



Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau dengan Budaya Organisasi dan *Big Five Personality* pada Karyawan Milenial di Kabupaten Tuban

Nilam Cahya Deltavia^{1*}, Roy Gustaf Tupen Ama, S.Psi., M.PSI²

Universitas Cendekia Mitra Indonesia

* nilamcahyad03@gmail.com

Abstrak

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

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

Abstract

Counterproductive work behavior is a phenomenon that occurs in an organization or company which is caused by human resources and this behavior can be detrimental to the organization and individuals in the organization. This behavior is caused by external and internal factors. This research aims to examine the major influence and



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

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

PENDAHULUAN

Pada era sekarang organisasi atau sebuah perusahaan juga diharapkan mampu mengikuti perkembangan zaman yang mengalami perubahan begitu cepat. Maka untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut, sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki perilaku kerja yang produktif untuk membantu mencapai tujuan-tujuan dari sebuah perusahaan

Peristiwa terjadinya perilaku kerja menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dan dapat membantu pengelolaan sumber daya manusia agar mampu memperkirakan sejauh mana produktivitas dan juga kemampuan kompetitif. Menjadi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam menyelesaikan permasalahan perilaku kerja negatif tersebut atau yang lebih dikenal dengan istilah perilaku kerja kontraproduktif pada berbagai sektor industri.

Karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dan dianggap sebagai asset terpenting. Setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan dampak secara langsung terhadap perkembangan dan produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, yang harus diketahui sebuah organisasi yaitu mendapatkan karyawan yang patuh terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan pada tiap-tiap perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk dapat memenuhi kinerja yang optimal dan serta meningkatkan produktivitas.

Salah satu generasi yang bekerja sebagai karyawan di era saat ini yaitu generasi milenial atau biasa dikenal sebagai generasi Y. Generasi milenial adalah generasi yang lahir bersamaan dengan peristiwa perkembangan teknologi informasi, generasi milenial yaitu para generasi yang lahir antara tahun 1982 –



2000. Karakteristik dari karyawan milenial yaitu, ingin bekerja pada bidang pekerjaan yang bervariasi dan selalu mencari ruang untuk mengembangkan kemampuan skill, memerlukan mentor, menuntut fleksibilitas dalam bekerja, mempunyai rasa optimis yang tinggi, prestasi, percaya diri dan menghargai keberagaman yang ada (Sukoco dkk., 2021). Sehingga penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Tuban yang memiliki angka populasi generasi milenial cukup besar yaitu 219.300 ribu jiwa dan

Spector (2006) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan yang merugikan perusahaan ataupun organisasi dan semua individu didalamnya. Menurut Sackett dan DeVore, (2005) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan ataupun anggota organisasi dengan tujuan melanggar peraturan atau mengabaikan nilai-nilai yang bertentangan dengan kepentingan dan tujuan organisasi. Menurut Spector (2006) aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif meliputi aspek *abuse, production deviance, sabotage, theft, withdrawal*.

Berdasarkan hasil penelitian (Rusdi, 2014) 65.6% karyawan sengaja datang terlambat, 64.4% terdapat karyawan yang melebihi jam istirahat, 62.2% karyawan yang mengurangi jam kerja secara sengaja dengan pulang lebih awal, 66.7% karyawan yang mengutamakan kepentingan pribadi daripada pekerjaannya dan 57.8% karyawan yang menggunakan fasilitas kantor diluar kepentingan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 6/10 karyawan yang melakukan dan mengalami terjadinya perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja dengan berbagai faktor penyebab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yaitu budaya organisasi. Robbins dan Judge, (2017) budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang memiliki makna bersama yang dibentuk oleh para individu di dalam organisasi yang sekaligus menjadi hal yang membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jaironi et al., 2023) bahwa baik atau buruknya penerapan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif.

Selain budaya organisasi, perilaku kerja kontraproduktif juga dipengaruhi oleh tipe kepribadian *big five personality*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Hastuti et al., 2017) bahwa faktor-faktor kepribadian karyawan seperti *agreeableness, extraversion, conscientiousness, neuroticism* serta *openness to experience* adalah faktor-faktor kepribadian yang sangat penting yang boleh memprediksi penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, budaya organisasi (sebagai faktor eksternal) dan *big five personality* (faktor internal) memiliki pengaruh terhadap karyawan milenial. Masih terdapat sedikit penelitian yang berfokus untuk meneliti ketiga variabel secara bersamaan. Sehingga peneliti ingin mencari tahu apakah terdapat pengaruh dari ketiga variabel tersebut, yaitu budaya organisasi(X1), *big five personality* (X2) dan perilaku kerja kontraproduktif (Y). Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditinjau dengan budaya organisasi dan *big five personality* di Kabupaten Tuban.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial yang bekerja di Kabupaten Tuban. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu cluster sampling. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan milenial dari 6 perusahaan di Kabupaten Tuban. Penyebaran skala dilaksanakan secara online menggunakan *google form*.



Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala perilaku kerja kontraproduktif, budaya organisasi dan *big five personality* yang diadaptasi, modifikasi dan disesuaikan oleh peneliti dengan keadaan sekarang. Penelitian ini menggunakan skala model likert dengan menggunakan aitem *favorable* dan *unfavorable* (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan *software Lisrel 8.80* untuk menguji validitas konstruk dengan tujuan membuktikan apakah instrumen yang digunakan bersifat uni-dimensional untuk masing-masing skala dengan memperhatikan nilai Chi-Square ($P\text{-value} > 0.05$ atau tidak signifikan). Perilaku kerja kontraproduktif $P\text{-Value} = 0.07259$, budaya organisasi aspek inovasi dan pengambilan risiko $P\text{-value} = 0.11355$, memperhatikan detail $P\text{-Value} = 0.73857$, Orientasi pada hasil $P\text{-Value} = 0.05841$, orientasi pada orang $P\text{-Value} = 0.79914$, orientasi pada tim $P\text{-Value} = 0.68243$, keagresifan $P\text{-value} = 0.54743$, stabilitas $P\text{-value} = 0.07720$, *big five personality* aspek *neuroticism* $P\text{-Value} = 0.06058$, *extraversion* $P\text{-Value} = 0.06882$, *agreeableness* $P\text{-Value} = 0.08026$, *conscientiousness* $P\text{-Value} = 0.13146$, dan *openness to experience* $P\text{-Value} = 0.06062$. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis, uji analisis regresi berganda.

HASIL

Uji Analisis regresi pada variabel penelitian untuk mengetahui besar sumbangan yang diberikan variabel budaya organisasi dan *big five personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif, Hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji *R-Square*

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.910	2.934

Berdasarkan hasil *R-square*, budaya organisasi dan *big five personality* memberikan sumbangan sebesar 91.8% terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya dilakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel.

Tabel 2 Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11277.694	12	939.808	109.190	.000 ^b
	Residual	1007.027	117	8.607		
	Total	12284.722	129			

a. Dependent Variable: CWB

b. Predictors: (Constant), Openness, Orientasi pada orang, Agreeableness, Keagresifan, Inovasi dan risiko, Orientasi pada tim, Stabil, Neuro, Detail, ORHasil, Extra, Conscien

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai p (*probability*) pada kolom paling kanan sebesar 0.000 dengan nilai $p < 0.05$, sehingga ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas) dan *big five personality* (*neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*) terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya melihat koefisien regresi dari setiap aspek variabel bebas budaya organisasi dan *big five personality* pada tabel 4 berikut:



Tabel 3. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	42.092	2.198		19.150	.000
	Inovasi dan risiko	1.070	.209	.240	5.126	.000*
	Detail	-.229	.156	-.153	-1.469	.144
	ORHasil	-1.193	.148	-.830	-8.086	.000*
	Orientasi pada orang	-1.131	.226	-.251	-5.007	.000*
	Orientasi pada tim	.083	.205	.024	.403	.000*
	Keagresifan	-1.048	.246	-.232	-4.253	.000*
	Stabil	-.198	.107	-.136	-1.856	.066
	Neuro	1.447	.133	1.013	10.922	.000*
	Extra	-1.299	.151	-.904	-8.627	.000*
	Agreebleness	1.153	.161	.287	7.182	.000*
	Conscien	.011	.167	.008	.067	.947
	Openness	.522	.155	.358	3.367	.001*

a. Dependent Variable: CWB
(*) Keterangan Signifikan

Berdasarkan hasil koefisien regresi setiap aspek variabel bebas budaya organisasi dan *big five personality*, terdapat sembilan aspek yang memiliki pengaruh dan tiga aspek tidak memberikan pengaruh yang signifikan, dengan melihat nilai signifikansi ($\text{sig} < 0.05$).

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan *big five personality* memberikan pengaruh dan sumbangan sebesar 91.8% terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan sisanya 8.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, inovasi dan pengambilan risiko memiliki pengaruh signifikan perilaku kerja kontraproduktif, dengan koefisien positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rijanto & Mukaram (2018) inovasi dan pengambilan risiko memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja. Inovasi dan pengambilan risiko yang baik dari seorang karyawan dapat mendorong kualitas kerja mereka dan keuntungan bagi perusahaan. Penelitian ini menggunakan subyek karyawan milenial dengan karakteristik laki-laki dan perempuan, berusia 24-39 tahun dan bekerja pada perusahaan di kabupaten Tuban. Selanjutnya hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa memperhatikan detail tidak mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif secara signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rijanto & Mukaram, 2018) bahwa orientasi pada hasil memiliki nilai yang cukup tinggi sehingga memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, orientasi pada hasil memiliki pengaruh perilaku kerja kontraproduktif, arah koefisien negatif. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh (Zaky, 2021) bahwa budaya organisasi dalam hasil dan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif sehingga mengurangi perilaku kerja yang menyimpang. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa orientasi pada orang secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, arah koefisien negatif. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumardjono (dalam



Rijanto & Mukaram, 2018) bahwa budaya *clan* yang berfokus untuk menempatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, orientasi pada tim mempengaruhi secara signifikan perilaku kerja kontraproduktif, arah positif. Temuan ini sama dengan hasil penelitian sumardjono (dalam Rijanto & Mukaram, 2018) bahwa budaya *clan* yang berfokus untuk menempatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja secara tim memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh variabel keagresifan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, pada nilai koefisien negatif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kisinyo et al., 2022) bahwa keinginan karyawan dalam memberikan kinerja yang baik, kelayakan karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga ketika budaya tersebut rendah maka akan terjadi perilaku kerja kontraproduktif begitupun sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini bertolak belakang dengan temuan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kisinyo et al., 2022) bahwa organisasi berusaha menggunakan budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan akan bekerja produktif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dengan koefisien positif. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlette (2019) bahwa *neuroticism* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini karena individu dengan *neuroticism* akan lebih menonjol ke arah fokus dan reaktif terhadap aktivitas negatif dibandingkan aktivitas positif sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian *extraversion* memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dengan arah nilai koefisien negatif. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar, (2020) bahwa kepribadian *extraversion* memberikan pengaruh langsung negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini karena individu dengan *extraversion* seseorang yang berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan memiliki sifat ramah serta kemantapan emosional, sehingga seseorang dengan tingkat *extraversion* yang tinggi maka kemungkinan melakukan perilaku kerja kontraproduktif tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini tipe kepribadian *agreeableness* memberikan perilaku signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dengan arah koefisien positif. Hasil ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2018) bahwa tipe kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, Berdasarkan hasil penelitian, ini tipe kepribadian *conscientiousness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini berbeda dengan temuan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanuartha dan Furlkan (2017) bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Namun, penelitian ini sejalan dengan penemuan yang dilaporkan oleh penelitian dari Weldali & Lubis (2016) bahwa *conscientiousness* tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil penelitian, tipe kepribadian *openness to experience* secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, dengan koefisien yang positif. Hasil ini konsisten seperti penelitian sebelumnya oleh Hastuti dan Noor (2017) bahwa kepribadian *Openness to Experience* memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Semakin tinggi *Openness to Experience* maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif begitupun berlaku sebaliknya.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis data diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan *big five personality* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial di kabupaten Tuban dengan dengan hasil nilai F 0.000 ($p < 0.05$) dan jumlah sumbangan sebesar 91.8% dapat dilihat pada tabel 1 dan 2. Terdapat juga 9 aspek variabel dari variabel budaya organisasi dan *big five personality* yang memiliki pengaruh dan sumbangan yang signifikan yaitu inovasi dan pengambilan risiko, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, *neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, *openness to experience* dengan melihat hasil nilai sig <0.05 dapat dilihat pada tabel 3, sedangkan terdapat 3 variabel yang memberikan pengaruh dan sumbangan yang tidak signifikan yaitu memperhatikan detail, stabilitas dan *conscientiousness* dengan hasil nilai sig >0.05 dapat dilihat pada tabel 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Hastuti, D., & Noor, I. M. (2017). Pengaruh kepribadian big five personality kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja. *Jurnal Ekonomi KSIAT*.
- Hastuti, D., Noor, I. M., Lubis, Z., & Osman, A. (2017). *PENGARUH KEPERIBADIAN BIG FIVE PERSONALITY KEPADA PENYIMPANGAN PERILAKU DI TEMPAT KERJA*.
- Ibrahim, A. M., Azlina Ghazali, N., Waheeda Muhammad Hafidz, S., Shahrazad Wan Sulaiman, W., Yahaya, H., Mohamad, N., & Kebangsaan Malaysia, U. (2018). PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP PERILAKU TIDAK PRODUKTIF DALAM KALANGAN PEGAWAI PEMERINTAHAN (INFLUENCE OF PERSONALITY TOWARDS COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AMONG GOVERNMENT SERVANTS). In *Bongaya Journal for Research in Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Iskandar, R. (2020). PENGARUH KEPERIBADIAN EXTRAVERT TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF GURU SMA NEGERI DIKECAMATAN MATRAMAN JAKARTA TIMUR. *ALIANSI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 97–100.
- Jaironi, Moh. K., Limgiani, & Firina, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di PT. Indomarco Prismatama Divisi Buah Cabang Malang. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*.
- Kisinyo, J. A., Kimutai, G. K., & Omari, S. (2022). Public Universities in Western Region. In *Global Journal of Human Resource Management* (Vol. 10, Issue 2). <https://www.eajournals.org/>
- Nurlette, S. C. (2019). PENGARUH NEUROTICISM TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF DI INSTANSI X. *Psychology*.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures) . *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35–47.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi - Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.



Rusdi, Z. M. (2014). *BISNIS & MANAJEMEN ANALISIS PERILAKU KERJA KONTRA PRODUKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BANDAR LAMPUNG*. <http://fe-manajemen.unila.ac.id/jbm>

Weldali, L. M. S. A., & Lubis, Z. (2016). Personality traits and counterproductive work behavior: Moderator effect of perceived organizational support. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(5).

Yanuartha, E., & Furkan, L. M. (2017). *PENGARUH OPENESS TO EXPERIENCE DAN CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF(STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UIN MATARAM)*.

Zaky, M. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).