kerja Kontraproduktif	13
2.2.1 Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	13
2.2.2 Aspek-Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis	26
III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel.....	29
3.3 Jenis Pengumpulan Data.....	30
3.3.1 Data Primer	30
3.3.2 Data Sekunder	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional	31
3.5.1 Definisi Konseptual.....	31

3.5.2	Definisi Operasional.....	32
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
3.6.1	Uji Validitas	36
3.6.2	Uji Reliabilitas	38
3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	40
3.7.2	Uji Regresi Linier Berganda	41
3.8	Uji Hipotesis	42
3.8.1	Uji Parsial.....	42
3.8.2	Uji Simultan	42
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	43
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.2	Hasil Analisis Deskriptif	48
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.2.2	Karakteristik Responden	49
4.2.3	Distribusi Frekuensi	51
4.2.4	Distribusi Jawaban Responden	58
4.3	Uji Asumsi Klasik	71
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	71
4.3.2	Uji Multikolinieritas.....	72
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.4	Analisis Data	73
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.4.2	Uji Hipotesis	76
4.5	Pembahasan	81
4.5.1	Pengaruh Faktor Kepribadian Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.....	81
4.5.2	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.....	83
4.5.3	Pengaruh Karakteristik Kelompok Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.....	84
4.5.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.....	85
4.5.5	Pengaruh Sistem Pengendalian Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.....	87
4.5.6	Pengaruh Ketidakadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.....	88
4.5.7	Pengaruh Faktor Kepribadian, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Kelompok Kerja, Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Organisasi Dan Ketidakadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia	89
4.6	Keterbatasan Penelitian	94

V. SIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Simpulan.....	96
5.2 Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Definisi Operasional	33
3.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner	36
3.3 Interpretasi Nilai r	38
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	39
4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden	59
4.2 Distribusi Jawaban Responden X1	59
4.3 Distribusi Jawaban Responden X2	61
4.4 Distribusi Jawaban Responden X3	62
4.5 Distribusi Jawaban Responden X4	64
4.6 Distribusi Jawaban Responden X5	65
4.7 Distribusi Jawaban Responden X6	67
4.8 Distribusi Jawaban Responden Y	68

4.9 Uji Multikolinieritas.....	72
4.10 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
4.11 Hasil Uji Parsial	77
4.12 Hasil Uji Simultan.....	79
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	80

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Model Perilaku Organisasi.....	11
2.2 Kerangka Pemikiran.....	26
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Melakukan Satu Atau Lebih Tindakan CWB	51
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi/Kota Asal.....	52
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi/Kota di Pulau Sumatera..	53
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi/Kota di Pulau Jawa/Bali.	54
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pindah Kerja Selama 3 tahun terakhir	56
4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58

4.11 Uji Normalitas.....	71
4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	73

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini, angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi Y atau milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Budiati et al, 2018). Generasi milenial adalah generasi modern yang hidup di pergantian milenium yakni pada era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Hidayatullah dkk, 2018).

Sebagaimana diketahui, terdapat beberapa generasi pada angkatan kerja dalam perusahaan, yaitu *matures*, *boomers*, *Xers* dan generasi Y atau milenial (De Meuse et al, 2010). Setiap angkatan kerja memiliki karakteristik masing-masing, seperti pada generasi milenial dikenal sebagai generasi yang tumbuh dengan akses teknologi. Generasi milenial biasanya akan lebih mengutamakan diri sendiri dan membutuhkan adanya *feedback* atau umpan balik, penghargaan dan pujian yang konstan dari atasan mereka (Solnet dan Hood, 2008). Dalam bekerja, generasi milenial ingin diperlakukan sebagai rekan kerja bukan bawahan dan mengharapkan adanya umpan balik secara konsisten. Berbeda dengan generasi X, saat bekerja generasi ini memiliki sikap toleransi yang baik, menyukai fleksibilitas dan kebebasan. Untuk generasi *boomers* memiliki tingkat idealisme yang tinggi, memiliki sikap yang optimis dalam bekerja, memiliki jiwa kompetitif, dan meyakini bahwa generasi *boomers* mampu mengubah dunia (Warner dan Sandberg, 2011).

Generasi milenial telah merasakan atau mengalami berbagai peristiwa dalam kehidupannya seperti kemunculan internet, berkembangnya media sosial,

liberalisasi ekonomi, dan kesadaran terhadap lingkungan. Hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan, rasa harga diri yang tinggi, kreatif dan tanggap teknologi (Naim dan Lenka, 2018). Setiap karakteristik tersebut, diharapkan kepada angkatan kerja generasi milenial di era industri 4.0 bisa lebih produktif dan kompetitif dari generasi sebelumnya untuk menghadapi persaingan global (Muliawati dan Frianto, 2020). Oleh karena itu, generasi milenial menjadi modal besar untuk dapat mewujudkan kemandirian bangsa dalam berbagai aspek.

Berdasarkan data, pada tahun 2020 generasi milenial menjadi populasi terbesar di Indonesia dengan jumlah usia produktif sekitar 50 hingga 60 persen (Nursya'bani, 2016). Data tersebut menunjukkan bahwa generasi milenial bisa dikatakan mendominasi ruang lingkup pekerjaan dengan membawa berbagai karakteristik tiap individu. Pada tahun 2020, usia 20 sampai 40 tahun merupakan generasi milenial yang mencapai 34% persen yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia (Budiati et al, 2018).

Fenomena tersebut memberikan tantangan tersendiri di dunia kerja karena generasi milenial menjadi pekerja aktif dalam dunia kerja saat ini. Dengan demikian, pemahaman terhadap karakteristik umum pekerja milenial menjadi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Karakteristik khas dari generasi milenial ini perlu dipahami perusahaan karena kesesuaian antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memaksimalkan pencapaian sasaran perusahaan. Adanya perbedaan generasi dalam perusahaan dapat memungkinkan munculnya konflik yang bila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan tingginya laju *turnover* karyawan (Eagton, 2018). Faktanya, sekitar 60% HR profesional dari perusahaan besar melaporkan adanya konflik generasi (Eisner, 2004). Survey yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP (LLP Rules, 2009) mendapatkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak cukup puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar setelah 6 sampai 24 bulan bekerja.

Hasil survey lain yang dilakukan oleh PT. Unilever Indonesia juga menguatkan kondisi tersebut, bahwa pekerja dewasa muda yang baru saja meniti karier, sebanyak 60 persen sudah berpindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Alasan yang paling sering dinyatakan dalam penelitian tersebut adalah karena generasi milenial mengharapkan pekerjaan yang lebih baik. Tidak hanya itu, generasi milenial juga berpegang teguh dengan hak mereka dan menuntut perusahaan dapat memberikan upah yang maksimal atas kontribusi yang telah diberikan. Inilah mengapa generasi milenial sering diistilahkan dengan kutu loncat, yang artinya tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan (Ningrum, 2016).

Kondisi tersebut menunjukkan pergeseran karakteristik tenaga kerja, yang apabila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan perilaku kerja yang kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang memiliki efek merusak bagi organisasi beserta anggotanya. Pencurian atau tindakan negatif, tindakan agresif, tidak mengikuti intruksi yang diberikan atasan dengan sengaja, tidak mengerjakan pekerjaan dengan benar, dapat menjadi contoh-contoh perilaku kerja kontraproduktif (Winurini, 2014).

Perilaku kontraproduktif dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu yang menyasar kepada organisasi, dan yang menyasar kepada orang di dalam organisasi (Fox et al, 2001). Perilaku kerja kontra produktif adalah perilaku yang dimaksudkan dengan sengaja untuk menyakiti orang lain/perusahaan/organisasi (Sharkawi et al, 2013). Klasifikasi perilaku kerja kontraproduktif dikategorikan menjadi lima dimensi, antara lain yaitu penyalahgunaan (perilaku berbahaya dan jahat yang mempengaruhi orang lain), penyimpangan (sengaja melakukan salah satu pekerjaan yang salah atau membiarkan kesalahan terjadi), sabotase (menghancurkan fasilitas organisasi), pencurian (secara sengaja mengambil barang-barang milik orang lain), dan penarikan atau menghindari pekerjaan karena terlambat atau tidak hadir (Spector, et. al, 2006). Walaupun demikian, hasil penelitian Szostek menunjukkan bahwa perilaku kontraproduktif lebih mengarah pada organisasi daripada kepada rekan kerja atau atasan (Szostek, 2017).

Perilaku karyawan yang cepat pulang dalam bekerja dapat dikatakan perilaku kerja kontraproduktif. Salah satu dimensi perilaku kerja kontraproduktif yaitu penarikan diri (*withdrawl*), terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja dari yang ditentukan oleh organisasi, seperti datang terlambat atau pulang kerja lebih awal. Penarikan diri merupakan perilaku yang dilakukan karyawan dengan cara membatasi jumlah waktu kerja kurang dari jam seharusnya seperti ketidakhadiran, datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya. Penarikan diri merupakan usaha untuk menghindari situasi lingkungan kerja (Spector, et. al, 2006).

Beberapa contoh fenomena perilaku kerja kontraproduktif adalah fenomena yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sidoarjo yang dipecah memperlihatkan tren meningkat. Sepanjang 2014 ada sepuluh pegawai yang diputus karir PNS-nya. Bahkan, enam orang di antaranya diberhentikan secara tidak hormat karena melanggar hukum. (Sumber Tribbunnews.com diakses 2 Februari 2023).

Contoh kasus lain sejumlah perempuan yang berpakaian seragam Pegawai Negeri Sipil, terlihat memasuki Makassar Town Square (M'Tos) Jalan Perintis Kemerdekaan, Makassar, razia dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) baik dari Pemerintah Provinsi Sulsel maupun Pemerintah Kota Makassar, menyebabkan banyak PNS yang abai pada tanggung jawab yang dibebankan, termasuk soal kedisiplinan yakni dengan berbelanja di mal di jam kerja. (Sumber Fajar.co.id diakses pada 2 Februari 2023).

Selanjutnya Kejaksaan Negeri (Kejari) Sidoarjo menetapkan enam tersangka dalam kasus dugaan pembobolan PT BPR Delta Artha Sidoarjo Pusat. Dalam perkara tersebut yang merugikan negara hingga Rp 12 miliar. Modus pembobolan bank tersebut yakni, dengan memanfaatkan surat keputusan (SK) PNS. SK diganti nama sesuai dengan identitas peminjam yang direkayasa Tindakan semacam itu berlangsung sejak 2007 (sumber: jawapos.com diakses pada tanggal 2 Februari 2023).

Penangkapan seorang pegawai pajak. Pegawai Tommy Hendratno tersebut diduga menerima suap dari salah seorang Wajib Pajak. Penangkapan Tommy dilakukan

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Yang mengejutkan publik ternyata merupakan pejabat di Direktorat Jenderal Pajak, sebagai Kasi Pengawasan dan Konsultasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Jatim. Selain itu, menangkap pegawai PT. Bhakti Investama James Gunarjo. Ada uang Rp. 280 juta yang ditemukan dalam penangkapan itu, ditengarai digunakan melancarkan pengurusan salah satu wajib pajak senilai Rp. 3,4 miliar. (Sumber suaramerdeka.com diakses pada tanggal 2 Februari 2023).

Adapula kasus pencurian yang dilakukan oleh seorang staf Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemkab Madiun yang bertugas di Bagian Sekretariat KPU Kabupaten Madiun, Sofyan menjadi otak pencurian kotak suara bekas Pilpres 2009 yang disimpan di gudang KPU Kabupaten Madiun di JL Suhud Nosingo Nomor 6 Kelurahan Kejuron, Kecamatan Taman, Kota Madiun. Polisi juga menetapkan Rudy Candra yang merupakan pengepul barang rongsokan yang berada di JL. Bali, Kelurahan/Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun sebagai tersangka dalam perkara ini. (Sumber Surya.com diakses pada tanggal 2 Februari 2023).

Menurut Sacket dan Devore, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, diantaranya yakni faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi, dan ketidakadilan organisasi (Sackett and DeVore, 2022 & Anderson et al., 2005) Kualitas hubungan atasan-bawahan mempunyai kaitan dengan tingkah laku kerja kontraproduktif, keadilan yang diterima, dan status pekerjaan (Chernyak-Hai dan Tziner, 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*). Dampak persepsi dukungan organisasi mencakup berbagai topik perilaku organisasi, seperti pemilihan perilaku baik (lawan dari perilaku kontraproduktif), pengembangan karir, pelatihan karyawan baru, dan desain kerja/pengayaan kerja. POS tidak hanya memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja baik, tetapi juga memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja tidak baik (kontraproduktif). Pendapat ini lebih menegaskan POS memiliki dampak kuat pada berbagai model perilaku

kontraproduktif (Nielsen, 2006), hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Arif, 2018) dan (Wijayanti, 2014) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara POS terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, khususnya pada pekerja milenial sebagai pekerja aktif dalam dunia kerja saat ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah secara parsial faktor kepribadian berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?
2. Apakah secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?
3. Apakah secara parsial karakteristik kelompok kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?
4. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?
5. Apakah secara parsial sistem pengendalian organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?
6. Apakah secara parsial ketidakadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?
7. Apakah secara simultan faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial faktor kepribadian terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial karakteristik kelompok kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial sistem pengendalian organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, diantaranya yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian perilaku organisasi, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan, sehingga di masa mendatang permasalahan perilaku kerja kontraproduktif karyawan atau pekerja milenial diminimalisir dengan lebih baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Triatna, 2015). Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan (Utaminingsih, 2014).

Perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi (Wijaya, 2017). Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2016).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

2.1.2 Tujuan Perilaku Organisasi

Terdapat 3 tujuan perilaku organisasi yaitu:

1. Mendeskripsikan Perilaku Manusia

Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi sangat bermanfaat untuk seorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di organisasi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan. Sebagai contoh, sebuah organisasi kemahasiswaan membentuk sebuah divisi yang anggotanya terdiri dari kakak tingkat dan adik tingkat, kemudian keduanya mempunyai kedudukan yang sama. Namun, jika usulan-usulan dari adik tingkat, usulan yang brilian sekalipun, selalu ditolak dan diabaikan oleh kaka tingkat maka bisa diidentifikasi dan dijelaskan apa sesungguhnya yang sedang terjadi dalam organisasi tersebut. Bisa saja penolakan tersebut terjadi karena adanya ketidaksetaraan dalam memperlakukan anggotanya.

2. Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia

Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian berfokus pada kejadian di masa datang. Sebagaimana diketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, tujuan mempelajari organisasi bukan sekedar apa yang terjadi sekarang melainkan apa yang akan terjadi di masa datang.

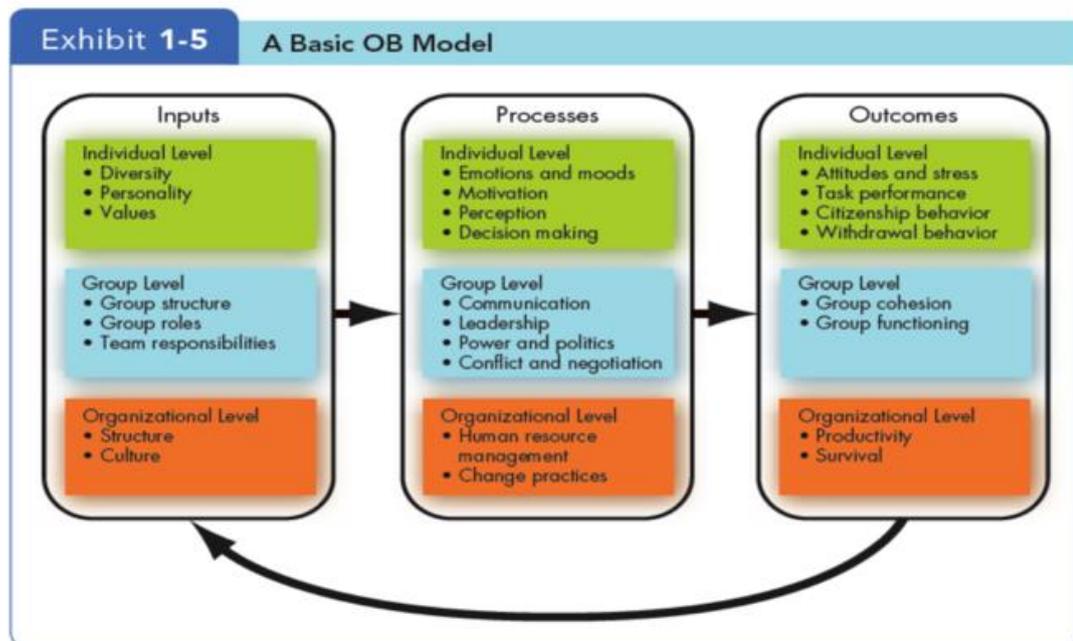
3. Mengendalikan Perilaku Manusia

Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Mengontrol perilaku manusia dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena ini mengenai kebebasan manusia tersebut. Tidak semua perilaku manusia yang ada di organisasi cocok dengan kepentingan dan tujuan organisasi, seperti yang diketahui bahwa orang-orang yang ada di organisasi berasal dari latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda. Demikian juga mengendalikan perilaku manusia bukan sekedar mengawasi atau

mengarahkannya, tetapi sekaligus, jika diperlukan, mengubahnya manakala perilaku tersebut disfungsional (Sobirin, 2015).

2.1.3 Model Perilaku Organisasi

Menciptakan suatu model dasar perilaku organisasi yang terdiri dari tiga macam variabel yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Tiga variabel tadi memiliki tiga tingkatan analisis yaitu, *individual*, *group*, dan *organizational*. Model perilaku organisasi ini memiliki sistem analisis yang bertahap dimulai dari *inputs* kemudian ke *processes*, dan terakhir ke *outcomes* namun pada situasi tertentu hasil dari *outcomes* juga bisa mempengaruhi *inputs* ke depannya (Robbins dan Judge, 2011).



Sumber: (Robbins dan Judge, 2011).

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

1. *Input* (permulaan)

Input merupakan variabel tertentu seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang mengarah pada tahap *processes*. Variabel-variabel tersebut merupakan awal dari segala kemungkinan yang akan terjadi dalam sebuah organisasi di masa depan. Variabel-variabel tersebut banyak

dipengaruhi di awal hubungan kerja. Contoh dari variabel-variabel di tahap *input* ini adalah keragaman karakteristik individu, kepribadian, dan nilai-nilai para karyawan dibentuk oleh kombinasi dari faktor genetik dan lingkungan masa kecil. Struktur, peran, dan tanggungjawab kelompok biasanya diberikan secara langsung sebelum atau setelah kelompok dibentuk dan pada akhirnya, struktur dan budaya organisasi pada umumnya merupakan hasil dari pengembangan bertahun-tahun dan dapat berubah ketika organisasi beradaptasi dengan lingkungannya dan juga telah membangun kebiasaan dan norma.

2. *Processes* (proses)

Proses adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi hasil dari *input* dan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses termasuk emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan keputusan membuat. Di tingkat kelompok, mereka termasuk komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan & politik, serta konflik & negosiasi. Dan terakhir, pada tingkat organisasi, proses termasuk manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan.

3. *Outcomes* (hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin organisasi tersebut ketahui atau prediksi, *outcomes* merupakan variabel dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Pada tingkat individu, *outcomes* memiliki hasil seperti sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behaviour*. Pada tingkat kelompok, kohesi dan fungsi merupakan variabel *dependent*. Dan terakhir pada tingkat organisasi menjelaskan bagaimana tingkat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan model perilaku organisasi yang dibuat oleh Robbins & Judge (2011) terdapat beberapa kajian di dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan penelitian ini yang pada dasarnya meneliti perilaku individu dan kelompok yang ada di suatu organisasi. Seperti yang telah dijelaskan tadi terdapat tiga tingkatan analisis dalam model tersebut yaitu, individual, kelompok, dan organisasi. Variabel penelitian perilaku kerja kontraproduktif atau *Counterproductive Work*

Behavior (CWB) merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis individual.

Dari penjelasan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa studi ini memberikan kontribusi terhadap perilaku organisasi (*outcomes*), yaitu pada level individual yang ada pada gambar 2.1, hasil dari studi ini diawali dari sifat-sifat milenial yang termasuk kedalam variabel faktor kepribadian dan juga dari segi organisasi yang termasuk ke dalam variabel faktor kepribadian dan juga dari sisi organisasi yang termasuk ke dalam variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi, dan ketidakadilan organisasi (*inputs*). Kemudian variabel-variabel tadi memasuki tahap selanjutnya (proses), pada tahap ini variabel-variabel tadi mempengaruhi emosi, motivasi, persepsi, dan pada akhirnya menghasilkan *outcomes* perilaku kontraproduktif ataupun sebaliknya tergantung bagaimana *inputs* dan proses yang telah dialami oleh individu-individu di organisasi tersebut.

2.2 Perilaku Kerja Kontraproduktif

2.2.1 Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas organisasi (Lau dan Ho, 2003). Perilaku kerja kontraproduktif dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah (Gruys & Sackett, 2003). Perilaku kerja kontraproduktif memiliki dampak kerugian pada organisasi dan anggota organisasi (Fox, Spector & Miles, 2001). Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja karyawan secara khususnya (Rusdi, 2015).

Perilaku kerja kontraproduktif adalah suatu tindakan yang diambil oleh pekerja yang dapat merugikan seluruh lingkungan kerja (Budiman, 2015). Perilaku kerja kontraproduktif dapat mengganggu organisasi secara langsung pada fungsi

organisasi atau dengan menyakiti anggota kerja dengan tujuan untuk menurunkan keefektifan kerja karyawan (Wahyuni dan Nugraheni, 2016). Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan dengan efek yang dapat merugikan organisasi dan anggota kerja (Fox, Spector & Miles, 2001). Perilaku kerja kontraproduktif menjadi jenis perilaku kerja yang menyimpang dengan maksud menyakiti organisasi dan anggota organisasi (Bai, Wang dan Lin, 2016).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh tersebut dapat diartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pekerja secara sengaja yang dapat mengganggu kinerja dan merugikan pihak organisasi.

2.2.2 Aspek-Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari 5 (lima) aspek, yaitu:

1. *Abuse* (kekerasan ke individu lain)

Pelecehan terhadap orang lain merupakan perilaku berbahaya yang dilakukan kepada rekan kerja. Dampak dari perilaku ini dapat merugikan secara fisik maupun psikologis seperti ancaman, komentar buruk, mengabaikan orang lain, merusak kemampuan seseorang untuk dapat bekerja secara efektif. Kebanyakan penelitian menilai perilaku tersebut merupakan perilaku dalam bentuk nonfisik. Maka, kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan penyalahgunaan perilaku yang dapat diterima antar pekerja. Pelecehan terhadap orang lain yang terjadi pada suatu organisasi seperti berupa ancaman terhadap gaji perjalanan dinas yang tidak diberikan jika karyawan menolak untuk bekerja pada hari libur. Komentar buruk diberikan kepada karyawan ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja atau tidak menyelesaikan pekerja dengan tepat waktu.

2. *Production deviance* (penyimpangan produksi)

Penyimpangan produksi merupakan kegagalan yang dilakukan pekerja dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dengan cara yang seharusnya.

Penyimpangan produksi biasanya lebih pasif karena tindakan yang dilakukan kurang dapat dilihat dengan jelas, tidak merusak properti dan memerlukan bukti yang jelas. Perilaku penyimpangan produksi biasanya berupa mengabaikan pekerjaan saat jam kerja, bekerja tidak sesuai tugas, tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, menunda-nunda pekerjaan. Penyimpangan produksi yang terjadi pada instansi organisasi seperti perilaku menunda-nunda pekerjaan saat diminta untuk membuat surat atau membalas pesan yang masuk untuk instansi yang seharusnya segera dikerjakan. Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai tugas seperti saat adanya undangan rapat untuk kepala dinas, kepala dinas memerintahkan kepala bidang dan staff dari bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) untuk menghadiri rapat. Seharusnya bidang yang tepat untuk menghadiri undangan rapat tersebut adalah bidang Sumber Daya Kesehatan (SDK).

3. *Sabotage* (sabotase)

Sabotase merupakan perilaku sengaja menghancurkan sesuatu atau properti milik organisasi dan tidak mempergunakan fasilitas milik organisasi dengan sebagaimana mestinya. Perilaku sabotase memungkinkan karyawan untuk dikenakan sanksi oleh organisasi karena perilaku sabotase merupakan perilaku yang aktif yang berdampak merugikan organisasi dengan merusak properti dan akan ditindak tergantung beratnya kerusakan yang dilakukan. Perilaku sabotase dapat berupa merusak komputer milik organisasi, merusak alat transportasi milik organisasi, dan membiarkan ruangan kerja yang kotor. Perilaku sabotase yang terjadi pada organisasi seperti pemakaian air *conditioner* dan pemakaian lampu ruangan yang menyala selama 24 jam. Karyawan tidak mematikan *air conditioner* (AC) dan lampu saat pulang bekerja ataupun saat ruangan tidak sedang digunakan. Masih ada karyawan yang membuang sampah sembarang dan tidak merapikan meja dan kursi kerja setelah digunakan.

4. *Theft* (pencurian)

Pencurian merupakan perilaku menyimpang yang bersifat mengambil atau mencuri barang milik organisasi dan tidak mengembalikannya. Pencurian yang dilakukan oleh karyawan merupakan masalah besar bagi organisasi

karena sebagian besar karyawan melakukan tindakan pencurian disebabkan oleh banyak faktor. Kebanyakan karyawan melakukan tindak pencurian tidak untuk membahayakan organisasi tetapi untuk mencapai keuntungan ekonomi yang diinginkan dengan anggapan bahwa organisasi tersebut tidak adil kepada karyawannya. Perilaku pencurian oleh karyawan biasanya berupa membawa barang milik organisasi tanpa izin dan mengambil uang milik organisasi. Perilaku pencurian yang terjadi pada organisasi seperti membawa printer, laptop dan kertas milik instansi tanpa izin dan digunakan untuk kepentingan pribadi.

5. *Withdrawal* (penarikan)

Penarikan diri merupakan perilaku yang dilakukan karyawan dengan cara membatasi jumlah waktu kerja kurang dari jam seharusnya seperti ketidakhadiran, datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya. Penarikan diri merupakan usaha untuk menghindari situasi lingkungan kerja. Karyawan menarik diri dari lingkungan organisasi dikarenakan untuk melepaskan diri dari stress, ketidakadilan dan ketidakpuasan dari atasan. Perilaku penarikan diri yang terjadi pada instansi organisasi seperti mengambil jam istirahat lebih awal dari waktu seharusnya dan kembali ke instansi terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, bahkan masih ada karyawan yang tidak kembali setelah waktu istirahat siang (Spector, et. al, 2006).

Selain kelima aspek di atas, masih terdapat aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu:

1. Interpersonal-organisasi

Aspek interpersonal-organisasi merupakan sejauh mana perilaku diarahkan kepada individu atau perusahaan. Perilaku pada aspek ini berupa tindakan fisik yang tidak pantas (fisik), tindakan lisan yang tidak pantas (verbal) dan perilaku yang dapat membahayakan orang lain atau organisasi karena kurangnya mengikuti prosedur keselamatan.

2. Relevansi Tugas

Aspek relevansi tugas merupakan sejauh mana perilaku yang terkait dengan tugas yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan harus

hadir tepat waktu dan menggunakan waktu serta sumber daya dengan tepat. Perilaku tidak relevan termasuk penyalahgunaan waktu, penyalahgunaan sumber daya dan perilaku yang tidak berhubungan dengan penyelesaian tugas (Gruys & Sackett, 2003).

Berdasarkan aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif yang telah diuraikan, maka peneliti menggunakan aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Spector, et. al, 2006).

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku kerja kontraproduktif menurut Sackett dan DeVore antara lain:

1. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian tertentu ditemukan dapat mempengaruhi karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Ciri-ciri kepribadian yang telah diteliti berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif adalah *neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience*.

a. *Neuroticism*

Neuroticism adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Karakteristik Positif dari *Neuroticism* disebut dengan *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional), Individu dengan Emosional yang stabil cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan karakteristik kepribadian *Neuroticism* (karakteristik negatif) adalah mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran. Oleh karena itu, dimensi kepribadian *Neuroticism* atau Neurotisme yang pada dasarnya merupakan sisi negatif ini sering disebut juga dengan dimensi *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional) sebagai sisi positifnya, ada juga yang menyebut dimensi ini sebagai *Natural Reactions* (Reaksi Alami).

b. *Extraversion*

Dimensi Kepribadian *Extraversion* ini berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik Positif Individu *Extraversion* adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Sebaliknya, Individu yang *Introversion* (kebalikan dari *Extraversion*) adalah mereka yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

c. *Agreeableness*

Individu yang berdimensi *agreeableness* ini cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik positif-nya adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Karakteristik kebalikan dari sifat “*Agreeableness*” adalah mereka yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

d. *Conscientiousness*

Individu yang memiliki dimensi kepribadian *Conscientiousness* ini cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi adalah dapat diandalkan, bertanggungjawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian. Sifat kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cenderung kurang bertanggungjawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

e. *Openness to experience*

Dimensi kepribadian *Openness to Experience* ini mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, penasaran dan berpikiran luas. Sifat kebalikan dari “*Openness to Experience*” ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan

kegelisahan jika diberikan tugas-tugas baru. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang konsisten dengan perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan karyawan di lingkungan kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang diberikan dan cara kerja pada organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan sempurna, bertanggungjawab atas tugas yang diberikan dan hasil kerja yang dicapai. Perilaku kerja kontraproduktif akan terjadi ketika karyawan terlalu diawasi dengan ketat oleh atasan dan selalu diawasi sehingga karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan wawasan mereka sendiri. Indikator karakteristik pekerjaan yang diukur adalah keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

3. Karakteristik kelompok kerja

Karakteristik kelompok kerja dapat mempengaruhi antar pekerja di lingkungan organisasi. Individu cenderung akan mengikuti tingkah laku yang menjadi kebiasaan di dalam kelompok organisasi. Perilaku yang biasa diterapkan pada kelompok kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku individu karena apa yang dilakukan oleh orang lain akan menimbulkan dampak terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Individu akan mengembangkan sikapnya sesuai dengan kelompok kerjanya. Karyawan akan mengamati perilaku karyawan lainnya dan melihat konsekuensi yang ditimbulkan dari perilaku tersebut. Sehingga mereka akan menyesuaikan tingkah laku mereka berdasarkan konsekuensi yang dialami. Indikator karakteristik kelompok kerja yang diukur adalah proses adaptasi terhadap iklim organisasi, lingkungan kerja dan iklim kerja berlaku.

4. 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 di luar kelompok kerja. Daft (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi itu sendiri terdiri dari tiga tingkatan antara lain:

- a. Artifak (pakaian, pola perilaku, simbol fisik, upacara organisasi, tata letak kantor). Yaitu: semua hal yang dapat dilihat, didengar dan diamati seseorang dan penglihatan para anggota organisasi.
- b. Nilai-nilai. Dilihat dari cara orang menjelaskan dan membenarkan apa yang diperbuat dapat diinterpretasikan dari kisah-kisah, bahasa dan simbol organisasi yang dapat digunakan para anggota untuk menggambarkan dirinya.
- c. Asumsi-asumsi dasar dan keyakinan. Merupakan inti dari budaya dan secara di bawah sadar membimbing perilaku dan keputusan.

Perilaku kerja kontraproduktif biasa terjadi pada perusahaan di mana ketiga tingkatan yang berlaku di organisasi tersebut tidak didefinisikan dengan baik oleh pengelola organisasi maupun karyawan itu sendiri. Indikator budaya organisasi yang diukur dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

5. 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 ditingkatkan dengan menggunakan teknologi. Praktik sistem pengendalian organisasi dapat berupa sistem keamanan melalui aplikasi komputer, pelatihan karyawan, pengawasan oleh atasan dan memasang *Closed Circuit Television* (CCTV). Indikator sistem pengendalian organisasi yang diukur dalam penelitian ini adalah pengawasan dan hukuman (*punishment*).

6. Ketidakadilan organisasi

Ketidakadilan organisasi dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif jika usaha atau imbalan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan usaha yang telah diberikan sehingga karyawan merasa tidak adanya keadilan di lingkungan organisasi. Karyawan akan membandingkan imbalan yang didapatkan atas usaha yang telah mereka berikan kepada organisasi dengan imbalan yang diterima oleh karyawan lain berdasarkan usaha mereka

masing-masing. Jika rasio usaha atau imbalan yang didapat tidak proporsional dan tidak adil maka kemungkinan beberapa karyawan akan merasa menerima imbalan yang lebih dan beberapa karyawan lain akan merasa kurang beruntung. Ketidakadilan tidak hanya dilihat dari alokasi penghargaan atau hukuman yang tidak setara namun dapat berupa ketidakadilan dalam keputusan atau prosedur yang dibuat oleh atasan (Sackett dan DeVore, 2002).

Keadilan organisasi adalah bagian terpenting bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai target dan membentuk strategi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Guven dan Gursoy, 2014). Karyawan menggunakan istilah keadilan organisasi untuk menggambarkan suatu keadilan yang berlangsung di lingkungan organisasi (Alzubi, 2010). Keadilan organisasi merupakan kesetaraan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempersepsikan keadilan yang diputuskan oleh organisasi (Anderson et al, 2001). Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang mendefinisikan keadilan organisasi sebagai pandangan atau perasaan pegawai terhadap diri sendiri dan orang lain mengenai hasil keputusan yang diambil (Irwandi dan Puspitadewi, 2012). Keadilan organisasi merupakan imbalan dan hukum yang diberikan organisasi melalui aturan atau keputusan yang diumumkan sebagai interaksi antara karyawan dan organisasi (Dundar dan Tabancali, 2012).

Keadilan yang diberikan organisasi harus memiliki pertimbangan besar terhadap sikap karyawan di tempat kerja termasuk komitmen karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diperlakukan secara adil dalam keadilan secara interpersonal akan memiliki kepercayaan terhadap atasannya. Perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan dapat menimbulkan efek mendalam terhadap karyawan sehingga akan mengganggu perilaku mereka terutama perilaku dalam bekerja (Colquitt dan Judge, 2004).

Keadilan organisasi menjadi elemen utama yang berfokus pada keadilan yang terjadi di tempat kerja dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga keadilan organisasi didasari oleh bagaimana setiap karyawan menilai sikap dan perilaku karyawan lain dan bagaimana perilaku organisasi terhadap

mereka (Atalay dan Ozler, 2013). Persepsi karyawan terhadap bagaimana mereka melihat hal yang serupa pada karyawan lain tergantung pada keyakinan apakah mereka telah diperlakukan dengan adil. Keadilan organisasi diartikan sebagai suatu perasaan yang ada di dalam diri individu yang hendak diperlakukan dengan adil dalam lingkungan kerja (Ratnawati dan Amri, 2013).

Keadilan yang diberikan organisasi kepada karyawannya menjadi faktor kunci keberhasilan dalam suatu organisasi agar karyawan merasa puas, berkomitmen dan setia didalam organisasi. Keadilan organisasi memahami persepsi setiap karyawan di organisasi mengenai keadilan atas hasil yang telah mereka terima, bagaimana prosedur yang digunakan organisasi dalam pembagian hasil dan perlakuan yang mereka terima selama bekerja (Oge, Ifeanyi dan Gozie, 2015). Keadilan organisasi menjadi suatu sikap adil yang telah diberikan oleh atasan kepada karyawan sehingga karyawan merasa puas terhadap keputusan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keadilan yang dirasakan karyawan akan dapat mengubah persepsi karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasi terkait dengan keadilan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Akram, Haider dan Feng, 2016).

Indikator ketidakadilan organisasi yang diukur dalam penelitian ini adalah Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan dan Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Berdasarkan uraian sebelumnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(Budiman, 2015)	Pengaruh kualitas hubungan antara atasan-bawahan terhadap perilaku kerja kontraproduktif Studi Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang	Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kualitas hubungan antara Atasan-Bawahan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada perawat Rumah Sakit Mata Palembang.	Penelitian Budiman (2015) difokuskan pada Pengaruh kualitas hubungan antara atasan-bawahan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
(Wijayanti, 2014)	Pengaruh keadilan organisasi dan <i>perceived organizational support</i> (POS) terhadap perilaku kontraproduktif guru SD Negeri di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat.	Berdasarkan hasil analisa dan kajian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Keadilan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. (2) <i>Perceived organizational support</i> (POS) berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. (3) Keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap <i>perceived organizational support</i> (POS).	Penelitian Wijayanti (2014) difokuskan pada pengaruh keadilan organisasi dan <i>perceived organizational support</i> (POS) terhadap perilaku kontraproduktif, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
(Szostek, 2017)	<i>Counterproductive Work Behaviours in an Organization and Their Measurement upon the Example of Research Conducted among Employees in the Public Administration Sector in Poland</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala keterlibatan karyawan kecil dan perilaku lebih mengarah pada organisasi daripada rekan kerja atau atasan. Terlebih lagi, mereka kurang serius daripada pelanggaran serius.	Penelitian Szostek (2017) difokuskan pada perilaku kontraproduktif serta pengukurannya, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
(Xie, 2019)	<i>Coping with negative workplace gossip: The joint roles of self-monitoring and impression management tactics</i>	Berdasarkan TMSC, penelitian ini menunjukkan bahwa pemantauan diri, sebagai moderator utama, dapat menyangga hubungan antara gosip negatif dan OCB. Selain itu, taktik manajemen kesan, sebagai mediator penting, menjelaskan bagaimana pemantauan diri menyangga hubungan tersebut melalui penerapan strategi koping yang efektif.	Penelitian Xie (2019) difokuskan pada hubungan antara gosip negatif dan OCB, sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Sumber: Data Peneliti (2022)

2.4 Kerangka Pemikiran

Dunia kerja di Indonesia maupun di seluruh dunia saat ini akan segera diisi oleh karyawan kelahiran tahun 1981-1996 atau bisa disebut generasi milenial. Generasi milenial memiliki karakteristik kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Para millennial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya); Millennial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih milenial inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka ke dalam pekerjaan tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas organisasi.

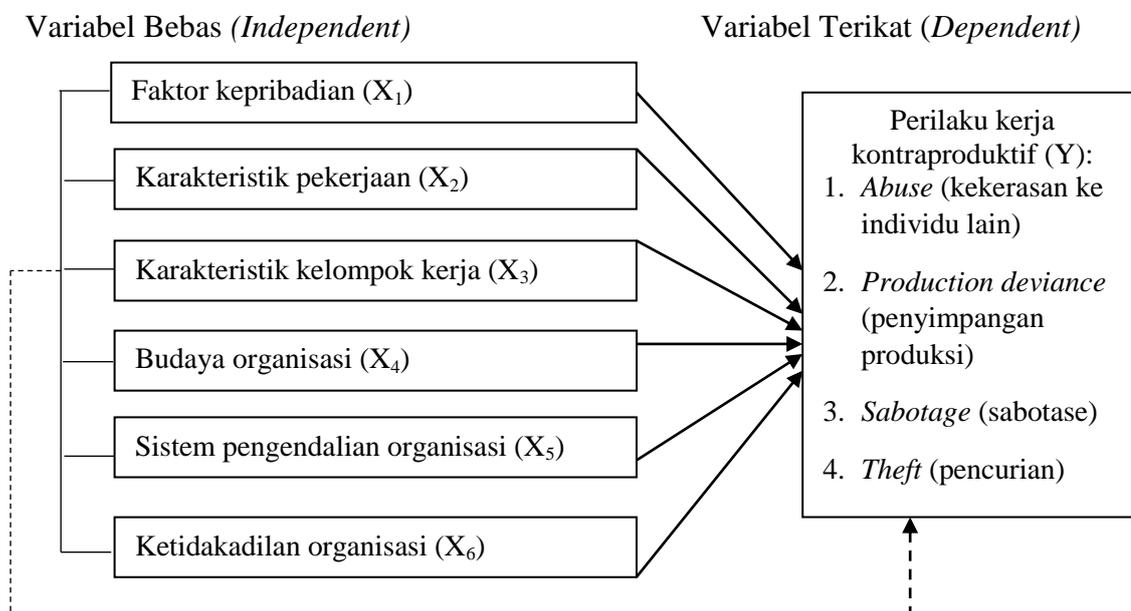
Perilaku kerja kontraproduktif dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku kerja kontraproduktif menurut Sacket dan Devore (Anderson *et al*, 2011),

yaitu faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*). Dampak persepsi dukungan organisasi mencakup berbagai topik perilaku organisasi, seperti pemilihan perilaku baik (lawan dari perilaku kontraproduktif), pengembangan karir, pelatihan karyawan baru, dan desain kerja/pengayaan kerja. Pendapat Nielsen (2006) menyatakan bahwa POS tidak hanya memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja baik, tetapi juga memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja tidak baik (kontraproduktif). Pendapat ini lebih menegaskan POS memiliki dampak kuat pada berbagai model perilaku kontraproduktif. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Arif (2018) dan Wijayanti (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara POS terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil penelitian Adiwaty (2019) tentang Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan karakteristik dari tiga generasi tersebut: perbedaan dalam sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap peraturan/otoritas, sikap terhadap penghargaan, kecenderungan mempelajari *soft skill*, kecenderungan mempelajari *hard skill*, sikap terhadap umpan balik dan supervisi, sikap pada pemberi kerja, keseimbangan kehidupan/kerja sikap terhadap faktor kesuksesan, sikap terhadap prioritas pengembangan serta sikap terhadap kecenderungan pada gaya kepemimpinan. perusahaan juga perlu menaruh perhatian kepada generasi yang paling muda dalam dunia kerja yaitu generasi Y yang disebut juga sebagai generasi Millennial yang memandang bekerja bukan hanya sekedar menerima gaji tetapi memiliki tujuan mengejar yang dicita-citakan, tidak hanya sekedar mengejar kepuasan kerja tetapi lebih mengejar pengembangan dirinya. Begitu juga sikap mereka terhadap atasan yang tidak suka melihat atasan hanya sekedar memberikan perintah kerja dan menginginkan sesuatu yang sifatnya *on going conservation*.

Berdasarkan hal tersebut, maka gambaran kerangka penelitian dapat dilihat dari Gambar 2.2 berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis (2022).

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang diprediksi akan didukung oleh data empiris dalam penelitian (Indrawati, 2015). Berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- Ha₁: Terdapat pengaruh secara parsial faktor kepribadian terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
- Ha₂: Terdapat pengaruh secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
- Ha₃: Terdapat pengaruh secara parsial karakteristik kelompok kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
- Ha₄: Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.
- Ha₅: Terdapat pengaruh secara parsial sistem pengendalian organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Ha₆: Terdapat pengaruh secara parsial ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Ha₇: Terdapat pengaruh secara simultan faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , dan X_6) dan variabel dependen (Y). Dimana desain kausal berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Umar, 2018). Penelitian ini akan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen faktor kepribadian (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik kelompok kerja (X_3), budaya organisasi (X_4), sistem pengendalian organisasi (X_5) dan ketidakadilan organisasi (X_6) serta variabel dependen perilaku kerja kontraproduktif (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi obyek atau subyek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang menarik untuk diteliti dan pada umumnya merujuk kepada sekelompok orang atau benda. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pekerja milenial di Indonesia.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah pekerja milenial yang pernah melakukan salah satu atau lebih dari beberapa perilaku kontraproduktif seperti:

1. Pernah menyebarkan rumor (bergosip) di lingkungan tempat kerja (*abuse*).
2. Pernah menunjukkan kinerja yang buruk, menyalahi/melanggar prosedur kerja (*production deviance*).
3. Pernah mencuri properti atau perlengkapan milik organisasi (*theft*).
4. Pernah merusak perlengkapan, peralatan, ataupun produk milik organisasi secara tidak sengaja, tetapi tidak melaporkannya (*sabotage*).
5. Pernah melakukan pembatasan jumlah waktu kerja kurang dari jam seharusnya, seperti ketidakhadiran, datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya (*withdrawl*).

Penelitian ini memiliki jumlah populasi yang jumlahnya belum diketahui. Untuk menghitung jumlah populasi yang belum diketahui, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cocrhan* untuk menghitung jumlah populasi tersebut. rumus *Cocrhan* dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2018)

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Rumus Cocrhan

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
- Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96
- p = Peluang benar 50% = 0,5
- q = Peluang salah 50% = 0,5
- e = Tingkat kesalahan sampel (*margin of error*) dengan menggunakan 5%

Dari rumus *corchan* tersebut maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{5\%^2} = 384,16$$

Berdasarkan dari perhitungan rumus *corchan* tersebut maka diperoleh hasil sampel yang digunakan sebanyak 384,16 responden, digenapkan menjadi 384 responden.

3.3 Jenis Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber asli, sumber pertama darimana data tersebut diperoleh (Nazir, 2014). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan secara *online* dalam bentuk *Google Form* pada berbagai media sosial seperti: Whatsapp Group dan Instagram komunitas pekerja.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data teoritis yang diambil dari buku-buku perpustakaan, literatur-literatur dan juga internet serta pendukung seperti data jumlah pekerja milenial di Indonesia (Nazir, 2014).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2011). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup. Bersifat tertutup artinya alternatif-alternatif jawaban telah disediakan (Umar, 2018). Kuesioner disusun sendiri oleh peneliti

untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan masalah penelitian, skala yang digunakan adalah skala Likert.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

1. Faktor kepribadian

Sacket dan Devore dalam (Anderson et al, 2001) menyatakan bahwa faktor kepribadian adalah keseluruhan perilaku dari seseorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi yang dimiliki seseorang yang meliputi *neuroticism*, *ekstraversi*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience*.

2. Karakteristik pekerjaan

Sacket dan Devore dalam (Anderson et al, 2001) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

3. Karakteristik kelompok kerja

Sacket dan Devore dalam (Anderson et al, 2001) menyatakan kelompok kerja dapat didefinisikan sebagai kelompok yang disusun oleh organisasi dengan tujuan untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Tahapan dalam pembentukan dan interaksi tim kerja yang terdiri dari tahap pembentukan, penguatan, penyesuaian, perwujudan, dan pencarian.

4. Budaya organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya (Torang, 2013).

5. Sistem pengendalian organisasi

Pengertian sistem pengendalian organisasi adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai (Scott, 2014). Sistem pengendalian organisasi meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi., 2014).

6. Ketidakadilan organisasi

Beugre dalam (Anderson et al, 2001) menyatakan bahwa perasaan ketidakadilan muncul ketika pada saat diperbandingkan dengan yang lain, perbandingan hubungan antara *input* dan *output* dari suatu pertukaran dianggap tidak proporsional Beugre selanjutnya menjelaskan bahwa Teori Keadilan Adams dilengkapi dengan riset-riset lanjutan yang terkait dengan alokasi imbalan, merujuk pada konsep yang dikenal sekarang sebagai keadilan distributif.

7. Perilaku kerja kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas organisasi (Lau dan Ho, 2003). Perilaku kerja kontraproduktif dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah (Gruys & Sackett, 2003).

3.5.2 Definisi Operasional

Untuk melihat operasionalisasi suatu variabel harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat memperjelas variabel yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
Faktor kepribadian (X_1)	Faktor kepribadian merupakan perilaku dari seseorang individu yang ketika berinteraksi dengan situasi kerja yang dihadapinya.	<i>Neuroticism</i>	a. Tidak percaya diri b. Gugup	a. Saya memiliki kecenderungan tidak percaya diri ketika mengambil keputusan. b. Saya cendeung merasa gugup dalam menghadapi permasalahan.
		<i>Extraversion</i>	a. Mudah bergaul b. Bersikap tegas	a. Saya cenderung mudah bergaul dengan rekan kerja. b. Saya dapat bersikap tegas terhadap keputusan yang sudah saya ambil.
		<i>Agreeableness</i>	a. Menghindari b. Bekerja sama	a. Saya cenderung menghindari konflik dengan rekan kerja. b. Saya dapat bekerjasama dengan baik pada semua rekan kerja.
		<i>Conscientiousness</i>	a. Pertimbangan b. Ketat aturan	a. Saya membutuhkan banyak pertimbangan sebelum mengambil keputusan. b. Saya selalu ketat menerapkan aturan yang sudah saya susun untuk mencapai tujuan.
		<i>Openness to experience</i>	a. Senang belajar sesuatu yang baru b. Ide baru	a. Saya senang mempelajari sesuatu yang baru. b. Saya selalu memiliki ide-ide baru dalam bekerja.
Karakteristik pekerjaan (X_2)	Karakteristik pekerjaan rancangan pekerjaan yang disusun oleh organisasi dalam mengatur kerja karyawan.	Keterampilan	Keanekaragaman keterampilan	a. Pekerjaan saya membutuhkan banyak keterampilan. b. Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
		Identitas tugas	Identitas tugas	a. Adanya kejelasan terhadap batasan tugas yang diberikan kepada saya. b. Saya memahami apa yang menjadi <i>job description</i> dalam pekerjaan ini.
		Arti tugas	Arti tugas	a. Saya merasa pekerjaan ini bermakna untuk saya. b. Pekerjaan ini menjadi bagian yang penting di perusahaan.
		Otonomi	Otonomi	a. Saya bekerja sendiri tanpa harus bertanya kepada rekan kerja atau atasan b. Saya memperoleh kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.
		Umpan balik	Umpan balik	a. Saya mendapatkan evaluasi rutin atas hasil kerja saya. b. Adanya SOP yang jelas di perusahaan tentang ukuran keberhasilan kinerja.
Karakteristik kelompok kerja (X_3)	Kelompok atau tim kerja di perusahaan yang dibentuk untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama.	Proses adaptasi	Proses adaptasi terhadap iklim organisasi	a. Saya dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. b. Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja agar dapat beradaptasi dengan cepat di perusahaan.
		Lingkungan kerja	Lingkungan kerja	a. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mendukung untuk dapat bekerja dengan baik. b. Terdapat hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.
		Iklim kerja berlaku	Iklim kerja berlaku	a. Suasana kerja yang dibangun oleh perusahaan membuat saya nyaman

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
				dalam bekerja. b. Adanya aturan kerja yang dipahami secara jelas oleh seluruh karyawan.
Budaya organisasi (X ₄)	Kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup karyawan di perusahaan.	Inovasi dan risiko	Inovasi dan pengambilan risiko	a. Perusahaan mendukung karyawan untuk berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan. b. Perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi.
		Perhatian terhadap detail	Perhatian terhadap detail	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan ketelitian.
		Orientasi hasil	Orientasi hasil	Perusahaan menuntut setiap karyawan untuk mencapai target kerja yang sudah ditetapkan.
		Orientasi orang	Orientasi orang	Perusahaan mendukung karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman di perusahaan.
		Orientasi tim	Orientasi tim	Perusahaan mendorong karyawan untuk memiliki kesatuan kelompok yang erat.
		Keagresifan	Keagresifan	Perusahaan mendorong setiap karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya.
		Stabilitas	Stabilitas	Perusahaan membangun sistem kerja yang terjamin untuk karyawan.
Sistem pengendalian organisasi (X ₅)	Sistem pengendalian dalam perusahaan yang menjamin pekerjaan berjalan dengan baik di perusahaan.	Pengawasan	Pengawasan	a. Adanya sistem monitoring rutin yang dilakukan perusahaan untuk mengontrol ketercapaian kinerja. b. Adanya SOP yang mengontrol perilaku karyawan di tempat kerja.
		Hukuman	Hukuman (<i>punishment</i>)	a. Hukuman yang diberikan perusahaan berlaku adil untuk semua karyawan. b. Setiap karyawan memahami dengan jelas konsekuensi atas perilaku yang dilakukan di tempat kerja.
Ketidakadilan organisasi (X ₆)	Ketidakadilan organisasi merupakan suatu perasaan yang tidak adil yang muncul pada saat diperbandingkan dengan yang lain	Keadilan alokasi sumber daya	Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya	a. Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja. b. Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan di perusahaan. c. Sistem penghargaan (<i>reward</i>) sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
		Keadilan dalam proses pengambilan keputusan	Keadilan dalam proses pengambilan keputusan	a. Karyawan diberikan hak yang sama dalam proses pengambilan keputusan. b. Setiap keputusan bersama diberlakukan untuk semua karyawan.
		Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi	Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi	a. Saya merasa diperlakukan sama dengan karyawan yang lain. b. Atasan memberikan dukungan yang sama untuk semua karyawan.
Perilaku kerja	Perilaku kerja	Kekerasan ke individu	<i>Abuse</i> (kekerasan ke	a. Saya pernah melakukan kekerasan baik secara verbal atau non-verbal

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item
kontraproduktif (Y)	kontraproduktif merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas organisasi	lain	individu lain)	<p>kepada rekan kerja.</p> <p>b. Saya merasa mudah melampiaskan amarah kepada siapapun di tempat kerja ketika terjadi hal yang tidak saya harapkan.</p>
		Penyimpangan produksi	<i>Production deviance</i> (penyimpangan produksi)	<p>a. Saya sering menunda-nunda pekerjaan sehingga bekerja menjadi lambat.</p> <p>b. Saya cenderung boros dalam menggunakan fasilitas perusahaan.</p> <p>c. Saya pernah sengaja menghambat pekerjaan karyawan lain di perusahaan atas dasar ketidaksukaan pribadi.</p>
		Sabotase	<i>Sabotage</i> (sabotase)	<p>a. Saya pernah meretas informasi penting organisasi dengan sengaja.</p> <p>b. Saya pernah dengan sengaja merusak fasilitas organisasi untuk melampiaskan kekecewaan saya.</p> <p>c. Saya pernah memakai fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa izin.</p>
		Pencurian	<i>Theft</i> (pencurian)	<p>a. Saya pernah mengambil materi/benda milik perusahaan dengan sengaja.</p> <p>b. Saya pernah mengambil uang perusahaan tanpa sepengetahuan pihak lain di perusahaan.</p>
		Penarikan	<i>Withdrawal</i> (penarikan)	<p>a. Saya sering datang terlambat di tempat kerja tanpa izin</p> <p>b. Saya pernah tidak bekerja dengan izin sakit, tetapi saya tidak sakit</p> <p>c. Saya sering mengambil waktu istirahat lebih lama dari jadwal yang ditentukan.</p> <p>d. Saya sering meninggalkan pekerjaan lebih awal dari yang ditentukan.</p>

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya suatu alat ukur yang tidak valid memiliki validitas rendah. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner

X1	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,500	0.3601	Valid
X1.2	0,506		Valid
X1.3	0,673		Valid
X1.4	0,870		Valid
X1.5	0,701		Valid
X1.6	0,677		Valid
X1.7	0,771		Valid
X1.8	0,895		Valid
X1.9	0,674		Valid
X1.10	0,659		Valid
X2	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.512	0.3601	Valid
X2.2	0.647		Valid
X2.3	0.597		Valid
X2.4	0.407		Valid
X2.5	0.687		Valid
X2.6	0.724		Valid
X2.7	0.485		Valid
X2.8	0.420		Valid
X2.9	0.395		Valid
X2.10	0.574		Valid

X3	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.590	0.3601	Valid
X3.2	0.665		Valid
X3.3	0.840		Valid
X3.4	0.786		Valid
X3.5	0.835		Valid
X3.6	0.767		Valid
X4	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X4.1	0.673	0.3601	Valid
X4.2	0.691		Valid
X4.3	0.647		Valid
X4.4	0.683		Valid
X4.5	0.535		Valid
X4.6	0.794		Valid
X4.7	0.756		Valid
X4.8	0.642		Valid
X5	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X5.1	0.712	0.3601	Valid
X5.2	0.777		Valid
X5.3	0.758		Valid
X5.4	0.898		Valid
X6	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X6.1	0.836	0.3601	Valid
X6.2	0.804		Valid
X6.3	0.860		Valid
X6.4	0.689		Valid
X6.5	0.856		Valid
X6.6	0.831		Valid
X6.7	0.824		Valid

Y	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.892	0.3601	Valid
Y2	0.788		Valid
Y3	0.746		Valid
Y4	0.906		Valid
Y5	0.908		Valid
Y6	0.948		Valid
Y7	0.952		Valid
Y8	0.872		Valid
Y9	0.937		Valid

Y10	0.853		Valid
Y11	0.672		Valid
Y12	0.702		Valid
Y13	0.789		Valid
Y14	0.730		Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.2 hasil uji validitas variabel faktor kepribadian (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik kelompok kerja (X_3), budaya organisasi (X_4), sistem pengendalian organisasi (X_5), ketidakadilan organisasi (X_6) dan variabel perilaku kerja kontraproduktif (Y), dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibanding nilai r_{tabel} , sehingga setiap instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur yang sama (Umar, 2017). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2017), instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Crombach* > 0.60. Jika nilainya lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh *r-reliabilitas Spearman-Brown*, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2018)

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel faktor kepribadian (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik kelompok kerja (X_3), budaya organisasi (X_4), sistem pengendalian organisasi (X_5), ketidakadilan organisasi (X_6) dan variabel perilaku kerja kontraproduktif (Y) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
X1	0.882	Reliabel
X2	0.717	
X3	0.841	
X4	0.828	
X5	0.791	
X6	0.916	
Y	0.967	

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 3.4, maka hasil tiap variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sudah melebihi standar yaitu $> 0,60$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi meskipun digunakan kapan dan oleh siapa saja. Instrumen pada penelitian ini cenderung akan menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan data yang pertama kali diperoleh meskipun pengambilan data dilakukan secara berulang.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang normal. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat pola pada histogram, dan melihat grafik dengan pola yang penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis berarti model regresi dikatakan memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

- a. Jika antar variabel bebas ada korelasi di atas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
- b. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat multikolinieritasnya masih dapat ditoleransi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017), heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya adalah:

- a. Dengan melihat titik-titik pola, jika pola teratur maka terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika terdapat pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara data dalam variabel pengamatan. Apabila terjadi korelasi akan dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data bersifat *time series*. Pengujian autokorelasi menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Uji Durbin Watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Tabel Durbin Watson, yaitu *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* (DL). Apabila tidak terdapat autokorelasi jika nilai $DW > DU$ dan $(4-DW) > DU$ atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut: $DU < DW < 4-DU$.

3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linear berganda digunakan karena dalam penelitian ini memiliki 3 variabel independen. Umar (2017) Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti menggunakan model analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + et$$

Keterangan :

- Y = Perilaku kerja kontraproduktif
- X₁ = Faktor kepribadian
- X₂ = Karakteristik pekerjaan
- X₃ = Karakteristik kelompok kerja
- X₄ = Budaya organisasi
- X₅ = Sistem pengendalian organisasi
- X₆ = Ketidakadilan organisasi
- a = Nilai konstanta
- b = Koefisien regresi
- et = *Disturbance term*.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial

Pengujian regresi dilakukan dengan melihat t_{hitung} pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017), sebagai berikut :

- 1) Dapat melihat dari nilai derajat kepercayaan atau signifikan. Jika derajat kepercayaan $\leq 5\%$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, namun jika derajat kepercayaan $\geq 5\%$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Kemudian dapat juga dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

3.8.2 Uji Simultan

Uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017), sebagai berikut:

- 1) Dapat melihat dari nilai derajat kepercayaan atau signifikan. Jika derajat kepercayaan $\leq 5\%$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, namun jika derajat kepercayaan $\geq 5\%$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Kemudian dapat juga dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Priyatno (2017) adalah:

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{kritis}$ maka H_0 diterima
Jika $F_{hitung} > F_{kritis}$ H_0 ditolak
- b) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.
Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2017) mengatakan koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Ada pengaruh faktor kepribadian terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia. dengan interpretasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,055 > 1,645$ yang artinya H_01 ditolak dan H_{a1} diterima dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Tidak ada pengaruh secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia diinterpretasi $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,266 < 1,645$ yang artinya H_02 diterima dan H_{a2} ditolak, dengan nilai signifikansi $0,790 > 0,05$.
3. Ada pengaruh secara parsial karakteristik kelompok kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia. dengan interpretasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,900 > 1,645$ yang artinya H_{a3} diterima dan H_03 ditolak, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.
4. Ada pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,747 > 1,645$ yang artinya H_{a4} diterima dan H_04 ditolak, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Tidak ada pengaruh sistem pengendalian organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-1,165 < 1,645$ yang artinya H_05 diterima dan H_{a5} ditolak, dengan signifikansi $0,245 > 0,05$.

6. Ada pengaruh ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia diinterpretasikan, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,665 > 1,645$ yang artinya H_{a6} ditolak H_{o6} diterima dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.
7. Ada pengaruh secara simultan faktor kepribadian, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi dan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Perilaku kerja kontra produktif menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam rutinitas pekerja milenial di Indonesia oleh karena itu diperlukan suatu langkah yang efektif dalam mengurangi dan mencegah semakin tingginya bentuk perilaku kerja kontra produktif tersebut. Nilai tertinggi ada pada sistem pengendalian organisasi, jadi perlu adanya kedisiplinan penegakan aturan/pengawasan untuk mengontrol potensi perilaku kontra, menguatkan hubungan rekan kerja yang saling mendukung, dan penyesuaian beban kerja dengan kompensasi yang diterima karyawan, kemudian pada masing-masing variabel dapat diberikan saran sebagai berikut:
 - a) Pada variabel faktor kepribadian diperlukan aturan dan batasan lingkungan yang bisa direkayasa untuk mengubah kepribadian agar mengurangi perilaku kerja kontraproduktif.
 - b) Pada variabel karakteristik kelompok kerja diperlukan suatu pengelolaan hubungan yang baik antar individu di dalam kelompok kerja yang mana pada dasarnya karakteristik kelompok kerja dipengaruhi oleh beberapa individu yang pada dasarnya memiliki sifat yang buruk.
 - c) Kemudian pada variabel budaya organisasi untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif maka diperlukan suatu budaya kerja yang baik dan dapat diimplementasikan dengan benar bagi para individu yang ada di dalam ruang lingkup organisasi tersebut.

- d) Terakhir pada variabel ketidakadilan organisasi diperlukan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat memicu ketidakadilan dalam organisasi dan pihak pengelola organisasi perlu mencegah faktor-faktor ketidakadilan tersebut terjadi sehingga dapat menghasilkan keadilan organisasi yang baik.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahim, A. R., Shabudin, A., & Mohd Nasurdin, A. (2016). Effects of job characteristics on counterproductive work behavior among production employees: Malaysian experience. *International Journal of Business and Development Studies*, 8(1), 117-139.
- Akram, Haider dan Feng. (2016). The Effect of Organizational Justice on The Innovative Work Behavior of Employees an Empirical Study from China. *Journal of Creativity and Business Innovation*, 114-126.
- Alzubi. (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 102-109.
- Anderson et al. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational psychology*. London: A Sage Publications Company.
- Apau, E. V., & Yobo, E. (2014). Does Organizational Culture Influence Employee Behaviour in Public Administration? Evidence from HO Municipal Assembly, Ghana. *The International Journal of Business & Management*, 2(12), 91.
- Arif. (2018). *Supply Chain Management : Konsep dan Pelaksanaan SCM, Fungsi SCM Bagi Perusahaan, Pengembangan dari SCM, Distribusi dalam SCM Analisis Inventori, Pembelian dalam SCM, Procurement dalam SCM*. Yogyakarta: Deepublish (Group Penerbitan CV Budi Utama).
- Atalay dan Ozler. (2013). A Research to Determine the Relationship between Organizational Justice and Psychological Ownership among Non-family Employees in a Family Business. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 99.
- Azzahra, F., & Maryati, T. (2016). Dampak Job Involvement Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 7(2), 301-324.

- Bai, Wang dan Lin. (2016). Family Incivility and Counterproductive Work Behavior a Moderated Mediation Model of Self Esteem and Emotional Regulation. *Journal of Vocational Behavior*, 11-19.
- Budiati et al. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Budiman. (2015). Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan-Bawahan Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif. *Jurnal Psikologi Islami*, 35-41.
- Cendikiawaty, A. (2018). *Perilaku kerja kontraproduktif ditinjau dari tipe kepribadian hexaco dan keadilan organisasi pada pegawai universitas x* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Chernyak-Hai dan Tziner. (2014). Relationships Between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational sTatus, and Leader-Member Exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-12.
- Colquitt dan Judge. (2004). Organizational Justice and Stress the Mediating Role of Work Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 395-404.
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design*. Cengage learning.
- De Meuse et al. (2010). Learning Agility: a Construct Whose Time Has (*Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 119-120.
- Dundar dan Tabancali. (2012). The Relationship Between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels. *Procedia Sosial and Behavioral Science*, 5777-5781.
- Eagton. (2018). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: NY:Quill William Morrow.
- Ernest Victor Apau dan Eric Yobo. (2014). Does Organizational Culture Influence Employee Behaviour in Public Administration? Evidence from HO Municipal Assembly, Ghana. *The International Journal Of Business & Management.*, 91-93 (2) 12
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fox et al. (2001). Counterproductive Work Behavior in Response to Job Stressors and Organizational Justice Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 291-309.
- Gruys & Sackett. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assesment.*, 30-42.

- Guven dan Gursoy. (2014). A Study on the Organizational Justice and Organizational Citizenship Dimensions and Behaviors. *Beykent University Journal of Social Sciences*, 92-110.
- Hidayatullah dkk. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *JMDK. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 240.
- Irwandi dan Puspitadewi. (2012). Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecenderungan Pegawai dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal. *The Indonesian Accounting Review*, 159-172.
- Kandula, S. R. (2006). *Performance management: Strategies, interventions, drivers*. PHI Learning Pvt. Ltd..
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Kwak, A. (2006). *The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviors: Equity sensitivity as a moderator*. Central Michigan University.
- Lau dan Ho. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 73-99.
- LLP Rules. (2009). *Limited Liability Partnership Rules*. New Delhi: Ministry of Corporate Affairs.
- Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of applied psychology*, 60(1), 114.
- March, J. G., & Simon, H. A. (2005). Cognitive Limits on Rationality.
- Muliawati dan Frianto. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Volume XX Nomor XX – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 606
- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi, Edisi ke Empat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Naim dan Lenka. (2018). Development and Retention of Generation Y Employees: a Conceptual Framework. *Employee Relations*, 433-455.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Ngantung. (2013). Determinant Factors of Product Attributes to Consumer Buying Behavior of Motorcycles. *Jurnal EMBA*, 697-707.
- Nielsen. (2006). Understanding Dynamic Capabilities Through Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 59-71.
- Ningrum. (2016, 6 Sunday). *Mayoritas Generasi Millennial Kutu Loncat*. Dipetik December Monday, 2022, dari <http://teknoliputan6.com/read/2679823/mayoritas-generasi-milenial-kutu-loncat>.
- Noor. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- 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.
- Nursya'bani. (2016). *Manajemen Kualitas Perspektif Global*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Oge, Ifeanyi dan Gozie. (2015). Examining the Link Between Organizational Justice and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business and Management Studies*, 1-10.
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 88. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i1.100>
- Ratnawati dan Amri. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 56-73.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. (2011). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi. (2015). Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Pegawai N Sipil di Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 164-178.
- Sackett dan DeVore. (2002). Counterproductive Behaviors at Work. *Personnel psychology*, 145-164.
- Scott. (2014). *Sistem Pengendalian Intern. Edisi keenam*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.

- Sharkawi et al. (2013). Impact of the LSVT on Vowel Articulation and Coarticulation in Parkinson's Disease. *Informa Healthcare*, 1–17.
- Sobirin. (2015). *Perilaku Organisasi. In: Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Solnet dan Hood. (2008). Generation Y as Hospitality Employees: Framing a Research Agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 59–68.
- Spector, et. al. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 446-460.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Szostek. (2017). Nothing Is True? The Credibility of News and Conflicting Narratives During “Information War” in Ukraine. *The International Journal of Press/Politics*, 23.
- Torang. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Uchir, J. T., Ucho, A., & Gwambe, C. D. (2023). Counterproductive work behaviour among non-teaching staff of a state-owned University: Job characteristics and organizational support in perspective. *Journal of Psychology and Allied Disciplines*, 2(1).
- Umar. (2018). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers.
- Utaminingsih. (2014). *Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Jakarta: UB Press.
- Wahyuni dan Nugraheni. (2016). Pengaruh Narsisme dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif dengan Respon Emosional Negative (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 49-66.
- Warner dan Sandberg. (2011). Generational Leadership. Ready to Manage. *Ki* 28-29.
- Wijaya. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Wijayanti. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 27-28.
- Winurini. (2014). Mengatasi Perilaku Kontraproduktif Aparatur Negara Melalui Sistem Remunerasi (Sebuah Review Mengenai Keadilan Organisasi). *Aspirasi*, 35-49.
- Xie. (2019). Coping With Negative Workplace Gossip: The Joint Roles of Self-Monitoring and Impression Management Tactics. *Personality and Individual Differences*, 25-26.