

FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL PENYEBAB PERILAKU MENYIMPANG KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA

Rr. Demy Edna Nusanti Raharja

E-mail: demyednanr@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the internal and external causes of deviant behavior and the impact of deviant behavior on performance. The source of data used in this study are primary data by distributing questionnaires to employees at several private and government agencies. The data analysis techniques in this research is by using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that 1) conscientiousness has a negatively affect to deviant workplace behavior; 2) perception on the career progress has a negative effect of deviant workplace behavior; 3) organizational ethical climate was not negatively affect deviant workplace behavior; 4) workload has a positive effect on deviant workplace behavior; 5) deviant workplace behavior hasn't negatively affect performance; 6) conscientiousness has a positive effect on performance; 7) need for achievement hasn't positive effect on performance.

Keywords: conscientiousness, perception on the career progress, organizational ethical climate, workload, deviant workplace behavior, need for achievement

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Penyimpangan di dalam organisasi merupakan penyimpangan yang dapat terjadi di berbagai lapisan kerja

organisasi. Penyimpangan pengelolaan organisasi/perusahaan akan mempengaruhi hilangnya kesempatan yang seharusnya diperoleh dan berdampak pada berkurangnya kinerja organisasi tersebut. Secara langsung hal ini merugikan aktivitas organisasi. Demikian juga, secara tidak langsung akan terbangun kultur yang tidak baik bukan hanya pada hubungan internal organisasi, namun juga hubungan dengan para pihak eksternal yang menjadi mitra kerja organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangannya yang ada, penelitian mengenai perilaku kerja yang menyimpang kategori penyimpangannya telah mencakup domain yang lebih luas. Menurut studi Bennet dan Robinson (2000), penelitian mengenai perilaku kerja menyimpang lebih memberikan penekanan pada bentuk dari perilaku itu sendiri dibandingkan dengan hasil ataupun konsekuensi dari perilaku. Berdasar hasil studi empiris tersebut diungkapkan bahwa penyimpangan perilaku kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua arah dimensi, yaitu perilaku kerja menyimpang yang ditujukan pada organisasi dan perilaku kerja menyimpang yang ditujukan pada interpersonal individu lainnya, seperti atasan atau rekan kerja.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Conscientiousness adalah kecenderungan pada disiplin, tanggungjawab, tugas dalam pencapaian tujuan diri sendiri. Seseorang yang conscientious memiliki nilai kebersihan dan ambisi (Friedman *et al.*, 2012). Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh orang lain sebagai seseorang yang *well-organize*, tepat waktu,

dan ambisius. *Conscientiousness* mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas.

Persepsi diri terhadap kemajuan karir adalah sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Noe, dkk (1994) dalam Melinda dan Zulkarnain (2004) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses pada saat karyawan mengalami kemajuan melalui serangkaian tingkatan-tingkatan yang mana masing-masing tingkatan dikarakteristikan dengan sejumlah perbedaan yaitu jenis tugas yang semakin berkembang, aktivitas yang berbeda dan hubungan yang berbeda. Hal ini berarti bahwa karyawan akan mendapat tanggungjawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar.

Menurut David C. McClelland (1961) dalam Murray (2008), kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasar standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Menurut Victor dan Cullen (1987) dalam Mulki, *et al.*, (2006) menyatakan bahwa iklim etika organisasi atau *organizational ethical climate* adalah persepsi dan penerimaan individu-individu terhadap praktik dan prosedur yang ada dalam organisasi karena etika yang muncul dalam organisasi akan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan pengetahuan individu untuk mencapai kinerja yang baik. Iklim etika organisasi sangat terkait dengan manajemen pengetahuan karena individu dapat berdiskusi dan berbagi pengetahuan yang dimiliki jika iklim etika yang muncul dalam organisasi dapat mendorong individu-individu untuk berbagi pengetahuan sesama dengan baik melalui teknik dan cara tertentu.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (2004), beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dengan kemampuan fisik maupun psikolo-

gis orang tersebut agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Griffin and O'Leary-Kelly (2004), penyimpangan kerja dapat digambarkan sebagai perilaku yang disengaja dilakukan atas keinginan seorang karyawan untuk menyebabkan kerusakan pada organisasinya. Lebih tepatnya, dapat dilihat sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan melanggar norma-norma organisasi dan mengancam kesejahteraan organisasi maupun anggota organisasi.

Orang dengan *conscientiousness* yang tinggi adalah seseorang yang bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan dan orang yang gigih. Individu dengan tipe kepribadian ini digambarkan sebagai individu yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin diri. Beragamnya sifat serta kepribadian individu mengakibatkan beragam pula karakter individu yang ada di organisasi. Individu yang memiliki *conscientiousness* yang rendah inilah yang cenderung akan menciptakan perilaku menyimpang di tempat kerja, yang nantinya akan berdampak pada individu dalam organisasi, atau lebih luas lagi berdampak pada organisasi tersebut. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: *Conscientiousness* memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*.

Pengembangan karir merupakan tujuan utama seseorang memulai suatu pekerjaan. Dengan asumsi bahwa pegawai mengetahui jenjang karir yang akan didapatkan selama bekerja di sebuah organisasi. Persepsi terhadap pengembangan karir merupakan bagaimana suatu proses kognitif dan afektif pada individu dalam menginterpretasikan pengembangan karir yang diinginkan. Slocum (1985) menyatakan bahwa dewasa ini manusia bekerja tidak lagi sekedar untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya saja, tetapi membutuhkan suatu peningkatan non materi yang lebih bersifat perwujudan dan aktualisasi diri yaitu dalam bentuk perjalanan karir.

Seseorang dengan persepsi tentang kemajuan karir yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan bertanggungjawab dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Namun, orang yang persepsi diri tentang kemajuan karirnya rendah akan bekerja semauanya dan kurang bertanggungjawab akan tugas yang diberikan kepadanya. Karakteristik orang seperti

inilah yang akan merugikan organisasi, saat seseorang tidak mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi serta tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya akan mengakibatkan perilaku menyimpang di tempat kerja dan berdampak pada organisasi tempat ia bekerja. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Persepsi diri terhadap kemajuan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*.

Organizational ethical climate mengacu pada organisasi budaya, lingkungan, dan tekanan dalam organisasi. Pembentukan *ethical climate* ini merupakan peran eksekutif senior untuk membangun, mendorong dan memperkuat *ethical climate* di seluruh organisasi. *Organizational ethical climate* adalah persepsi-persepsi yang berlaku mengenai praktik-praktik serta prosedur-prosedur organisasional yang memiliki kandungan etik (Victor dan Cullen, 2003). Penelitian Victor dan Cullen (1987) dalam Parboteeah *et al.*, (2010) menemukan bahwa *organizational ethical climate* merupakan pegangan bagi karyawan ketika menghadapi nilai etis dan merupakan pedoman untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan etis yang timbul.

Dalam organisasi, seorang karyawan akan sangat merasa nyaman jika iklim etis yang dibangun dalam organisasi selalu memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan anggota organisasi, sehingga dapat mengurangi konflik organisasional-profesional. Namun sebaliknya, saat iklim yang dibangun organisasi buruk maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan dapat berperilaku yang menyimpang di tempat kerja. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: *Organizational ethical climate* memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*.

Menurut Manuba (2000), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau under-

stress. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *deviant workplace behavior*.

Perilaku menyimpang pada dasarnya merupakan ekspresi karyawan akibat adanya bentuk pelanggaran dan ketidakadilan dari organisasi menyangkut pemenuhan hak-hak yang tidak optimal terutama setelah karyawan telah menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kehendak organisasi. Seperti yang disinggung pada penjelasan mengenai *deviant workplace behavior*, Turnley dan Feldman (1999) membuktikan adanya keterkaitan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan *deviant workplace behavior*. Keterkaitan tersebut didasari oleh peran emosi negatif seperti kemarahan, kekecewaan, dan stres yang terwujud dalam berbagai perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja. Perilaku menyimpang tersebut dapat diarahkan kepada organisasi maupun kepada individu lain yang berada di lingkungan kerja. Semakin sering terjadi pelanggaran kontrak psikologis maka *deviant workplace behavior* akan semakin tinggi. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: *deviant workplace behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Orang dengan *conscientiousness* yang tinggi adalah seseorang yang bertanggungjawab, terorganisir, dapat diandalkan, dan orang yang gigih. Orang yang mempunyai skor rendah adalah orang yang mudah bimbang, tidak terorganisir, dan tidak dapat diandalkan (Robbins & Judge, 2013). Individu dengan tipe kepribadian ini digambarkan sebagai individu yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin diri. Pada umumnya orang yang memiliki skor tinggi dalam *conscientiousness* adalah pekerja keras, peka terhadap

suara hati, tepat waktu, dan tekun. Sebaliknya, pribadi yang rendah skor cenderung tidak terorganisasikan, malas, ceroboh, dan tidak berarah-tujuan dan mudah menyerah jika suatu proyek menjadi sulit. Setiap organisasi berharap memiliki tenaga kerja yang tekun dan menaati setiap peraturan yang ditegakkan oleh organisasi. Seseorang yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik di dalam organisasi. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H6: *Conscientiousness* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

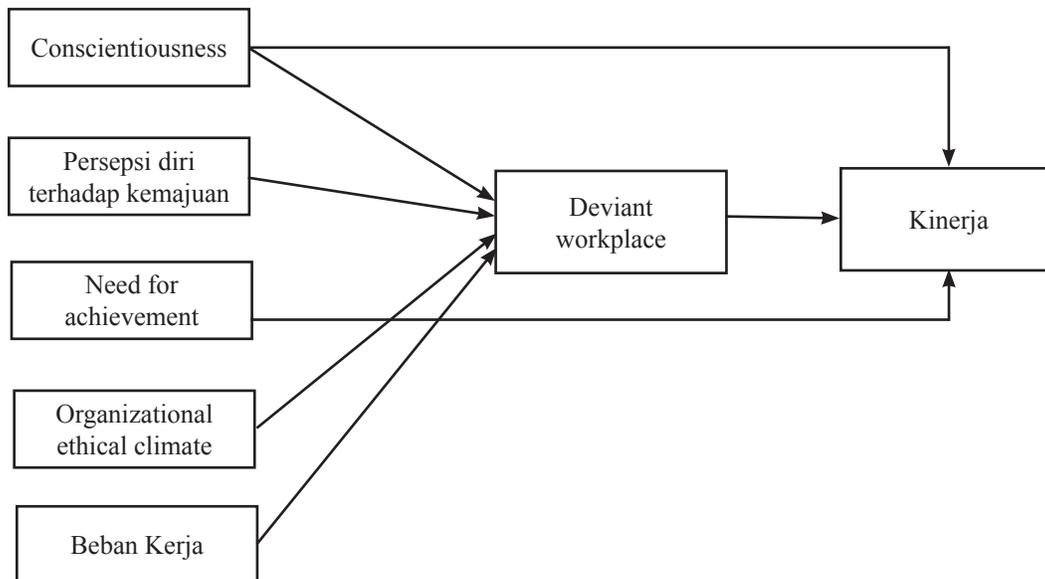
Individu yang memiliki *need for achievement* yang tinggi akan mencari situasi dimana dapat berkompetisi dengan beberapa standar dan membuktikan kesuksesan diri. Cenderung menghindari kesuksesan yang didapat dengan mudah dan lebih memilih pekerjaan yang menawarkan tanggungjawab personal untuk menemukan solusi sebuah masalah, yang mana dapat menerima *feedback* yang jelas dan cepat terhadap kinerjanya. Selain itu, individu yang memiliki *need*

for achievement yang tinggi lebih berorientasi terhadap masa depan dan tidak menunda penyelesaian tugas agar dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah memiliki kecenderungan termotivasi untuk menghindari kesulitan. Mencari tugas yang mudah dan menghindari kegagalan (Fieldman, 2003).

Need for achievement atau kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, artinya orang yang tidak memiliki keinginan untuk mencapai sukses akan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh dan akan berpengaruh terhadap organisasi. Seseorang yang tidak suka dengan tantangan dan cenderung menghindari kegagalan akan menghambat dalam kemajuan organisasi. Berdasar uraian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H7: *Need for achievement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun tersebut, maka dapat disusun model penelitian berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber data primer yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Responden pada penelitian ini adalah karyawan dari berbagai bidang dan jenis pekerjaan. Kriteria responden yang digunakan adalah karyawan pria dan wanita yang bekerja di kantor instansi pemerintah maupun swasta. Pertimbangan memilih subyek karyawan karena merupakan bagian dari lingkungan kerja dan berpotensi melakukan berbagai jenis sikap di kantor, dalam kasus ini adalah perilaku menyimpang di tempat kerja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih satuan sampling atas dasar pertimbangan pakar di bidang ilmu yang sedang diteliti dan dengan kriteria tertentu agar sampel yang diambil sesuai tujuan

penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model *path analysis* dan pengolahan data menggunakan program SPSS. *Path analysis* merupakan model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur dalam mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kausal yang digambarkan dalam model. *Path analysis* digunakan karena dapat menyajikan hubungan korelasional antarvariabel bebas, sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviasi	CT	PTK	NFA	OEC	BK	DWB	KJ
CT	4.197	.4317	1	.343**	.706**	.359**	-.152	-.529**	.708**
PTK	3.650	.6559	-	1	.465**	.342**	.112	-.344**	.309**
NFA	4.191	.5340	-	-	1	.489**	-.041	-.427**	.581**
OEC	4.000	.5568	-	-	-	1	.026	-.289**	.305**
BK	2.536	.5964	-	-	-	-	1	.294**	-.208*
DWB	1.675	.5183	-	-	-	-	-	1	-.450**
KJ	4.024	.4594	-	-	-	-	-	-	1

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata CT (*conscientiousness*) sebesar 4.197 yang berarti bahwa rata-rata responden memiliki rasa *conscientiousness* yang tinggi. Nilai rata-rata PTK (Persepsi diri Terhadap Pengembangan Karir) sebesar 3.650 menunjukkan rata-rata responden memiliki tingkat persepsi diri terhadap pengembangan karir yang tinggi terhadap pekerjaannya. Nilai rata-rata NFA (*need for achievement*) sebesar 4,190 menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang cukup tinggi. Nilai rata-rata OEC (*organizational ethical climate*) sebesar 4,000 menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki hubungan organisasi yang

cukup tinggi. Nilai rata-rata BK (beban kerja) sebesar 2,536 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa bahwa beban kerja tidak begitu memberatkan bagi mereka. Nilai rata-rata DWB (*deviant workplace behavior*) sebesar 1,675 menunjukkan bahwa rata-rata responden hanya sedikit yang melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Nilai rata-rata KJ (kinerja) sebesar 4,024 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki kinerja yang baik.

Hasil pengujian analisis jalur *two step* pada SEM dalam program AMOS 21 untuk menguji H1 sampai dengan H7 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Standardized Regression Weights	P_value	Keterangan
H1	<i>Conscientiousness</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>deviant workplace behavior</i> .	-0.300	0.001	Hipotesis Didukung
H2	Persepsi diri terhadap kemajuan karir memiliki pengaruh negatif terhadap <i>deviant workplace behavior</i> .	-0.233	0.013	Hipotesis Didukung
H3	<i>Organizational ethical climate</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>deviant workplace behavior</i> .	-0.72	0.404	Hipotesis Tidak Didukung
H4	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>deviant workplace behavior</i> .	0.484	0.000	Hipotesis Didukung
H5	<i>Deviant workplace behavior</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.	-0.088	0.328	Hipotesis Tidak Didukung
H6	<i>Conscientiousness</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.	1.069	0.000	Hipotesis Didukung
H7	<i>Need for achievement</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.	-0.345	.195	Hipotesis Tidak Didukung

Berdasar Tabel 2 ditemukan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.001$, $P < 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung. Persepsi diri terhadap kemajuan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.013$, $P < 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis kedua didukung. *Organizational ethical climate* memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.404$, $P > 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak didukung. Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *deviant workplace behavior*. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.000$, $P < 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis keempat didukung. *Deviant workplace behavior* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.328$, $P > 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis kelima tidak didukung. *Conscientiousness* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.000$, $P < 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis keenam didukung. *Need for achievement* memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa $\beta = 0.195$, $P > 0.05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh tidak didukung.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian H1 menjelaskan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior* terbukti diterima dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran *conscientiousness* karyawan maka potensi terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja juga akan menurun. Hasil pengujian H2 menjelaskan bahwa persepsi diri terhadap kemajuan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior* terbukti diterima dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi diri seseorang tentang kemajuan karirnya maka kemungkinan untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja akan rendah. Hasil pengujian H3 menjelaskan bahwa *organizational ethical climate* memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior* dinyatakan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kondisi hubungan antar anggota organisasi dalam kondisi yang baik sekalipun tidak menutup kemungkinan bias terjadi perilaku

menyimpang di tempat kerja. Hasil pengujian H4 menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *deviant workplace behavior* terbukti diterima dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diterima seseorang semakin besar maka akan berpotensi untuk bias terjadi perilaku menyimpang di tempat kerja. Hasil pengujian H5 menjelaskan bahwa *deviant workplace behavior* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dinyatakan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan perilaku menyimpang di tempat kerja belum tentu menurunkan kinerja karyawan. Hasil pengujian H6 menjelaskan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin tinggi kesadaran *conscientiousness* karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil pengujian H7 menjelaskan bahwa *need for achievement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa orang dengan *need for achievement* yang tinggi belum tentu memiliki kinerja yang baik pula di organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Conscientiousness berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*, berarti orang dengan *conscientiousness* yang tinggi tidak akan melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Orang dengan tipe seperti ini sangat disiplin, mentaati peraturan yang ada dan cenderung lebih menghargai orang lain dengan prestasi. Persepsi diri terhadap kemajuan karir berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*, berarti orang yang memiliki persepsi diri terhadap kemajuan karir yang tinggi tidak melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Orang dengan tipe ini fokus melakukan pekerjaan dengan baik karena memiliki persepsi terhadap kemajuan karirnya di masa mendatang, sehingga cenderung akan menghindari perilaku-perilaku yang merugikan dan melanggar norma. *Organizational ethical climate* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *deviant workplace behavior*, artinya kondisi organisasi yang baik belum tentu membuat karyawan tidak melakukan pelanggaran perilaku menyimpang ditempat kerja.

Kondisi serta hubungan antaranggota organisasi yang baik akan terlihat dari kekompakan antaranggota di dalam organisasi. Dalam beberapa kasus kekompakan antaranggota organisasi tersebut yang mungkin dapat mengakibatkan melakukan pelanggaran secara bersama-sama. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *deviant workplace behavior*, artinya beban kerja yang tinggi bagi karyawan dapat mengakibatkan melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental seseorang. Bagi yang memiliki kondisi yang lemah lalu melakukan beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan kurang fokus atau mungkin kelelahan sehingga mengakibatkan mereka melakukan perilaku menyimpang. *Deviant workplace behavior* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, artinya saat orang melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja belum tentu kinerjanya akan menurun. Orang yang melakukan pelanggaran biasanya akan berusaha untuk menutupi pelanggarannya dengan berbagai hal. Salah satunya dengan meningkatkan kinerjanya. Saat orang meningkatkan kinerjanya tersebut dengan harapan perilaku menyimpang yang dilakukan akan tertutupi dengan kinerja yang baik di kantor. *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya orang yang memiliki perilaku *conscientiousness* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik pula di dalam organisasi. Orang dengan tipe ini cenderung merupakan orang yang disiplin dalam menjalankan apapun yang menjadi tanggung jawabnya. *Need for achievement* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, berarti orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi belum tentu memiliki kinerja yang baik di tempat kerja. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi biasanya selalu mengharapkan pekerjaan yang menantang untuk dilakukan. Kondisi kantor ataupun lingkungan kerja yang statis mengakibatkan orang-orang dengan tipe ini akan mencari kegiatan di luar kantor yang dapat lebih meningkatkan kebutuhan berprestasinya, sehingga cenderung meninggalkan kantor untuk melakukan kegiatan yang lain.

Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki item-item kuesioner sehingga dapat mengurangi kesalahan seseorang dalam menginterpretasikan pertan-

yaan yang disediakan. Pada penelitian berikutnya juga diharapkan dapat menambah variasi model hubungan antarvariabel untuk melihat variasi hasil ataupun penemuan baru dengan cara menambah variabel moderasi maupun variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S.H, Deguire, K.J. and Lay, M. 2005. "The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior". *Corporate Governance*, 5(4): 43-55.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. 2000. "Development of a measure of workplace deviance". *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.
- Barnett, T. and Vaicys, C. 2000. "The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions". *Journal of Business Ethics*, 27(4): 351-362.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. and Victor, B. 2003. "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis". *Journal of Business Ethics*, 46(2): 127-141.
- Dick, G. P. M., dan Rayner, C. 2013. "Negative interpersonal behavior at work: Anevidenve based classification of workplace bullying". *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 3: 95-108.
- Estes, B., dan Wang, J. 2008. "Integrative literature review: Workplace incivility: impacts on individual and organizational performance". *Human Resource Development Review*, 7(2): 218 – 240.
- Everton, W.J., et al. 2007. "Be nice or else: understanding reasons for employee's deviant behaviors". *The Journal of Management Development*, 26(2): 117-131.
- Fagbohunge, Barnikole O. 2012. "Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviours: An Empirical Analysis in Nigeria". *International Journal of Business and Management*, 7(5): 207-221.
- Feldman, Stanley. 2003. "Enforcing Social Conformity: A Theory of Authoritarianism". *Political Psychology*, 24(1): 41-74.
- Friedman, S, Howard. 2012. "A new Lifespan Approach to Conscientiousness and Health: Combining the Pieces of the Casual Puzzle". *Special Issue of Developmental Psychology*, 1-37.
- Gopher, D. & Donchin, E. 1986. "Workload - An examination of the concept". *Handbook of perception and human performance*, 2: 1-49.
- Griffin, R.W. and O'Leary-Kelly, A.M. 2004. *The Dark Side of Organizational Behavior*. Wiley, New York.
- Hill, Robin. 1998. "What Sample Size is "Enough" in Internet Survey Research". *IPCT-J*, 6(4): 1-10.
- Jokowinomics. 2015. ICW: Korupsi Senilai 29,2 Triliun Rupiah Belum Tertangani Hingga Kini. <http://www.jokowinomics.com/2015/09/21/berita/icw-korupsi-senilai-292-triliun-rupiah-belum-tertangani-hingga-kini/>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2016. <http://kbbi.web.id/>
- Kartika. 2011. Perilaku Individu Dalam Organisasi. http://kartika-s-n-fisip08.web.unair.ac.id/artikel_detail-37086-hardskill%20-PERILAKU%20INDIVIDU%20DALAM%20ORGANISASI%20.html
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. 2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.

- Knott, S., dan Hayday, S. 2010. "Public or private sector sickness absence: The impossible divide". *Institute for Employment Studies*, 1-5.
- Lee, H. W., & Lia, C. H. 2009. "The Relationship among Achievement Motivation, Psychological contract, and Work Attitudes". *Journal Social Behavior and Personality Society for Personality Research (Inc)*, 37(3): 321-328.
- Manuaba, A. 2000. "Research and Application of Ergonomics in Developing Countries, with Special Reference to Indonesia". *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 1(6): 24-30.
- Martin, K.D. and Cullen, J.B. 2006. "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review". *Journal of Business Ethics*, 69: 175-194.
- Martinko, Mark J, et al. 2006. "Understanding and Managing Workplace Aggression". *Journal of Management*, 35(2): 117-130.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. 1990. "Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- Melinda, Tina., Zulkarnain. 2004. "Budaya Perusahaan dan Persepsi Pengembangan Karir pada Karyawan yang Bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia". *Jurnal Psikologi*, 1: 55-62.
- Muafi. 2011. "Cause and Consequence Deviant Workplace Behavior". *Internationa Journal of Innovation, Management, and Technology*, 2(2): 123-126.
- Mulki, Prakash W., Fernando Jaramillo, and William B. Locander. 2006. "Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Sales Person's job Attitude and Intention to Quit". *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(1): 19-26.
- Murray, Henry. 2008. Henry Murray: Personology Chapter 5. *Indd*, 181-204.
- O'Donnell, R.D., & Eggemeier, F.T. 1986. Workload Assessment Methodology. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.). *Handbook of perception and human performance, vol. II: Cognitive processes and performance*, 421-429.
- O'Keefe, T. and D. Harrington, 2001. "Learning to Learn: an Examination of Organizational Learning in Selected Irish Multinationals". *Journal of European Industrial Training*, 25: 2-4.
- Oxford Dictionary Online. 2016. <http://www.oxford-dictionaries.com/>
- Parboteeach et al. 2010. "Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practice Work?". *Journal of Business Ethics*, 1-13.
- Robinson, S.L. 1996. "Trust and Breach of the Psychological Contract". *Administrative Science Quarterly*, 41(4): 574-599.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. 1995. "A Typology of Deviant Workplace Behaviours. A Multidimensional Scaling Study". *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Rogojan, Paul-Titus., 2009. *Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences, and Remedies*. Tesis. Austria: Universität Wien.
- Shakir, Khurram. 2014. "The Impact Of Work-Life Balance Policies On Deviant Workplace Behavior In Pakistan". *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(6): 1-11.
- S.H. Appelbaum, G.D. Iaconi, and A. Matousek. 2007. "Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impact, and solutions". *Corporate Governance*, 7(5): 586-598.
- Slocum, J.W., & Cron, W.L. 1985. "Job attitudes and performance during three career stages". *Journal of Vocational Behaviour*, 26: 126-145.

Turnley, W.H., & Feldman, D.C. 1999. "The impact of psychological contract violations on exit, loyalty and neglect". *Human Relations*, 52: 506-526.

VanSandt, C.V., Shepard, J.M. and Zappe, S.M. 2006, "An Examination of the Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness". *Journal of Business Ethics*, 68 : 409-432.

Vardi, Yoavdan Weitz, Ely. 2004. *Misbehavior In Organizations Theory, Research, and Management*. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher Mahwah, New Jersey London.