

Adaptasi Alat Ukur *Counterproductive Work Behavior*

*Danar Hadi Khoerul Hakim*¹, *Devita Belinda*², *Muhammad Bintang*³, *Muhammad Ravi*⁴,
*Rita Nuraviani*⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: danarhadikh@upi.edu

Abstract

This research aims to adapt the Counterproductive Work Behavior (CWB) measurement tool to gain a deeper understanding of CWB measurement. The research method involves the use of the CWB measurement tool with psychometric analysis, item-total correlations, and exploratory factor analysis (EFA) to identify the instrument's structure and understand the main dimensions of CWB. The participant criteria in this study include employees who are actively working within the age range of 18 to 62 years, in various organizations and institutions. The Exploratory Factor Analysis (EFA) results indicate the identification of four main factors: Poor Behavior, Misuse of Organizational Resources, Inappropriate Communication, and Violation of Organizational Norms. The developed measurement tool was also tested for reliability using Alpha estimation to ensure reliability, which was found to be 0.976.

Keywords: *Counterproductive, Employee, Work*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur *Counterproductive Work Behavior* (CWB) guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengukuran CWB. Metode penelitian melibatkan penggunaan alat ukur CWB dengan analisis psikometri, korelasi item-total dan analisis faktor eksploratori (EFA) untuk mengidentifikasi struktur instrumen dan memahami dimensi utama dari CWB. Kriteria partisipan dalam penelitian ini mencakup karyawan yang sedang aktif bekerja dalam rentang usia 18 sampai 62 tahun, di berbagai lembaga dan institusi. Hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menunjukkan identifikasi empat faktor utama, yaitu *Poor Behavior*, *Misuse of Organizational Resources*, *Inappropriate Communication*, dan *Violation of Organizational Norms*. Alat ukur yang dikembangkan juga diuji reliabilitasnya menggunakan estimasi Alpha untuk memastikan keandalan yaitu sebesar 0.976.

Kata kunci: Karyawan, Kontraproduktif, Pekerjaan

Informasi Artikel

Diterima: 21-02-2024

Direvisi: 18-03-2024

Diterbitkan: 01-04-2024



1. PENDAHULUAN

Permasalahan yang muncul dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi aspek krusial yang berpengaruh langsung terhadap kelangsungan operasional suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan langsung dalam segala kegiatan serta sebagai penggerak roda kehidupan dari perusahaan (Horváth & Szabó, 2019). Ketika aspek ini mengalami kelemahan, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Kontribusi karyawan menjadi kunci dalam menciptakan hasil kerja yang baik dari sumber daya manusia yang lebih berpotensi. Kesuksesan sebuah perusahaan tergantung dengan etos kerja seorang karyawan (Azizah *et al.*, 2023).

Perilaku kerja kontraproduktif sebagai tindakan yang merugikan atau dimaksudkan untuk merugikan perusahaan atau organisasi (misalnya pelanggan, rekan kerja, klien, atasan, dan lain-lain) (Fida *et al.*, 2015; Marcus *et al.*, 2016). Fenomena ini yang dapat mencakup perilaku menyimpang di tempat kerja, dapat menyebar dengan mudah dan mengancam fungsi serta efektivitas organisasi. *Counterproductive Work Behavior* (CWB) menjadi perhatian serius dalam memahami dinamika perilaku di lingkungan kerja. Perilaku yang disengaja melanggar norma-norma organisasi dapat membahayakan kesejahteraan suatu organisasi dan anggotanya (Carpenter *et al.*, 2021). Dalam konteks pekerjaan, karyawan seringkali menunjukkan berbagai perilaku. Terdapat tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi atau perusahaan yaitu individu, kelompok, dan struktur (Husniati & Pangestuti, 2018). Meskipun diharapkan bahwa karyawan akan berkontribusi positif dengan bekerja sungguh-sungguh dan melakukan kegiatan yang meningkatkan kinerja organisasi (Juliningrum & Sudiro, 2014; Raziq & Maulabakhsh, 2015), di sisi lain potensi perilaku yang merugikan bisa muncul dan dapat menimbulkan risiko bagi produktivitas karyawan, rekan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan, seperti contoh sabotase kerja, perilaku agresif atau intimidatif, gosip dan fitnah, pencurian atau penyalahgunaan sumber daya perusahaan, ketidakhadiran yang tidak jujur, ketidakpatuhan pada SOP perusahaan, dan ketidaksetiaan pada perusahaan (Samnani & Singh, 2014; Wartono & Mochtar, 2015; Efandi *et al.*, 2023). Berbicara mengenai produktivitas, tidak dapat dipungkiri bahwa baik perilaku kerja produktif maupun tidak produktif ada dalam organisasi. Istilah lain untuk perilaku kerja kontraproduktif meliputi perilaku kerja kontraproduktif, agresi di tempat kerja, penyimpangan di tempat kerja, dan merugikan perusahaan (Nugraheni & Wahyuni, 2016).

Perilaku semacam ini dapat melibatkan tindakan eksplisit, seperti agresi atau pencurian, namun juga dapat bersifat lebih halus dan pasif, seperti gagal memenuhi tugas, mengikuti instruksi secara sembrono, atau melakukan pekerjaan dengan tidak benar. Perilaku semacam ini memiliki potensi bahaya bagi organisasi karena dapat secara langsung mempengaruhi fungsi atau propertinya, serta merugikan karyawan dengan cara yang mengurangi efektivitas mereka (Suyasa, 2017). CWB dapat dianggap sebagai perilaku menyimpang yang jika terus-menerus dilakukan dapat menimbulkan masalah serius dalam setiap organisasi dan berpotensi merugikan integritas organisasional. CWB mampu membawa perusahaan atau organisasi pada hasil yang merugikan (Carpenter *et al.*, 2021). Peneliti tertarik untuk menggunakan alat ukur CWB karena dapat membantu organisasi dalam membentuk budaya kerja yang positif dan etis, memahami variabel-variabel yang terkait dengan CWB dapat membantu dalam merancang intervensi organisasional yang bertujuan meningkatkan etika kerja dan perilaku yang produktif. Meskipun CWB atau perilaku kerja yang kontraproduktif bukanlah konsep baru dalam

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena telah lama menjadi fokus penelitian dalam bidang psikologi organisasi. Namun, penelitian terdahulu umumnya hanya memusatkan perhatian pada penyebab situasional CWB (Sahi & Ahmad, 2019).

Di Indonesia sendiri, CWB banyak terjadi di kalangan pegawai, khususnya pegawai ASN di instansi pemerintah. Seperti yang diberitakan dalam artikel berita *online*, sekitar 50% pegawai di suatu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung pada tidak hadir secara bersamaan pada suatu waktu di hari kerja (lihat, <https://pasjabar.com/2022/03/04/hari-kejepit-50-persen-asn-bkpsdm-kabupaten-bandung-bolos-kerja/>). Ketidakhadiran tersebut diduga disebabkan oleh Hari Kejepit Nasional (Baines *et al.*, 2022).

Alat ukur CWB telah banyak digunakan dan dikembangkan oleh peneliti Barat dan telah banyak dinyatakan *valid* dan *reliable* untuk mengukur tingkat CWB pada karyawan. Namun, domain atau aspek yang terdapat di dalamnya belum tentu mewakili aspek-aspek kualitas hidup masyarakat Indonesia. Maka, penting bagi organisasi untuk memahami tingkat CWB dari tiap karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menunjukkan tingkat CWB atau perilaku kontraproduktif pada karyawan di Indonesia.

Tujuan yang ingin diperoleh penulis adalah sebagai berikut; untuk mengadaptasi alat ukur CWB, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam bagi peneliti dan penulis mengenai pengukuran CWB melalui penerapan instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh peneliti dan untuk membuat alat pengukur yang dapat diandalkan dan valid untuk menganalisis perilaku kerja yang kontraproduktif pada tingkat karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pemahaman dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih produktif

2. METODE

2.1 Partisipan

Partisipan dalam pengukuran tes ini adalah individu dengan rentang usia 18-62 tahun dan merupakan seorang karyawan/pegawai. Jumlah total partisipan dalam pengukuran ini adalah 202 orang yang terdiri dari 87 perempuan dan 115 laki-laki yang berasal dari berbagai lembaga, baik pegawai swasta maupun pegawai negeri.

2.2 Desain

Partisipan dalam pengukuran tes ini adalah individu dengan rentang usia 18-62 tahun dan merupakan seorang karyawan/pegawai. Jumlah total partisipan dalam pengukuran ini adalah 202 orang yang terdiri dari 87 perempuan dan 115 laki-laki yang berasal dari berbagai lembaga, baik pegawai swasta maupun pegawai negeri.

2.3 Instrumen

Peneliti mengadaptasi alat ukur *Counterproductive Work Behaviour* (CWB) milik Na-Nan *et al.* (2020) yang diterjemahkan langsung ke Bahasa Indonesia. Item dalam skala ini berjumlah 27 item berdasarkan 3 dimensi, yaitu *Poor Behaviour*, *Misuse of Organizational Resources*, dan *Inappropriate Communication*. Seluruh item yang berjumlah 27 terdiri dari dimensi *Poor Behaviour* berjumlah 13 item, dimensi *Misuse of Organizational Resources* berjumlah 7 item,

dan dimensi *Inappropriate Communication* berjumlah 7 item. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan skala jawaban HT: Hampir Tidak pernah, J: Jarang, K: Kadang-kadang, S: Sering, HS: Hampir Selalu. Berikut item-item yang sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

Analisis *person fit* ditujukan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan pola respon (mengarah pada skor yang terlalu tinggi atau terlalu rendah) akibat adanya *cheating, careless responding, lucky guessing, dan random responding* (Amelia, 2021). Dalam Analisis person dikatakan layak dan dapat digunakan jika memiliki nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0,5 \leq \text{MNSQ} \leq 1,5$. dan nilai *Outfit Z-Standard* (ZSTD) yang diterima: $-2,0 \leq \text{ZSTD} \leq 2,0$. Analisis item berfungsi untuk menilai konsistensi internal alat ukur dengan mengeliminasi masing-masing item pengukuran. Pada prinsipnya, suatu item dikatakan layak dan dapat digunakan jika memiliki nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0,5 \leq \text{MNSQ} \leq 1,5$. dan nilai *Outfit Z-Standard* (ZSTD) yang diterima: $-2,0 \leq \text{ZSTD} \leq 2,0$, jika analisis item menghasilkan nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0,5 > \text{MNSQ} > 1,5$. dan nilai *Outfit Z-Standard* (ZSTD) yang diterima: $-2,0 > \text{ZSTD} > 2,0$. dikatakan item tersebut tidak layak sehingga harus dibuang. Kedua analisis ini, yaitu analisis person fit dan analisis item, penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki kualitas dan validitas yang baik. Dengan menghilangkan responden dan item yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka dapat memperoleh yang lebih akurat dan dapat diandalkan dalam mengukur tingkat *Counterproductive Work Behavior*.

Selain itu, peneliti juga menganalisis faktor eksploratori (EFA) *Counterproductive Work Behavior* dengan menggunakan metode statistik KMO MSA (Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy dan Bartlett's Test) dan *Anti Image Correlation* Untuk mengukur apakah suatu variabel layak untuk dianalisis faktor atau tidak (Chou *et al*, 2021)

Tabel 1. Kategorisasi KMO MSA (*Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test*)

Nilai KMO	Derajat Varian Umum
0,90 sampai 1,00	Sangat Bagus
0,80 sampai 0,89	Bagus
0,70 sampai 0,79	Sangat Cukup
0,60 sampai 0,69	Cukup
0,50 sampai 0,59	Buruk
0,00 sampai 0,49	Tidak untuk difaktor

2.4 Prosedur

Pengambilan data menggunakan media *online* sebanyak 102 orang dan penyebaran kuesioner secara langsung sebanyak 100 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran secara daring melalui *platform Google Form* dan melalui pertemuan langsung secara luring dengan responden dengan metode pengisian kuesioner di kertas A5, peneliti tidak dapat mengontrol waktu pengerjaan responden.

3. HASIL

Hasil analisis *person fit* pada alat ukur ini dapat dilihat pada tabel 2. Terdapat 65 Responden yang mesti dibuang karena memiliki nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0,5 > \text{MNSQ} > 1,5$. dan nilai *Outfit Z-Standard* (ZSTD) yang diterima: $-2,0 > \text{ZSTD} > 2,0$. Penghitungan *person fit* menggunakan *software winstep*.

Dalam penelitian ini, pada bagian analisis item terdapat 4 item (item 3, 4, 8, dan 24) yang harus dibuang karena memiliki nilai MNSQ dan ZSTD yang tidak sesuai. Sementara itu, 23 item yang tersisa (item 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, dan 27) dinyatakan layak dan digunakan dalam alat ukur.

Hasil perhitungan melalui KMO MSA dan Bartlett's Test dari *Counterproductive Work Behavior* dapat dilihat pada tabel 3. Hasil perhitungan KMO MSA dan *Bartlett's Test* dari SPSS versi 29 menunjukkan nilai statistik sebesar 0,898. yang membuktikan bahwa 23 item *Counterproductive Work Behavior* dikategorikan 'Bagus' untuk melakukan analisis faktor. Selain itu, hasil signifikansi dari *Bartlett test* juga menunjukkan nilai sebesar 0.001 yang menandakan bahwa adanya korelasi antar item sehingga item yang ada layak untuk dianalisis faktor.

Tabel 2. Analisis *Person Fit*

Measure	Outfit		item
	MNSQ	ZSTD	
1.41	.	.	Item 8
1.24	.50	-1.8	Item 19
1.20	.	.	Item 24
.95	.70	-1.1	Item 20
.89	.77	-.8	Item 18
.80	.99	.0	Item 27
.77	.73	-1.0	Item 22
.66	.69	-1.3	Item 11
.60	.66	-1.5	Item 12
.50	.90	-.4	Item 23
.45	.63	-1.8	Item 15
.33	.75	-1.2	Item 21
.14	.96	-.1	Item 14
.10	.83	-.9	Item 5
-.11	1.37	1.9	Item 7
-.20	.82	-1.0	Item 9
-.28	.93	-.4	Item 17
-.42	1.04	.3	Item 13
-.43	.92	-.5	Item 16
-.79	1.45	.	Item 3
-.81	.95	-.3	Item 25
-.87	1.09	.7	Item 6
-.98	1.05	.4	Item 2
-.98	.91	-.7	Item 10
-.99	.81	-1.5	Item 26
-1.41	1.32	2.4	Item 1
-.78	.	.	Item 4

Tabel 3. Nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy dan Bartlett's Test*)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1866.936
	Df	253
	Sig.	<,001

Tabel 4 menunjukkan hasil muatan faktor pada skala *Counterproductive Work Behavior* yang menghasilkan 4 faktor. Teori menyatakan bahwa terdapat tiga faktor saja pada alat ukur ini. Namun, adaptasi alat ukur menciptakan bertambahnya satu faktor baru dengan sebaran item yang berbeda.

Tabel 4. Muatan Faktor Item *Counterproductive Work Behavior*

Item pada Setiap Dimensi	Muatan Faktor			
	<i>Poor Behavior</i>	<i>Inappropriate Communication</i>	<i>Misuse of Organization al Resources</i>	<i>Violation of Organizational Norms</i>
Saya banyak menghabiskan waktu istirahat lebih banyak dari yang seharusnya. (1)	.648	.	.	.
Saya banyak menghabiskan waktu istirahat lebih banyak dari yang seharusnya. (2)	.647	.	.	.
Saya tidak memperhatikan tugas yang diberikan kepada saya. (5)	.599	.	.	.
Saya tidak menggunakan seluruh potensi saya dalam bekerja. (6)	.584	.	.	.
Saya bermain media sosial dan game di komputer perusahaan untuk kepentingan pribadi. (7)	.572	.	.	.
Saya menyelip keluar saat jam kerja. (9)	.558	.	.	.
Saya diam-diam mengerjakan urusan pribadi saat bekerja. (10)	.532	.	.	.
Saya sering tidak hadir tanpa keterangan. (11)	.449	.	.	.
Saya mengambil cuti sakit meskipun saya tidak sakit. (12)	.443	.	.	.
Saya datang ke tempat kerja dalam keadaan tidak siap bekerja. (13)	.	.794	.	.
Saya membawa peralatan milik kantor (buku catatan, ponsel, dll.) untuk penggunaan pribadi. (14)	.	.772	.	.
Saya membawa perlengkapan kantor (seperti pulpen, pensil, staples, dll.) untuk dibawa pulang. (15)	.	.578	.	.
Saya menggunakan perlengkapan kantor (seperti pulpen, pensil, staples, dll.) untuk keperluan pribadi. (16)	.	.573	.	.

Saya menggunakan peralatan kantor (seperti mesin fotokopi, komputer, dan mesin fax) untuk keperluan pribadi. (17)	.466	.	.
Saya membeli perlengkapan kantor dengan harga yang tidak sesuai aturan. (18)	.409	.	.
Saya mengambil aset organisasi tanpa izin (seperti uang, peralatan, dll.) (19)	.	.861	.
Saya menutupi kerusakan yang saya lakukan terhadap fasilitas organisasi agar tidak ada orang yang mengetahui. (20)	.	.756	.
Saya berbicara secara sarkastik kepada rekan kerja. (21)	.	.642	.
Saya berbicara secara sarkastik kepada atasan. (22)	.	.454	.
Saya menggunakan ucapan yang tidak sopan kepada rekan kerja. (23)	.	.428	.
Saya menggosip tentang atasan atau bos. (25)	.	.	.863
Saya menggosip tentang rekan kerja. (26)	.	.	.668
Saya menggunakan telepon milik kantor untuk urusan pribadi. (27)	.	.	.

Selain itu *Total-variance explained* yang dihasilkan dari *Counterproductive Work Behavior* sebesar 62.615%. Alat ukur dapat dinyatakan valid jika nilai kumulatif hingga faktor terakhir melebihi angka 60 atau 60% (Yulianto, 2020). Maka dengan nilai yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa alat ukur *Counterproductive Work Behavior* yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia adalah valid.

Pada penelitian ini peneliti menghitung reliabilitas *Counterproductive Work Behavior*. Penghitungan reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,976. Nilai reliabilitas ini berarti bahwa sebagian besar item-item memiliki konsisten dalam mengukur *Counterproductive Work Behavior*.

4. DISKUSI

Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa alat ukur *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yang diadaptasi dari Na-Nan *et al.* (2020), menunjukkan reliabilitas yang baik setelah melalui serangkaian proses analisis psikometri. Dilakukan eliminasi responden dengan menggunakan kriteria *Outfit Mean Square (MNSQ)* dan *Outfit Z-Standard (ZSTD)* (Kamis *et al.*, 2018) terdapat 65 responden yang tidak memenuhi kriteria. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan akurasi pengukuran tingkat *counterproductive work behavior* menggunakan 23 item yang telah diuji dan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan reliabilitas *Cronbach's Alpha* mencapai 0.932, alat ukur ini menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi yang substansial pada literatur psikologi, khususnya dalam konteks pengukuran perilaku kerja yang kontraproduktif. Temuan ini tidak hanya mengkonfirmasi

validitas dan reliabilitas alat ukur CWB yang diadaptasi, tetapi juga memperkaya pemahaman tentang perilaku kerja yang berpotensi merugikan organisasi. Hasil analisis faktor eksploratori (EFA) yang menunjukkan adanya empat faktor memberikan dimensi tambahan pada konsep CWB, bertentangan dengan teori yang mengusulkan tiga faktor. Interpretasi alternatif membuka pintu untuk eksplorasi lebih lanjut terkait dimensi tambahan atau pengaruh budaya yang mungkin memengaruhi hasil adaptasi alat ukur (Howard, 2016).

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam metode pengumpulan data yang melibatkan pengisian kuesioner secara daring dan luring, yang dapat memperkenalkan variasi dalam waktu pengerjaan responden yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Selain itu, penting untuk menjelaskan lebih lanjut interpretasi faktor tambahan dalam konteks teori. Studi selanjutnya dapat memperluas pemahaman dengan mengembangkan alat ukur ini, mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang muncul dalam analisis faktor. Diperlukan penelitian lanjutan untuk menjelajahi implikasi teoritis dan praktis dari dimensi tambahan dalam CWB, dan generalisasi temuan dapat ditingkatkan dengan melibatkan partisipan yang lebih beragam dan mencakup konteks kerja yang lebih luas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, alat ukur *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yang diadaptasi menunjukkan validitas dan reliabilitas yang memadai setelah melalui serangkaian analisis psikometri. Hasil analisis item menghasilkan 23 item yang valid, setelah menghapus 4 item. Hasil analisis faktor eksploratori juga mengidentifikasi empat faktor, satu faktor lebih banyak dari model teori yang diadaptasi, dan menghasilkan reliabilitas alat ukur yang tinggi. Dengan demikian, menandakan alat ukur hasil adaptasi ini memiliki keandalan yang baik untuk mengukur *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Berdasarkan alat ukur ini perusahaan maupun organisasi dapat lebih tepat mengidentifikasi dan mengelola perilaku CWB untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian eksplorasi lebih lanjut terkait implikasi teoritis dan praktis dari dimensi tambahan dalam CWB serta diversifikasi konteks kerja untuk memperkaya pemahaman tentang fenomena ini.

REFERENSI

- Amelia, R. N. (2021). Identifikasi item fit dan person fit dalam pengukuran hasil belajar kimia. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 3(1), 13-26.
- Azizah, E. N., Orinaldi, M., & Rohana, R. (2023). Pengaruh etos kerja dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja UMKM pada anggota asosiasi UMKM Muaro Jambi. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(6), 149-166.
- Baines, J. I., Aitken, J. A., Kim, J., Hassani, J., Zhu, Z., Kaplan, S. A., & Dalal, R. S. (2022). The relationship between telework and counterproductive work behavior. *Annual Convention for the Association for Psychological Science*, 1-15.

- Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-level counterproductive work behavior (CWB): A conceptual review and quantitative summary. *Journal of management*, 47(6), 1498-1527.
- Chou, S. Y., Bove, F., Ramser, C., & Han, B. (2021). Millennials as organizational citizens: Conceptualization and measurement development. *The Journal of Social Psychology*, 161(5), 632-651.
- Efandi, S., Putri, R. N., & Indrayeni, W. (2023). Toxic leadership: Faktor pengaruh, implikasi terhadap organisasi, dan strategi intervensi. *Behavioral Science Journal*, 1(2), 19-33.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130, 131-144.
- Horváth, D., & Szabó, R. Z. (2019). Driving forces and barriers of industry 4.0: Do multinational and small and medium-sized companies have equal opportunities?. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 119-132.
- Howard, M. C. (2016). A review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: What we are doing and how can we improve?. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1), 51-62.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234-242.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Kamis, A., Ahmad Puad, F. N., Mohamed, S., Rus, R. C., Bujeng, B., Syamwil, R., & Budiastuti, E. (2018). Items' validity and reliability using rasch measurement model for factors that influence clothing disposal behaviour. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(11), 148-157.
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 42(1), 203-233.
- Na-Nan, K., Pukkeeree, P., Sanamthong, E., Wongsuwan, N., & Dhienhirun, A. (2020). Development and validation of counterproductive work behaviour instrument: A case study of employees' SMEs. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 745-763.
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2016). Pengaruh narsisme dan job stressor pada perilaku kerja kontra produktif dengan respon emosional negatif (anger) sebagai mediator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 16(2), 49-66.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Sahi, Q. B., & Ahmad, M. (2019). Impact of job insecurity and moral disengagement on counterproductive work behavior. *City University Research Journal*, 9(2), 235-245.

- Samnani, A. K., & Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1), 5-16.
- Suyasa, P. T. Y. (2017). The Role of Quality of Work Life as a Predictor of Counterproductive Work Behavior. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 32(3), 169-183.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 153-171.
- Yulianto, A. (2020). Pengujian psikometri skala Guttman untuk mengukur perilaku seksual pada remaja berpacaran. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(01), 38.47