

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perilaku Kerja Kontraproduktif**

##### **1. Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Spector et al (2006) berpendapat bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan juga sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi maupun anggota organisasi yang ada di dalamnya. Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari tindakan yang merugikan atau berniat untuk merugikan organisasi dan *stakeholder* seperti klien, rekan kerja, pelanggan, dan bahkan atasan.

Sedangkan Sacket dan DeVore mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi itu sendiri yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Perilaku ini terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja oleh karyawan yang bersangkutan sebagai hasil dari rendahnya motivasi seorang individu (Anderson et al., 2005).

Budiman (2015) menyatakan bahwa tingkah kerja kontraproduktif merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh anggota atau pekerja yang kemudian dapat membahayakan keseluruhan yang ada di lingkungan kerja tersebut.

Perilaku kerja kontraproduktif juga dijelaskan oleh Ones dan Viewsvaran sebagai sebuah perilaku kerja seperti perilaku yang menghalangi perilaku

produktif, bersifat disruptif, melanggar norma sosial dan bersifat anti sosial, serta dapat menyimpang dari tujuan sebuah organisasi (Suyasa et al., 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah suatu perilaku yang dapat mengganggu organisasi, biasa terjadi dengan disengaja oleh beberapa anggota organisasi yang dapat mengancam kinerja organisasi dan bahkan memiliki potensi untuk membahayakan individu lain dan organisasinya melalui dampak langsung pada fungsi organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

## **2. Aspek-Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Spector et al (2006) menyebutkan ada lima aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

### **a. Pelecehan terhadap orang lain**

Pelecehan terdiri dari perilaku berbahaya yang ditujukan kepada rekan kerja dan orang lain yang merugikan baik secara fisik maupun psikologis melalui membuat ancaman, komentar jahat, mengabaikan orang tersebut, atau merusak kemampuan orang tersebut untuk bekerja secara efektif. Perilaku tersebut adalah bentuk langsung dari agresi, meskipun di tempat kerja agresi fisik cenderung jarang terjadi sehingga sebagian besar studi penelitian terutama menilai bentuk nonfisik. Oleh karena itu, kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan penyalahgunaan perilaku yang dapat diterima antar anggota pekerja.

b. Penyimpangan produksi

Penyimpangan produksi adalah kegagalan yang disengaja untuk melakukan tugas pekerjaan secara efektif seperti yang seharusnya dilakukan. 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 seperti mengabaikan pekerjaan saat jam kerja, bekerja tidak sesuai dengan tugasnya, tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, dan juga biasanya menunda-nunda pekerjaan

c. Sabotase

Sabotase dapat dilakukan untuk tujuan instrumental serta sebagai respons terhadap kemarahan dan perasaan bermusuhan. Sabotase merupakan perilaku yang sengaja untuk menghancurkan sesuatu atau properti milik organisasi dan tidak mempergunakan fasilitas milik organisasi dengan sebagaimana mestinya. Perilaku sabotase memungkinkan anggota organisasi tersebut untuk dikenakan sanksi oleh organisasi, karena perilaku sabotase merupakan perilaku yang aktif yang berdampak merugikan organisasi dengan merusak properti dan akan ditindak lanjuti tergantung dengan beratnya kerusakan yang dilakukan. Perilaku sabotase dapat berupa merusak barang milik organisasi dan membiarkan ruang kesekretariatan kotor dan berantakan begitu saja.

d. Pencurian

Pencurian merupakan sebagai masalah utama bagi organisasi. Pencurian dapat menjadi suatu bentuk agresi terhadap suatu organisasi, yang dilakukan dalam upaya untuk menyakiti. Kebanyakan anggota organisasi melakukan tindak pencurian tidak hanya untuk membahayakan organisasi tetapi untuk mencapai keuntungan ekonomi yang diinginkan dengan anggapan bahwa organisasi tersebut tidak adil kepada para anggotanya.

e. Penarikan diri

Penarikan terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu bekerja kurang dari yang dibutuhkan oleh organisasi. Ini termasuk ketidakhadiran, datang terlambat atau pulang lebih awal, dan mengambil istirahat lebih lama dari yang diizinkan. Penarikan diri merupakan usaha anggota organisasi untuk menghindari situasi lingkungan dalam berorganisasi. Para anggota menarik diri dari lingkungan organisasi dikarenakan untuk melepaskan diri dari stres, ketidakadilan dan ketidakpuasan dari pemimpinnya.

Menurut Robinson dan Bennet (dalam Suyasa et al., 2018) membagi perilaku kerja kontraproduktif dalam 4 dimensi utama, yaitu:

- a. *Production deviance*: merupakan sebuah perilaku dalam meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.
- b. *Property deviance*: adalah sebuah perilaku yang termasuk dalam sabotase material perusahaan, mencuri barang-barang perusahaan, dan menyalahgunakan suatu barang.

- c. *Political deviance*: termasuk menggosip, melakukan sebuah fitnah, dan menyalahkan orang lain, serta menjadi seorang provokator.
- d. *Personal aggression*: termasuk pada perilaku kekerasan secara verbal maupun non-verbal.

Berdasarkan aspek perilaku kerja kontraproduktif di atas, penulis mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Spector et al (2006) terdapat 5 aspek, yaitu (1) pelecehan terhadap orang lain, (2) penyimpangan produksi, (3) Sabotase, (4) Pencurian, dan (5) Penarikan diri.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Sacket dan DeVore (dalam Suyasa et al., 2018) juga menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif pada seorang individu. Faktor yang mempengaruhinya seperti:

- a. Faktor kepribadian

Kepribadian dapat memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan oleh individu pada saat bekerja dengan dimensi kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan sendiri yang ada akan berpengaruh terhadap keahlian yang dibutuhkan, jenis-jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Yang mana ketiga hal tersebut yang kemudian akan berpengaruh pengalaman psikologis seorang individu terkait dengan pelaksanaan tugas

kerja seperti contohnya yaitu ketika dapat menyelesaikan sebuah tugas dengan sempurna, rasa memiliki tanggung jawab yang telah diberikan, dan menyadari hasil capaian pekerjaan yang selama ini telah dilakukan. Hal tersebutlah yang kemudian akan membuat perilaku kerja seorang individu dapat tertuang dalam kinerja yang telah diberikan.

c. Karakteristik kelompok

Segala sesuatu hal yang terjadi di dalam kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu-individu yang menjadi anggota yang ada di dalamnya. Seorang individu dalam melakukan sebuah adaptasi terhadap iklim organisasi pasti individu tersebut akan mengamati pada lingkungan kerjanya. Jika seorang individu tersebut telah memahami hal-hal yang ada di dalamnya, maka secara tidak langsung individu tersebut akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang ada di dalamnya.

d. Budaya organisasi

Faktor budaya organisasi merupakan sebuah fenomena yang luas dampaknya terhadap individu, dikarenakan budaya organisasi dipengaruhi langsung oleh faktor eksternal pada kelompok kerja dan sistem manajemen yang ada di organisasi. Namun, dengan seiring berjalannya waktu, anggota-anggota tersebut akan menjalankan dan menaati peraturan berdasarkan norma budaya yang ada.

Pandangan Kanten & Ulker mengemukakan ada dua faktor penyebab terjadinya perilaku kerja kontraproduktif (Daniarsyah, 2020):

a. Faktor individu

Faktor individu sendiri yaitu seperti kesadaran, efektivitas negatif, keramahan, filsafat moral, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, senioritas status perkawinan, dan kecerdasan emosi.

b. Faktor organisasi

Sedangkan faktor organisasi itu sendiri seperti keadilan organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, tekanan sosial untuk menyesuaikan diri, sikap negatif, *untrusting* dari atasan atau rekan kerja, perselisihan antara tujuan organisasi dan harapan, ambiguitas tentang pekerjaan, gaya manajemen, iklim etika organisasi, dan iklim organisasi.

## ***B. Dark Triad Personality***

### **1. Definisi *Dark Triad Personality***

Boyle et al (2012) menyatakan bahwasannya salah satu teori yang menjelaskan terkait dengan *Dark Triad* atau kepribadian gelap atau biasa disebut dengan tiga kepribadian sisi gelap yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya yang berfokus pada tiga traits seperti *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopathy*. Ketiga traits tersebut mengartikan bahwa memiliki tingkatan keburukan atau kejelekan yang akan mempengaruhi pada perilaku seseorang.

Menurut Lyons (2019) *The Dark Triad* terdiri dari tiga ciri kepribadian yang tumpang tindih namun berbeda, seperti *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopath*. Ciri-ciri tersebut yaitu perilaku memanipulasi, tidak berperasaan, serta keegoisan.

Church (2020) berpendapat bahwa *The Dark Triad* adalah sekelompok tiga ciri kepribadian seperti *narsisme*, *machiavellianisme*, dan *psikopati*. Istilah gelap dalam *Dark Triad* adalah menyiratkan bahwa orang dengan skor tinggi pada ketiga sifat ini memiliki kualitas kejahatan yang lebih.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Dark Triad Personality* merupakan kepribadian gelap yang dimiliki oleh seseorang individu yang berkaitan dengan perilaku manipulatif, sikap keegoisan yang tinggi, dan kurangnya memiliki rasa empati.

## **2. Dimensi *Dark Triad Personality***

Boyle et al (2012) menggambarkan *Dark Triad Personality* ke dalam tiga gaya perilaku yang bermasalah, yaitu:

### **a. *Machiavellianisme***

Kepribadian *Machiavellianisme* diartikan oleh tiga nilai yang saling terkait yaitu keyakinan yang diakui dalam efektivitas kemampuan memanipulatif dalam berurusan dengan orang lain, pandangan sinis tentang sifat manusia, dan pandangan moral yang menempatkan kemanfaatan di atas prinsip. Orang yang memiliki tipe kepribadian *machiavellianisme* ini mereka relatif sukses dalam karir mereka, terutama

ketika mereka bekerja di tempat yang tidak terstruktur dan peraturan yang kurang terorganisir. Ketika struktur organisasi meningkat, keberhasilan mereka cenderung menurun. Mereka belum tentu tidak disukai oleh orang lain, tetapi mereka tidak terlalu berhasil saat berpolitik. Biasanya tipe ini mereka lebih cenderung untuk menipu, berbohong, dan mengkhianati orang lain, namun biasanya mereka tidak terlibat dalam bentuk perilaku antisosial yang sangat negatif.

b. *Narsisme*

Kebesaran diri yang ekstrim merupakan ciri khas dari *narsisme*, yang pertama kali diidentifikasi oleh salah satu dokter, hasil analisis mereka yaitu tentang kepribadian yang tidak teratur. Namun, psikolog kepribadian menganggap tampilan *narsisme* yang lebih ringan sebagai bukti tipe kepribadian dan belum tentu merupakan gangguan. Dalam konseptualisasi, tipe *narsisme* ini pada sebagian besar individu dan bahkan organisasi memiliki beberapa tingkat yang mewarnai persepsi dan perilaku mereka. *Narsisme* mencakup pandangan diri yang berlebihan, fantasi terhadap kontrol, kesuksesan, dan kekaguman, dan keinginan untuk membuat cinta pada diri sendiri ini diperkuat oleh orang lain. *Narsisme* yaitu melebih-lebihkan pencapaian pada dirinya sendiri, memblokir kritik, menolak untuk berkompromi, dan mencari hubungan interpersonal dan romantis hanya dengan individu yang mengaguminya. Sedangkan pandangan orang lain, orang yang *narsisme* yaitu tampak arogan, mempromosikan diri sendiri, agresif, dan secara umum kurang disukai.

Selain itu, *narsisme* biasanya mengabaikan umpan balik negatif, tetapi jika dicela atau dikritik secara terbuka, maka mereka cenderung akan meresponnya secara agresif.

c. *Psikopati*

Ciri kepribadian ketiga dari *Dark Triad* yaitu *psikopati*, yang ditandai dengan kurangnya kepedulian terhadap orang lain dan mekanisme pengaturan sosial, impulsif, dan tidak memiliki rasa bersalah atau penyesalan ketika setelah melakukan tindakan yang merugikan orang lain. Secara emosional dangkal, mereka sering melakukan gaya hidup yang parasit, terlibat dalam berbagai kegiatan kriminal untuk mencapai tujuan mereka. *Psikopati* awalnya dianggap sebagai gangguan klinis yaitu sebagai gangguan kepribadian antisosial, namun penelitian terbaru telah menunjukkan bahwa *psikopati* dapat dianggap sebagai ciri kepribadian serta gangguan.

Robbins, Stephen & Judge (2015) menggambarkan tiga fitur yang tidak diinginkan oleh lingkungan sosial yang memiliki beberapa tingkatan beragam dan relevan dengan perilaku diorganisasi, yaitu:

a. *Machiavellianisme*

Karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh *machiavellianisme* atau biasa disebut dengan *mach*, dinamai sesuai dengan nama Niccolo Machiavelli yang mana ketika itu menulis di abad ke-16 cara bagaimana memperoleh dan menggunakan kekuasaan. Seorang individu yang

dominan dengan *machiavellianisme* pragmatis, mempertahankan jarak emosi, dan percaya bahwa hasil dapat membenarkan cara. Orang yang dominan *mach* biasa memanipulasi lebih banyak, menang lebih banyak, dipengaruhi lebih sedikit, serta mempengaruhi orang lain lebih banyak. Selain itu mereka cenderung berperilaku agresif dan terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif. Seorang anggota yang terkategori dalam *mach*, dengan memanipulasi orang lain demi keuntungan diri, menang dalam jangka pendek, tetapi mereka kehilangan kemenangan itu dalam jangka panjang karena memang mereka tidak disukai.

b. *Narsisme*

Kepribadian ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki rasa berlebih akan pentingnya diri, membutuhkan kekaguman yang berlebihan, memiliki rasa kelayakan, dan angkuh. Sebuah bukti menyatakan bahwa orang yang memiliki narsis lebih karismatik daripada yang lain.

c. *Psikopat*

Dalam konteks perilaku organisasi, psikopat didefinisikan sebagai kurangnya kepedulian pada orang lain, dan kurangnya rasa bersalah atau menyesal ketika tindakan mereka menyebabkan bahaya. Seseorang yang memiliki kepribadian ini biasanya melakukan segala kesiapan cara untuk menipu demi memperoleh hasil yang diinginkan dan efektivitas usaha-usaha itu sendiri, impulsivitas, dan ketidakpedulian seperti kurangnya kepedulian empati bagi orang lain.

Berdasarkan dimensi *dark triad personality* di atas, penulis mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Boyle et al (2012) terdapat 3 dimensi, yaitu (1) *Machiavellianisme*, (2) *Narsisme*, (3) *Psikopati*.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian**

Beberapa teori menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian, salah satunya adalah teori konvergensi. Menurut Walgito (2010) perkembangan individu ditentukan oleh faktor pembawaan (dasar) atau faktor endogen dan faktor keadaan atau lingkungan atau faktor eksogen.

#### **a. Faktor endogen**

Faktor endogen ialah faktor yang dibawa oleh individu sejak dalam kandungan sehingga kelahiran. Sejak lahir individu dilahirkan dengan sifat-sifat tertentu terutama yang berhubungan dengan faktor keadaan jasmani yang berhubungan erat dengan sifat-sifat pembawaan psikologis.

#### **b. Faktor eksogen**

Faktor eksogen adalah faktor yang datang dari luar diri individu, merupakan pengalaman-pengalaman, alam sekitar, pendidikan dan sebagainya. Pendidikan dijalankan dengan penuh kesadaran dan secara sistematis untuk mengembangkan potensi dan bakat pada individu yang bersifat aktif mengarahkan perkembangan individu. Sedangkan lingkungan (baik lingkungan fisik maupun sosial) memberikan kemungkinan-kemungkinan dan kesempatan-kesempatan kepada individu. Bagaimana individu mengambil manfaat dari kesempatan yang diberikan oleh

lingkungan tergantung pada individu yang bersangkutan. Walaupun tidak secara aktif mempengaruhi individu, lingkungan memiliki peranan cukup besar pada perkembangan individu.

### **C. Dinamika Pengaruh *Dark Triad Personality* Terhadap Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Mahasiswa yang Berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin**

Sebagai kaum intelektual dan anggota masyarakat yang punya nilai tambah, mahasiswa untuk mampu memerankan diri secara profesional dan proporsional di masyarakat ataupun di dunia pendidikan. Peran mahasiswa tidak sekedar kegiatan pembelajaran di bangku perkuliahan, di perpustakaan dan akses internet yang ada hubungannya dengan disiplin ilmu yang sedang ia tempuh tapi lebih dari itu (Cahyono, 2019). Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip saling melengkapi. Setiap mahasiswa memiliki keunikan pribadi yang berbeda dengan mahasiswa yang lainnya, seperti berbeda dalam tingkat kinerja, kecepatan belajar, dan gaya belajar (Papilaya & Huliselan, 2016). Berbeda halnya ketika mahasiswa dihadapkan dengan banyaknya tugas dan permasalahan yang datang dengan bersamaan yang membuat mahasiswa secara tidak langsung dapat berindikasi menurunnya produktivitas mahasiswa. Produktivitas menurut Akbar et al (2017)

mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan ini memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan setiap orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individu maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan, tetapi tidak menutup kemungkinan ketika produktivitas mahasiswa menurun sehingga dapat melakukan sebuah tindakan yang dapat merusak fungsi organisasi seperti perilaku kerja kontraproduktif.

Perilaku kerja kontraproduktif menurut Spector et al (2006) merupakan suatu masalah yang serius dan juga sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi maupun anggota organisasi yang ada di dalamnya. Seperti halnya yang diterangkan oleh Sacket dan DeVore (dalam Suyasa et al., 2018) bahwa terdapat beberapa hal yang dapat melatarbelakangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif salah satunya yaitu kepribadian. Kepribadian dapat memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan oleh individu pada saat bekerja dengan dimensi kepribadian yang ada. Kepribadian juga memiliki peran yang sangat penting terhadap bagaimana individu tersebut berperilaku dalam merespon situasi di lingkungan kerja. Kepribadian telah terbukti berpengaruh pada perilaku individu, baik dalam organisasi maupun dalam lingkup masyarakat (Daniarsyah, 2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *traits neuroticism*, *traits openness to experience*

terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan arah korelasi positif dan *traits extraversion*, *traits agreeableness*, *traits conscientiousness* berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan arah korelasi negatif. Pada penelitian ini *traits agreeableness* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif sedangkan *conscientiousness* memberikan pengaruh paling kecil.

Ajzen dan Fishbein (dalam Nugraha & Etikariena, 2021) berpendapat bahwa prediktor terbaik mengenai perilaku individu adalah berdasarkan minat individu itu sendiri. Minat tersebut berdasarkan oleh kepercayaan seorang individu dari hasil perilaku yang dilakukannya serta persepsi individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas situasi lingkungan terkait perilaku tersebut. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pada bidang *personality* berpandangan bahwa individu yang memiliki kepribadian tertentu akan mempengaruhi perilaku di tempatnya bekerja (Gerber et al., 2011; Kish-Gephart et al., 2010; Stefano et al., 2019). Berdasarkan temuan penelitian terdahulu juga yang telah dilakukan bahwa terdapat kepribadian tertentu yang dimiliki seseorang akan berhubungan dengan hal-hal yang tidak diinginkan di suatu organisasi (Bolton et al., 2010; Nurul et al., 2013). Terdapat pula seorang beberapa peneliti menemukan bahwa sejumlah bukti yang menunjukkan bahwa *dark triad personality* (misalnya *machiavellianism*, *narcissistic*, dan *psychopathy*) dikaitkan dengan perilaku tidak etis di organisasi (Azizli et al., 2016; Egan et al., 2014; Roeser et al.,

2016).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah 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.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2021) menunjukkan bahwa faktor yang signifikan dapat mempengaruhi *corrupt intention* adalah *dark triad personality*. Hal ini juga ditegaskan oleh Zhao et al (2016) bahwa *dark triad personality* akan cenderung lebih mempengaruhi *corrupt intention* di sebuah organisasi. Dan pada hasil penelitian ini pula faktor yang akan lebih mempengaruhi individu di organisasi adalah dari ciri-ciri kepribadiannya dibandingkan dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan tinjauan pustaka di atas, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh antara *dark triad personality* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada mahasiswa yang berorganisasi di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. Penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam bagan konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X : Variabel Bebas/Independen

Y : Variabel Terikat/Dependen

#### **D. Landasan Teori**

Spector et al (2006) berpendapat bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan juga sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi maupun anggota organisasi yang ada di dalamnya. Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari tindakan yang merugikan atau berniat untuk merugikan organisasi dan *stakeholder* seperti klien, rekan kerja, pelanggan, dan bahkan atasan.

Adapun aspek-aspek perilaku kerja kontraproduktif menurut Spector et al (2006) terdapat 5 aspek yaitu: (1) pelecehan terhadap orang lain, (2) penyimpangan produksi, (3) sabotase, (4) pencurian, (5) penarikan diri.

Boyle et al (2012) menyatakan bahwa salah satu teori yang menjelaskan terkait dengan *Dark Triad* atau kepribadian gelap atau biasa disebut dengan tiga kepribadian sisi gelap yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya yang berfokus pada tiga traits seperti *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopathy*. Ketiga traits tersebut mengartikan bahwa memiliki tingkatan

keburukan atau kejelekan yang akan mempengaruhi pada perilaku seseorang.

Boyle et al (2012) juga menggambarkan *Dark Triad Personality* ke dalam 3 gaya perilaku yang bermasalah, yaitu: (1) *Machiavellianisme*, (2) *Narsisme*, (3) *Psikopati*.