

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa biasa dikenal dengan *agent of change* atau orang-orang yang berintelektual tinggi dalam lingkungan masyarakat, maksud dari istilah tersebut adalah mahasiswa mampu membawa perubahan yang besar secara signifikan sehingga bisa membawa resolusi menjadi lebih baik untuk kedepannya. Dalam sepanjang sejarah yang menjadi bukti nyata bahwa perubahan yang besar yang terjadi pada generasi muda, salah satu contohnya yaitu musnahnya era orde baru menjadi era reformasi. Peran mahasiswa sebagai *agent of change* dalam lingkungan sosial dapat dilakukan dengan baik ketika mahasiswa mempunyai kematangan yang serius dalam berpikir dan bertindak untuk melakukan sebuah perilaku, yang mana hal tersebut didapatkan ketika mahasiswa berada di lingkup pendidikan tinggi. Perkembangan kognitif pun akan terus berkembang dengan pesat ketika seorang individu berada di lingkungan akademik atau setara dengan perguruan tinggi (Kurniawati et al., 2013).

Sebagian besar mahasiswa memilih untuk lebih mementingkan kuliah dan kurang berminat untuk bergabung di sebuah organisasi, tetapi tidak sedikit pula mahasiswa yang lebih memilih untuk mementingkan kesenangannya seperti bergaul dengan teman sebayanya, begadang di malam hari untuk kepentingan-kepentingan dirinya, dan ada juga yang memilih menghabiskan waktunya

untuk bermain game. Tidak menutup kemungkinan banyak juga mahasiswa yang memilih untuk menghabiskan waktunya untuk kepentingan seperti berorganisasi, biasanya orang-orang yang memutuskan untuk bergabung disebuah organisasi adalah tipikal orang-orang yang memiliki jiwa idealisme akan sebuah perubahan untuk kedepannya (Barr & Harta, 2016).

Organisasi mahasiswa sendiri berfungsi untuk melatih mahasiswa untuk siap terjun ke masyarakat. Biasanya dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dituntut untuk berani mengemukakan pendapat, berani mengambil sebuah keputusan dengan cepat, memiliki kekuatan tanggung jawab, dan menumbuhkan keterampilan kewarganegaraan. Selain itu, organisasi mahasiswa mempunyai peran yang sangat strategis untuk mewujudkan idealisme mahasiswa dan menjadi tempat untuk mengembangkan potensi, baik akademik maupun organisasi. Sebagai seorang mahasiswa yang progresif, kreatif, dan kritis harus mampu mengambil peran tersebut (Kosasih, 2016). Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya yaitu ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut (Sholiha & Hersugondo, 2008).

Henle et al menyebutkan bahwa di dalam suatu organisasi biasanya memiliki kecenderungan untuk dapat menerima ataupun malah menghambat sebuah penyimpangan tertentu dengan melalui budayanya masing-masing. Perilaku tertentu akan digambarkan atau dapat diterima tergantung dengan budaya organisasinya, sehingga seseorang akan melakukan sebuah tindakan tertentu di organisasi tersebut tergantung pada lingkungan organisasi yang

ditempatinya, hal ini terlepas dari karakteristik individu masing-masing. Dengan melalui budaya tersebutlah akan membuat norma, nilai, asumsi, dan bahkan kepercayaan yang ada di dalam organisasi akan mempengaruhi sikap, pemikiran, perasaan dan perilaku anggotanya (Nugraha, 2021).

Pada dasarnya perilaku kerja produktif sangatlah penting ada pada setiap organisasi, yang mana jika perilaku tidak produktif yang berlaku maka akan menjadi suatu penghalang untuk kesuksesan suatu organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu tindakan yang diambil oleh pekerja atau anggota organisasi yang dapat membahayakan keseluruhan yang ada di dalam organisasi (Budiman, 2015). Sedangkan menurut Wijayanti (2014) tindakan atau perilaku yang sama sekali tidak mencerminkan perilaku baik ataupun bahkan juga mengingkari sehingga dapat membahayakan tujuan dari sebuah organisasi tersebut merupakan salah satu permasalahan yang digolongkan kedalam perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif memiliki ciri-ciri untuk menyakiti dan juga memfitnah orang lain, membahayakan, lepas dari tanggung jawab, dan dapat melakukan sebuah kecurangan. Perilaku kerja kontraproduktif sendiri menjadi salah satu isu yang sangat meluas, perilaku kerja kontraproduktif senantiasa menjadi fenomena yang negatif dan organisasi mempunyai kepentingan dalam meramalkan kemungkinan bahwasannya anggota tersebut melibatkan diri dalam tingkah laku.

Besarnya efek yang ditimbulkan dari perilaku kerja kontraproduktif, maka hal inilah yang akan menjadi topik menarik bagi sebuah organisasi untuk lebih

diperhatikan dalam mengidentifikasi situasi apa saja yang dapat mempengaruhinya seperti keadilan *distributive*, keadilan *procedural*, ataupun keadilan *interaksional*. Secara umum, perilaku kerja kontraproduktif dapat mengganggu sebuah organisasi dengan melalui dampak langsung yaitu pada fungsi organisasinya. Dalam hal ini kepribadian menjadi suatu yang sangat memiliki pengaruh dalam perilaku kerja kontraproduktif (Nugraheni, 2016).

Kepribadian melahirkan konsep-konsep seperti dinamika pengaturan tingkah laku, pola tingkah laku, dan model tingkah laku dalam rangka mengurangi kompleksitas tingkah laku manusia (Alwisol, 2009). Berdasarkan definisi tersebut maka dalam sebuah kepribadian tidak ada yang benar ataupun tidak ada yang salah, tetapi hanya saja berada pada kecenderungan seseorang dalam berperilaku atau terlihat dalam suatu tingkah lakunya yang sering muncul. Dalam hal ini, salah satu kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah *dark triad personality* (Rizal & Handayani, 2021). *Dark triad personality* menurut Boyle et al., (2012) merupakan salah satu teori yang menjelaskan tentang *Dark Triad* atau kepribadian gelap atau disebut juga dengan tiga kepribadian “sisi gelap” yang mana saling berkaitan satu sama lain, yang berfokus kepada tiga traits yaitu *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopathy*. Hal ini mengartikan juga bahwa ketiga traits ini memiliki tingkatan keburukan atau kejelekan yang akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

Orang-orang yang memiliki nilai tinggi pada sisi gelap kepribadiannya (*dark side personality*) seperti *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopathy*

biasanya lebih mungkin melakukan kejahatan, menyebabkan kesusahan sosial dan menciptakan masalah berat bagi organisasi, terutama jika mereka berada dalam posisi sebagai pimpinan. Traits *machiavellianism* sebagai bentuk pertama dari *dark triad personality*. Menurut Jones & Paulhus, *machiavellianism* memiliki empat sub indikator utama yaitu adanya sikap manipulatif dengan berusaha membangun reputasi yang sesuai dengan keinginannya, bersikap sinis terhadap orang lain dan dunia sekitarnya, berusaha membangun koalisi dengan orang lain, berusaha membuat strategi perencanaan yang matang yang akan menguntungkan dirinya di masa mendatang. Sedangkan traits *narcissism* memiliki empat sub indikator utama yaitu ingin dianggap sebagai pemimpin karena ingin mendominasi orang lain, adanya sikap *ekshibisionisme* (senang menjadi pusat perhatian dan senang memamerkan kelebihan dirinya di hadapan orang lain), adanya waham kebesaran (menganggap diri lebih baik dibandingkan orang lain), ingin mendapatkan hak yang lebih dibandingkan orang lain. Dan yang terakhir yaitu traits *psychopathy* sebagai bentuk ketiga yang paling gelap dari *dark triad personality* adalah adanya perilaku antisosial, adanya gaya hidup yang tidak menentu, tidak memiliki empati atau tidak berperasaan pada orang lain, dan senang melakukan manipulasi jangka pendek (Limanago, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018), menyatakan bahwa trait ketiga dari *dark triad personality* adalah traits *psychopathy* berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan bahwa *psychopathy* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, yang mana pengaruh yang diberikan

sebesar 28%. Traits *psychopathy* seringkali dikaitkan dengan perilaku negatif termasuk di dalamnya dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif, hal ini didapatkan karena traits *psychopathy* merupakan turunan dari gangguan kepribadian klinis. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Nugraheni (2016), yang yang didapatkan yaitu terbukti bahwa *narsisme* menunjukkan hasil yang signifikan berpengaruh terhadap *counterproductive work behavior*.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa subjek yang merupakan mahasiswa yang terlibat di organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, didapatkan hasil bahwa mereka menunjukkan beberapa perilaku yang cenderung mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif. Pada subjek A menyatakan bahwa ada beberapa anggota organisasi yang dengan sengaja mengabaikan tugas maupun tanggung jawabnya pada organisasi yang sedang diikutinya, seperti tidak menjalankan program kerja yang sebelumnya sudah dirancang dengan maksimal. Sedangkan pada subjek B berpendapat bahwa terdapat oknum-oknum dari anggota organisasi yang menggelapkan uang, tidak mengerjakan atau menunda laporan pertanggung jawaban keuangan yang seharusnya dibuatnya dengan berbagai alasan seperti nota keuangan yang hilang, ATM terblokir, dan lain sebagainya. Kasus ini biasa terjadi pada organisasi kemahasiswaan dengan orang yang sama. Dan pada subjek C mengatakan bahwa terdapat anggota organisasi yang tidak menjaga dan merawat inventaris milik organisasi dengan baik, seperti memakai barang-barang inventaris milik organisasi tanpa izin dan tidak dikembalikan, tidak membereskan kembali setelah melaksanakan kegiatan di

ruang kesekretariatan sehingga biasanya sampah sisa makanan berserakan. Permasalahan lain seperti ada beberapa anggota yang tiba-tiba menghilang tidak adanya kabar, anggota yang jarang bahkan tidak pernah terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi kemahasiswaan tanpa memberikan alasan yang jelas. Dalam proses penyelesaiannya, anggota-anggota yang seperti itu biasanya diberikan surat peringatan dengan harapan dapat kembali produktif seperti anggota-anggota yang lainnya. Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan di atas, subjek C mengatakan apabila tindakan tersebut terus terjadi dalam kurun waktu yang berkepanjangan maka akan berdampak pada fungsi dari organisasinya, seperti contoh vakumnya suatu organisasi atau bahkan sehingga matinya suatu organisasi. Sedangkan menurut (Spector et al., 2006) kasus di atas merupakan hal yang tidak hanya membahayakan suatu organisasi tetapi dapat menguntungkan bagi anggota yang melakukannya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Cendikiawaty (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel kepribadian HEXACO (*honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience*) dan keadilan organisasi (keadilan *distributif*, keadilan *procedural*, keadilan interpersonal, keadilan informasional) terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Universitas X.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh

Dark Triad Personality terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Mahasiswa yang Berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, identifikasi permasalahan yang akan dijadikan penelitian yaitu apakah terdapat Pengaruh *Dark Triad Personality* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Mahasiswa yang Berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Dark Triad Personality* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Mahasiswa yang Berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, harapannya dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap keilmuan psikologi yang mampu memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam perkembangan di bidang ilmu psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi untuk kedepannya yang berkaitan dengan *dark triad personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai perilaku kerja kontraproduktif yang biasanya dirasakan oleh mahasiswa yang berorganisasi, sehingga harapannya dengan adanya penelitian ini mahasiswa bisa lebih produktif dalam menjalani roda organisasi untuk kedepannya.

b. Bagi Organisasi di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai fenomena-fenomena terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif yang seringkali dirasakan oleh mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, sehingga harapannya setiap organisasi yang ada di lingkup Universitas Muhammadiyah Banjarmasin bisa mengupayakan dengan semaksimal mungkin mahasiswa yang terlibat di dalamnya agar menjadi lebih baik untuk kemajuan organisasi kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi, menambah wawasan dalam penelitian yang selanjutnya, serta sebagai rujukan yang berkaitan dengan teori-teori yang relevan untuk bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.