



**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR DENGAN ROLE INDIVIDUAL PERSONALITY
NARCISSISM SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI MASA PANDEMI COVID-19**

Monica Sandra, Suharnomo¹

Monicaasandra19@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas DiponegoroJl.
Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of perceived organizational culture on counterproductive work behavior with the role of narcissistic individual personality as a moderating variable. This study uses the perception of organizational culture as an independent variable, counterproductive work behavior as the dependent variable, and the role of individual personality as a moderating variable.

The population in this study were all active employees of Bank Jateng Main Branch Office, amounting to 90 people. This study takes the entire population as a sample or is called a census. Data obtained from questionnaires were processed and analyzed using SPSS and SmartPLS programs.

The results showed that the perception of organizational culture had a negative and significant effect on counterproductive work behavior. While the results of the moderating variable, namely the role of the individual personality of narcissism, managed to become a moderating variable between perceptions of organizational culture and counterproductive work behavior.

Keywords: Perceived Organizational Culture, Counterproductive Work Behavior, Role Individual Personality Narcissism

PENDAHULUAN

Semenjak adanya wabah pandemi COVID-19 yang menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia di awal tahun 2020 kemarin menyebabkan terjadinya banyak perubahan di segala bidang termasuk dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan SDM. Termasuk adanya perubahan dalam berbagai sektor industri termasuk industri perbankan. Dimana meskipun semenjak adanya pandemi COVID-19 sektor perbankan dituntut untuk tetap meningkatkan produktivitas seperti melakukan peningkatan kredit

Dalam keadaan pandemi seperti ini dimana para ahli SDM dituntut untuk dapat menciptakan dan menerapkan strategi-strategi potensial untuk mendukung jalannya operasional perusahaan sehingga perusahaan dapat tetap menjalankan operasionalnya dengan baik. Penerapan strategi-strategi ini melalui dibuatnya aturan-aturan kerja baru yang berkaitan dengan pandemi dengan tujuan untuk tetap dapat menjalankan operasional perusahaan namun sekaligus tidak memperluas penyebaran virus COVID-19

Adanya aturan-aturan baru seperti penerapan sistim WFH/WFO, jaga jarak, dan penggunaan masker di lingkungan tempat kerja yang kemudian menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi dengan adanya aturan-aturan baru tersebut. Bagi karyawan yang taat aturan dan berusaha mempertahankan pekerjaan yang dimilikinya maka karyawan tersebut akan mengikuti aturan yang

ada dan tetap bekerja dengan produktif. Namun beda halnya dengan karyawan yang sulit mengikuti aturan yang ada maka mereka akan sulit beradaptasi dan akan merasakan stress maupun kelelahan berlebih yang kemudian menyebabkan menurunnya motivasi kerja

Selain itu adanya aturan-aturan baru selama COVID-19 menyebabkan berkurangnya interaksi antar karyawan di tempat kerja dimana hal tersebut menyebabkan menurunnya kepercayaan antar sesama karyawan. Berkurangnya kepercayaan antar sesama karyawan ini kemudian dapat menjadi pemicu terjadinya CWBi yang merupakan salah satu perilaku buruk di tempat kerja

Banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya CWBi yang dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan, seperti adanya persepsi budaya organisasi dimana budaya merupakan suatu hal yang tumbuh dan berkembang di perusahaan dalam waktu yang lama. Budaya organisasi dapat menjadi ciri khas yang membedakan perusahaan satu dengan perusahaan yang lain. Selain itu hubungan mengenai persepsi budaya organisasi terhadap CWBi dapat diperkuat atau diperlemah oleh kepribadian narsisme masing-masing individu yang ada dalam perusahaan. Narsisme sendiri dicirikan dengan sikap atau perilaku dimana seorang individu membutuhkan banyak pujian dan pengakuan dari orang lain. Individu dengan kepribadian narsisme ini akan merasa bahwa dirinya lebih unggul daripada individu lain.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR DENGAN ROLE INDIVIDUAL PERSONALITY NARCISSISM SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI MASA PANDEMI COVID-19**”

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan *Percived Organizational Culture* Pada CWBi

Salah satu studi mengenai budaya terluas dalam literatur yang dilakukan oleh Hofstede mencatat perbedaan budaya di tempat kerja sebagai persepsi nilai karyawan, perilaku karyawan maupun manajer, dan aktivitas terkait organisasi sesuai dengan budaya mereka (Poturak *et al.*, 2020). Menurut Marchalina *et al.*, (2020) disebutkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam hubungan mengenai perilaku baik atau buruk karyawan serta keadaan lingkungan kerja yang efektif. Dalam hal ini karyawan dapat menentukan harus berkomitmen seperti apa pada organisasi mereka untuk membuat perubahan positif, dan membuat komitmen untuk kesejahteraan perusahaan dan menghindari perilaku-perilaku buruk seperti perilaku kontraproduktif.

Menurut Abdullah *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa suasana organisasi yang jelas akan mempengaruhi perilaku karyawan, perilaku sebagai penilaian suasana dapat diterima untuk hubungan praktis antara karyawan. Ketika organisasi dengan budaya yang memberi apresiasi terhadap hasil kinerja karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dan merasa mereka menjadi orang yang hebat sehingga meminimalisir kemungkinan melakukan perilaku buruk seperti CWBi. Namun, ketika suasana budaya dalam organisasi buruk, maka akan menyebabkan intensitas perilaku negatif seperti CWB sering terjadi. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis yang dapat disimpulkan :

H1 : Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap CWBi
Hubungan Kepribadian Individu Narsisme Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Budaya Organisasi Terhadap CWBi

Hubungan Kepribadian Individu Narsisme Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Budaya Organisasi Terhadap CWBi

Menurut penelitian Cohen (2016), Organisasi yang memiliki budaya etis yang kuat akan dapat memberikan suasana yang sangat tidak bersahabat bagi mereka yang memiliki sifat narsisme sebagai kepribadian dalam diri mereka. Seorang karyawan yang memiliki skor tinggi dalam penilaian narsisme akan merasa tidak nyaman ketika berada dalam organisasi yang memiliki iklim positif dan budaya yang kuat serta menentang terhadap bentuk-bentuk perilaku buruk seperti CWB. Narsisme sendiri secara langsung memberikan hubungan langsung terhadap perilaku karyawan termasuk CWB. Sebaliknya dalam organisasi dengan lingkungan yang tidak etis akan secara jelas tidak menentang dan membiarkan terjadinya CWBi di lingkungan organisasi dimana adanya bentuk-bentuk tindakan CWBi dan kepribadian narsisme dianggap sebagai hal biasa yang kerap terjadi.

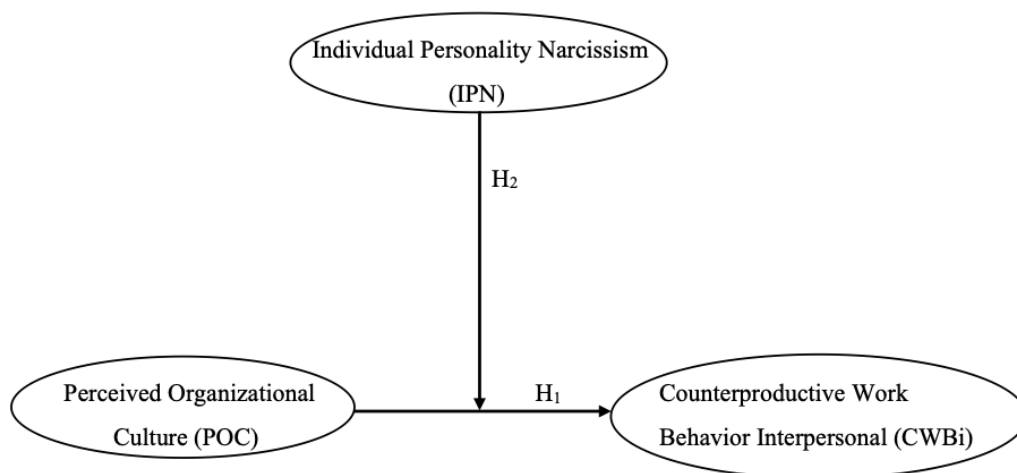
Dengan adanya organisasi yang memiliki budaya tidak etis itu karyawan juga akan berfikir bahwa kemungkinan mereka dapat terdeteksi atau ketahuan serta diberikan sanksi atau kritik atas perilaku mereka cukup rendah sehingga mereka tidak memperdulikan kejadian tersebut. Selain itu menurut Fox & Freeman (2011) narsisme juga memiliki adanya sikap devaluasi atau iri hati atas keberhasilan orang lain, memiliki sikap yang curiga dan mudah sensitif terutama ketika membahas mengenai pekerjaan.

H2 : Kepribadian narsisme memoderasi hubungan persepsi budaya organisasi terhadap CWBi

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Data primer yang diolah (2022)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen, variabel independent, dan variabel moderasi. Untuk variabel independent dalam penelitian ini adalah *perceived organizational culture*, sedangkan variabel independent yaitu *counterproductive work behavior interpersonal*, dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *individual personality narcissism*. Berikut ini adalah penjelasan mengenai definisi serta indikator dari setiap variabel :

Tabel 3 . 1 Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran
<i>Perceived Organizational Culture (POC)</i>	Persepsi budaya organisasi adalah kepribadian suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi dalam waktu yang cukup lama. Budaya organisasi sendiri dapat menjadi suatu ciri khas yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Information Flow</i> 2. <i>Climate & Morale</i> 3. <i>Supervision</i> 4. <i>Meetings</i> 5. <i>Involvement</i> (Glaser <i>et al.</i> , 1987)
<i>Counterproductive Work Behavior Interpersonal (CWBi)</i>	CWBi merupakan suatu Tindakan buruk yang dilakukan individu kepada individu lain di tempat kerja dengan maksud dan tujuan tertentu yang kemudian akan membahayakan kepentingan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Abuse against others</i> 2. <i>Sabotage</i> 3. <i>Theft</i> 4. <i>Withdrawal</i> 5. <i>Production Deviance</i> (Spector <i>et al.</i> , 2006)
<i>Individual Personality Narcissism (IPN)</i>	Kepribadian individu Narsisme yang merupakan salah satu kepribadian <i>Dark Triad</i> memiliki ciri dimana adanya kepercayaan diri yang berlebihan, pemikiran fantastis yang berkaitan dengan kekuasaan, kekayaan, dan kesuksesan dalam diri sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Authority</i> 2. <i>Self-Sufficiency</i> 3. <i>Superiority</i> 4. <i>Exhibitionism</i> 5. <i>Exploitativeness</i> 6. <i>Vanity</i> 7. <i>Entitlement</i> (Raskin & Terry, 1988)

Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand (2014), populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa dan kemudian menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai suatu semesta penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu Bank Jateng Kantor Cabang Utama dengan jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian sebanyak 90 orang dengan metode sampling jenuh atau sensus

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan SPSS 24 untuk menguji analisis validitas menggunakan analisis fakto, dan SEM-PLS dengan program aplikasi SMARTPLS untuk menguji Outer Model dan Inner Model

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis faktor melalui program SPSS 24 yang kemudian dapat mengetahui hubungan antar variabel melalui uji KMO & Bartlett's.

Tabel 4.1 *KMO and Bartlett's Test*

		<i>Perceived Organizational Culture</i>	<i>Counterproductive Work Behavior Interpersonal</i>	<i>Individual Personality Narcissism</i>
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.931	.959	.904
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	808.288	1414.359	555.021
	df	36	120	28
	Sig.	.000	.000	.000

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel *KMO and Bartlett's Test* dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid

UJI OUTER MODEL

Outer model merupakan suatu pengukuran yang dapat mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten

Outer Loadings

Pada penilaian outer loading, indikator akan tergolong baik atau kuat jika memiliki nilai $>0,5$

Tabel 4.2 Output *Outer Loadings*

	Counterproductive Work Behaviour	Perceived Organizational Culture	Perceived Organizational Culture * Role Individual Personality	Role Individual Personality
Perceived Organizational Culture * Role Individual Personality			2.283	
POC 1		0.850		
POC 2		0.864		
POC 3		0.861		
POC 4		0.880		
POC 5		0.908		
POC 6		0.871		
POC 7		0.874		
POC 8		0.870		
POC 9		0.883		
CWB 1	0.843			
CWB 10	0.837			
CWB 11	0.837			
CWB 12	0.802			
CWB 13	0.862			
CWB 14	0.863			
CWB 15	0.845			
CWB 16	0.848			
CWB 2	0.861			
CWB 3	0.860			
CWB 4	0.867			
CWB 5	0.838			
CWB 6	0.879			
CWB 7	0.865			
CWB 8	0.825			
CWB 9	0.815			
IP 1				0.818
IP 2				0.833
IP 3				0.817
IP 4				0.836
IP 5				0.862
IP 6				0.807
IP 7				0.839
IP 8				0.842

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dalam tabel outer loadings dapat dilihat seluruh indikator pada variabel *perceived organizational culture*, *counterproductive work behavior interpersonal*, dan *role individual personality narcissism* diterima seluruhnya karena memiliki nilai *loading factor* sebesar $>0,5$ yang menandakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk sesuai dengan nilai *outer loadings*

Average Variance Extracted

Pada uji ini nilai AVE harus $>0,5$

Tabel 4.3 AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Counterproductive Work Behaviour</i>	0.717
<i>Perceived Organizational Culture</i>	0.763
<i>Perceived Organizational Culture * Role Individual Personality</i>	1.000
<i>Role Individual Personality</i>	0.692

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dalam tabel hasil perhitungan uji AVE dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai $>0,5$ sehingga seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini memenuhi kriteria *convergent validity*

Fornell-Larcker Criterion

Tabel 4.4 Fornell-Larcker Criterion

	CWB	POC	POC * Role Individual Personality	Role Individual Personality
CWB	0,847			
POC	-0.698	0.874		
POC * Role Individual Personality	0.753	-0.642	1.000	
Role Individual Personality	-0.643	0.630	-0.526	0.832

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid karena nilai akar AVE masing-masing variabel lebih besar daripada nilai korelasi variabel tersebut terhadap variabel lainnya

Composite Reliability

Pada uji *composite reliability* ini nilai *cronbach's alpha* harus >0,60 kemudian untuk nilai *composite reliability* harus >0,7

Tabel 4.5 *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Counterproductive Work Behaviour	0.974	0.976
Perceived Organizational Culture	0.961	0.967
Perceived Organizational Culture * Role Individual Personality	1.000	1.000
Role Individual Personality	0.937	0.947

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel *composite reliability* maka seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik karna nilai hasil perhitungan memenuhi kategori

UJI INNER MODEL

Uji *Inner Model* ini dilakukan dengan cara melihat nilai R-square, Q² dan *path coefficient* untuk memprediksikan hubungan antar variabel, serta nilai signifikansi model penelitian

Hasil Inner Model

Tabel 4.6 Analisis Inner Model PLS



Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Uji R²

Pada uji R-square ini digunakan mengetahui pengaruh variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen tertentu, apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang substantif

Tabel 4.7 Output Uji R²

	R Square
Counterproductive Work Behaviour	0.679

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji R^2 dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen yaitu *perceived organizational culture* memiliki pengaruh terhadap variabel *counterproductive work behavior* dengan hasil perhitungan nilai R-square sebesar 0,679 yang menandakan bahwa variabel konstruk *counterproductive work behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational culture* sebesar 67,9%.

Uji Q^2

Uji Q^2 ini digunakan untuk menguji relevansi yang memprediksi model untuk mengetahui seberapa baik atau layak nilai observasi perhitungan yang dihasilkan oleh model melalui perhitungan Q-square

Tabel 4.8 Uji Q^2

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Counterproductive Work Behaviour	1440.00 0	834.03 0	0.421
Perceived Organizational Culture	810.000	810.00 0	
Perceived Organizational Culture * Role Individual Personality	90.000	90.000	
Role Individual Personality	720.000	720.00 0	

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas diketahui bahwa bahwa nilai Q^2 relevansi prediksi untuk variabel laten endogen *counterproductive work behaviour* sebesar 0,421

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui tepat atau tidaknya fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktualnya. Sekaligus untuk mengetahui apakah kedua hipotesis yang diuji ditolak atau diterima

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perceived Organizational Culture -> Counterproductive Work Behaviour	-0.243	-0.279	0.113	2.161	0.031
Perceived Organizational Culture * Role Individual Personality -> Counterproductive Work Behaviour	0.205	0.178	0.077	2.663	0.008
Role Individual Personality -> Counterproductive Work Behaviour	-0.244	-0.243	0.120	2.031	0.043

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Counterproductive Work Behaviour* karena nilai *t statistics* sebesar 2,161 dimana lebih besar dari *t* tabel = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,031 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai *path coefficient* (Original Sample O) sebesar -0,243 menunjukkan arah pengaruhnya negatif.
2. *Role individual personality narcissism* memoderasi hubungan antara *perceived organizational culture* terhadap CWB karena nilai *t statistics* sebesar 2,663 dimana lebih besar dari *t* tabel = 1,96

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 90 orang dan perhitungan data menggunakan SPSS & SEM-PLS. Adapun kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational culture* terhadap CWBi
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepribadian individu narsisme berhasil memoderasi hubungan antara *perceived organizational culture* terhadap CWBi

PENUTUP

Implikasi Manajerial

Ada beberapa pendapat dan masukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat dijadikan saran untuk perusahaan Bank Jateng. Adanya hasil perhitungan menunjukkan variabel *Perceived Organizational Culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior*. Dengan adanya hasil yang negatif dan signifikan menandakan bahwa ketika adanya pandemi COVID-19 jika budaya organisasi dalam perusahaan semakin baik dan semakin menjunjung tinggi mengenai etika, nilai, dan aturan yang berlaku maka akan semakin mempersempit ruang intensitas terjadinya CWBi yang bisa dilakukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang berada dalam Bank Jateng yang memiliki budaya organisasi yang semakin baik maka bisa dikatakan tidak akan nanda niat untuk melakukan perilaku buruk seperti CWB di tempat kerja mereka karena mereka yang berniat melakukan CWB akan merasa tertekan dan menjadi minoritas dalam Bank Jateng. Dari penelitian ini juga berhasil dibuktikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Bank Jateng yaitu Prinsip : Profesional, Integritas, Inovasi, dan kepemimpinan berhasil meminimalisir terjadinya CWB di Bank Jateng

Mengenai kepribadian narsisme sendiri berhasil memoderasi hubungan persepsi budaya organisasi terhadap perilaku CWBi dengan cara memperlemah. Meskipun demikian namun adanya sifat narsisme yang dimiliki para karyawan masih tergolong tinggi sesuai dengan perhitungan tabel analisis angka indeks sehingga pihak SDM perusahaan harus dapat memberikan pelatihan kepribadian dimana tujuannya yaitu agar karyawan yang ada dalam perusahaan dapat meminimalisir sifat narsisme mereka yang berkaitan dengan pekerjaan. Untuk kepribadian narsisme dengan superiority dimana individu tersebut akan merasa bahwa dirinya merupakan yang paling unggul dan layak. Dengan demikian dapat dilihat bahwa tingginya sifat superioritas yang dimiliki karyawan-karyawan dalam perusahaan dapat mengganggu hubungan antar sesama karyawan karena merasa dirinya merupakan yang paling unggul dan paling baik dibanding rekan kerja yang lain

Keterbatasan Penelitian

1. Berdasarkan hasil pengelompokan karakteristik responden yang telah disebarkan kepada 90 orang karyawan aktif Bank Jateng, sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin wanita sebanyak 64%. Hal ini menjadi keterbatasan dimana penilaian setiap masing-masing gender akan berbeda sehingga akan mempengaruhi hasil yang ada
2. Berdasarkan tabel karakteristik responden untuk kategori pendidikan rata-rata responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir S-1 dimana perbedaan pendidikan masing-masing responden akan mempengaruhi persepsi yang dipahami mengenai pertanyaan yang diajukan

Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Peneliti selanjutnya yang membahas mengenai variabel budaya organisasi sebaiknya menggunakan dimensi lain, seperti dimensi yang dikemukakan oleh seperti Cameron & Quinn.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya CWB di tempat kerja dan dijadikan sebagai variabel independen.
3. Sebaiknya menggunakan tipe kepribadian dark triad lainnya seperti Machiavellianism & Psychopathy dimana kedua bentuk kepribadian ini juga mungkin dapat mempengaruhi proses terjadinya CWB
4. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di perusahaan selain sektor perbankan agar ada variasi hasil dari penelitian yang membahas mengenai variabel terkait

REFERENSI

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Naseer, J., & Sadiq, M. W. (2021). Signifying the relationship between counterproductive work behavior and firm's performance: the mediating role of organizational culture. *Business Process Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2020-0546>
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69–85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>
- Fox, S., & Freeman, A. (2011). Narcissism and the deviant citizen: A common thread in CWB and OCB. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 9). Emerald Group Publishing Ltd. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2011\)0000009009](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2011)0000009009)
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 4)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Glaser, S. R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173–198. <https://doi.org/10.1177/0893318987001002003>
- Marchalina, L., Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2020). Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jeas-11-2018-0131>



- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, T. (2020). Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies*, 7(3), 119–129. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v7i3p119>
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>