

**KECENDERUNGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
DITINJAU DARI *BIG FIVE PERSONALITY* PADA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROVINSI JAWA TENGAH DI SEMARANG**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Oleh :
Sonya Venesianila Fatoni
M2A009022

ABSTRAK

Dunia organisasi dan lapangan kerja yang semakin maju menuntut semua anggota di dalamnya untuk aktif berkembang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Organisasi pemerintahan dan pegawai negeri sipil bertugas untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kelangsungan urusan pemerintahan. Produktivitas individu dalam bekerja membawa peranan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku dilakukan individu yang dapat membawa dampak negatif terhadap organisasi. Kepribadian memungkinkan untuk memprediksi perilaku individu pada situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk membahas kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang ditinjau dari *trait* kepribadian *big Five Personality* PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Sampel penelitian merupakan PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sebanyak 74 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala kepribadian (*big five personality*) (37 aitem valid, $\alpha = 0.935$) dan Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif (30 aitem valid, $\alpha = 0.913$). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan kepribadian *big five personality* trait *conscientiousness*, *openness to experience* dan *agreeableness* memiliki korelasi yang negatif terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

Kata kunci: kepribadian, *big five personality*, perilaku kerja kontraproduktif, pegawai negeri sipil

**COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR TENDENCIES
REVIEWED FROM BIG FIVE PERSONALITY
ON CIVIL SERVANTS IN CULTURE AND TOURISM DEPARTEMENT
OF CENTRAL JAVA IN SEMARANG**

Sonya Venesianila Fatoni, Frieda NRH*
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

venesiasonya@gmail.com , frieda_nrh@yahoo.com

ABSTRACT

World organization and employment has become increasingly advanced thus demands all active members in it to develop in accordance to the required competencies. Governmental organizations and civil servants are the ones in charge to implement these duty related to the continuance of governmental affairs. Individual productivity in workplace brings an important role in determining the success of the organization. Counterproductive work behavior is anybehavior from individuals that may have a negative impact to the organization. Personality is a way to predict individual behaviour in certain situations. This study proposed to discuss the counterproductive work behavior tendencies reviewed from Big Five Personality on Civil Servants in Culture & Tourism Department of Central Java in Semarang.

Participants were 74 civil servants of Culture & Tourism Department of Central Java in Semarang selected using random cluster sampling technique. Data collection using two scales, Personality Scale (big five personality) (37 valid items , $\alpha = 0.935$) and Counterproductive Work Behavior Scale (30 valid items, $\alpha = 0.913$). Data analysis using Product Moment Pearson correlation technique.

The results show that the traits from big five personality such as conscientiousness, openness to experience and agreeableness have a significant and negative relationship to counterproductive work behavior tendencies.

Key Word: *personality, big five personality, counterproductive work behavior, civil servants*

**) responsible author*

PENDAHULUAN

Produktivitas individu dalam bekerja membawa peranan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan ujung tombak pelaksana aktivitas dan tugas pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pangkat PNS dalam jabatan fungsional berorientasi pada prestasi kerja, sehingga pada akhirnya nanti tujuan untuk mewujudkan PNS sebagai aparatur negara yang profesional dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan visi dan misi dari PNS dalam situs resminya. (www.bkn.go.id)

Sebagai ujung tombak keberhasilan terlaksanakannya tugas dan aktivitas pemerintahan dibutuhkan usaha peningkatan kualitas dan produktivitas dari anggota organisasi yakni PNS. PNS dibutuhkan untuk dapat melaksanakan tugas secara professional. Hal ini sesuai dengan isi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok kepegawaian. Untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik diperlukan sikap disiplin dan performa kerja tinggi dari setiap PNS. Sesuai dengan PP Nomor 53 tentang Disiplin PNS yang isinya menuntut kesanggupan bagi setiap PNS untuk dapat berperilaku disiplin dalam segala hal yang berarti menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat, pemerintahan, dan pembangunan negara.

Namun, masih terdapat beberapa contoh perilaku kerja tidak produktif dari PNS dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku kerja kontraproduktif memiliki beberapa istilah, Penney & Spector (2005) menjabarkan beberapa istilah yang telah digunakan untuk menyebut perilaku organisasi ini seperti *counterproductive work behaviour*, *organizational delinquency*, *workplace aggression*, *workplace deviance*, dan *organizational retaliatory*. Meski memiliki beberapa istilah, pada dasarnya inti dari jenis perilaku ini tetap sama yakni perilaku yang mengganggu organisasi dan orang-orang yang terkait dengan organisasi misalnya karyawan dan konsumen organisasi/perusahaan (Penney & Spector, 2002). Robinson dan Bennett (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menguraikan bahwa yang

dimaksud dengan perilaku organisasi devian adalah perilaku yang secara sengaja dilakukan oleh karyawan yang menyimpang dari norma organisasi dan mengancam kesejahteraan anggota, organisasi maupun keduanya yang terbagi menjadi empat kuadran perilaku kerja kontraproduktif yakni penyimpangan produksi (*production deviant*), penyimpangan properti (*property deviant*), penyimpangan politik (*political deviant*), dan agresi individual (*individual aggression*). Fokus teori dari penelitian yang akan dilakukan, dalam hal ini penelitian yang akan dilakukan penulis adalah penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif.

Contoh perilaku kerja kontraproduktif yang dilansir dari Harian Suara Merdeka, Juni 2011 mengenai kasus razia PNS di mall-mall Semarang. Untuk menerapkan disiplin kerja, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Satpol PP Kota Semarang, Jateng, menggelar razia PNS di mal dan menemukan 8 PNS tengah berbelanja. Salah satu PNS yang tertangkap basah di Java Mall enggan dianggap melanggar disiplin tugas. PNS tersebut mengaku keberadaannya di mall untuk melaksanakan tugas meskipun ia tak mampu menunjukkan surat keterangan dari pimpinan. Hal ini termasuk salah satu contoh perilaku penyimpangan produksi pada kerja kontraproduktif, bahwa PNS tersebut pergi berbelanja pada saat jam operasional kerja masih berlangsung.

Contoh kasus lain adalah merebaknya kasus KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) yakni proses rekrutmen PNS baru yang dilakukan oleh pemerintah daerah setempat tidak berdasarkan hasil tes tetapi berdasarkan kedekatan dengan penguasa setempat (Effendi, 2009). Kasus tersebut memperlihatkan bahwa para petinggi PNS secara tidak langsung telah memanfaatkan status jabatan yang dimiliki untuk kepentingan pribadi. Hal ini termasuk dalam salah satu contoh perilaku penyimpangan politik pada contoh perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya berita yang dimuat pada Harian Tempo edisi Mei 2012 yang memberitakan bahwa sedikitnya terdapat 15 PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten salah satu kota di Jawa yang telah resmi diberhentikan karena terlibat kasus korupsi. Koran elektronik Merdeka edisi November 2012 memberitakan bahwa sedikitnya ada 1000 PNS yang terlibat dalam kasus korupsi di Indonesia, sebagian dari mereka telah mendapat sanksi hukuman dan sebagian di antaranya

masih mengalami proses penyelesaian. Kasus berikutnya adalah kasus yang dimuat di Harian Jambiexpress pada November 2012 tentang pemberhentian sejumlah PNS di Jambi karena terlibat kasus pemalsuan surat, tindak korupsi dan terbukti mengonsumsi narkoba. Kasus yang terbaru adalah kasus yang dilansir dari Koran Madura edisi Mei 2013 yang memberitakan mengenai kasus pencurian laptop milik kantor Dinas yang dilakukan oleh PNS kantor tersebut dengan alasan untuk membayar hutang yang dimiliki PNS yang bersangkutan.

Berdasarkan contoh-contoh kasus yang telah disebutkan di atas mulai dari absensi rendah, tindak korupsi, pemalsuan data, pencurian properti kantor dan penggunaan narkoba merupakan contoh dari keterlibatan PNS dengan perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan kerja. Persoalan-persoalan di atas saling berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif padahal sudah semestinya seorang PNS mampu menjadi contoh bagi masyarakat.

Keban (2004, h. 14) dalam penelitiannya menemukan bahwa sistem manajemen PNS memiliki sejumlah kelemahan mendasar yakni seringkali individu dengan kompetensi tertentu mendapat posisi jabatan yang tidak berhubungan dengan bidang pendidikan yang sebelumnya ditekuni. Hal ini memicu pengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi dan individu sehingga tak jarang ditemui masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku bekerja kontraproduktif pada PNS.

Sangat jarang pihak yang melirik fakta bahwa perilaku bekerja yang ditunjukkan individu berkaitan erat dengan kepribadian yang dimiliki (Frunham, 2008, h.5). Individu atau kelompok individu secara tidak langsung sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut (Wijono, 2006, h. 190). Hal demikian juga berlaku pada organisasi instansi pemerintah yang mengatur PNS. Tipe kepribadian yang dimiliki oleh para PNS turut andil dalam menentukan caranya menyesuaikan diri dan berperilaku ketika bekerja.

Salah satu teori kepribadian yang populer adalah dimensi kepribadian “*Big Five*”. Menurut Costa dan McCrae (dalam Feist, 2006, h. 363) dimensi kepribadian “*Big Five*” mencakup *extraversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik), *agreeableness* (kebersetujuan), *conscientiousness*

(pengaturan diri/kehati-hatian), *openess to experience* (keterbukaan kepada pengalaman), dan *neurotism* (neurotisme). Penjelasan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mount dkk (2006). Mount dkk (2006) di dalam pembahasannya menyebutkan bahwa individu dengan tingkat *agreeableness* lebih tinggi dapat dan bersedia melayani kebutuhan kebutuhan individu lain ketika berinteraksi dalam kelompok. Kemudian dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa individu yang memiliki tingkat *openess* (keterbukaan) yang rendah cenderung lebih dekat dengan perilaku menyimpang dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh individu dengan tingkat *openess* yang rendah cenderung berpikir konvensional, tidak toleran terhadap ambiguitas yang mungkin terjadi saat bekerja, kurang fleksibel dan kurang menyukai perubahan.

Penelitian berikutnya milik Salgado (2002) ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara faktor *Big Five Personality* dengan perilaku kerja kontraproduksi seperti *absenteeism*, berhenti bekerja sebelum waktunya dan tingkat melakukan kesalahan ketika bekerja. Berikutnya penelitian milik Colbert dkk (2004) menemukan bahwa faktor *agreeableness* memiliki peranan penting dalam menentukan persepsi yang dirasakan individu mengenai dukungan dari organisasi terhadap perilaku menyimpang interpersonal yang dimiliki individu. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan kinerja aparatur negara yang salah satunya merupakan PNS. Oleh sebab itu untuk menunjang kinerja optimal dari PNS tentu tidak dapat mengabaikan tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Kontraproduktif

Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.145) mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behaviour*) mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. . Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.146) menjelaskan pula bahwa perilaku ini terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja oleh karyawan yang bersangkutan sebagai hasil dari rendahnya motivasi bekerja individu. Sebagai contoh adalah perilaku individu

seperti keterlambatan, kekerasan di tempat kerja, sabotase, pencurian, menggunakan fasilitas organisasi/perusahaan tidak pada tempatnya, berpura-pura sakit, dan ketidakhadiran/mangkir. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa definisi dari perilaku kerja kontraproduktif adalah segala macam bentuk perilaku yang dilakukan individu baik sengaja maupun tidak sengaja yang bertentangan atau menghambat organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423 dan Sacket & DeVore dalam Anderson, 2005 h.147) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

a. Penyimpangan Properti (*property deviance*)

Penyimpangan properti merupakan bentuk-bentuk penyalahgunaan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi meliputi menggunakan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi, merusak properti/fasilitas milik organisasi/perusahaan dan berbohong mengenai jam kerja yang telah ditempuh.

b. Penyimpangan Produksi (*production deviance*)

Penyimpangan produksi merupakan pelanggaran norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi terkait dengan kualitas pekerjaan dan menggunakan fasilitas email/internet organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*).

c. Penyimpangan Politik (*political deviance*)

Penyimpangan politik merupakan fenomena dalam organisasi/perusahaan terkadang memperlakukan pegawai atau anggota tertentu di dalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggossip, dan perilaku yang menunjukkan sikap tidak sopan.

d. Agresi Individu (*personal aggression*)

Disebutkan bahwa yang termasuk dalam agresi individu adalah *bullying*, menunjukkan perilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. *Bullying* sendiri didefinisikan sebagai tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan dan mengganggu individu lain.

Big Five Personality

Kepribadian dapat dikatakan sebagai total jumlah dari cara-cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Terdapat karakteristik-karakteristik yang umumnya melekat dalam masing-masing diri individu. *Trait* kepribadian menunjukkan berbagai perilaku dari individu dalam berbagai pola yang sebenarnya. Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik ini dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu (Robbins & Judge, 2008, h.128).

Trait merupakan istilah untuk bagian dari perilaku seseorang yang konsisten. Perlu diketahui bahwa penyebab perilaku dalam konteks ini berarti bahwa *trait* yang dimiliki individu dapat menjelaskan perilaku tertentu dari individu (Larsen & Buss, 2008, h.62). Menurut McShane & Von Glinow *trait* dapat memprediksi perilaku individu di masa depan. Feist (2008, h.9) menguraikan di dalam bukunya jika *trait* yang dimiliki individu memberikan kontribusi bagi perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu, dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi. Terdapat beberapa pendekatan yang dikemukakan oleh para ahli untuk memahami *trait* individu. Salah satunya adalah *Five Factor Model* atau yang lebih sering disebut dengan *Big Five Personality* milik Costa & McCrae (Feist, 2008, h.426). *Five factor model* adalah pengenalan lima komponen yang berbeda yang ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya tentang bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain (Landy & Conte, 2004, h. 99).

Feist, (2008, h.426) menuliskan bahwa pendekatan *trait* ini menunjukkan sejumlah permanensi dalam usia yang berarti bahwa orang dewasa cenderung mempertahankan struktur kepribadian yang sama ketika usia mereka semakin bertambah. *Big Five Personality* (Costa & McCrae dalam Feist 2008, h.427) merupakan pendekatan teoretis yang mengacu pada lima *trait* kepribadian yakni *trait conscientiousness* (kenuranian), *extraversion* (keterbukaan), *agreeableness* (kebersetujuan), *neuroticism* (kecemasan), dan *openness to experience* (terbuka kepada pengalaman). *Trait* kepribadian *Big Five Personality* milik Costa dan McCrae (Feist 2008, h.415) yaitu:

- a) Ekstraversi (Extraversion)
merupakan dimensi yang menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, dan kemampuan untuk berbahagia. Individu yang memiliki skor extraversion tinggi cenderung penuh perhatian, mudah bergabung, aktif berbicara, menyukai kelucuan, aktif dan bersemangat.
- b) Neurotisme (Neuroticism)
Neurotisme merupakan trait yang menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Individu yang memiliki skor tinggi pada trait ini cenderung mudah cemas, temperamental, mengasihani-diri, memiliki kesadaran diri yang tinggi, emosional, dan rapuh terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress (vulnerable).
- c) Terbuka pada Pengalaman (Openness to Experience)
Openness to experience merupakan trait yang menggambarkan individu yang memiliki usaha secara proaktif dan memiliki penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini digambarkan kreatif, imajinatif, penuh ingin tahu, liberal, dan memiliki minat akan keragaman.
- d) Kebersetujuan (Agreeableness)
Agreeableness merupakan trait yang mengukur kualitas orientasi interpersonal individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut sampai antagonis di dalam berpikir, perasaan dan perilaku. Individu yang memiliki skor tinggi pada trait ini digambarkan sebagai individu yang cenderung mudah mempercayai siapa pun, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, murah hati, suka menolong, dapat menerima keadaan, dan baik hati.
- e) Kenuranian (Conscientiousness)
Trait conscientiousness menilai kemampuan individu di dalam organisasi, ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Individu yang mendapat skor tinggi pada dimensi ini dilukiskan sebagai pribadi yang tertib/teratur, berhati-hati atau penuh pengendalian diri, tepat waktu, ambisius, fokus pada pencapaian, tekun dan memiliki disiplin-diri.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini adalah PNS PT Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah sebanyak 74 orang/subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala model Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang mengacu pada empat dimensi perilaku kerja kontraproduktif menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005, h.145) dan skala *big five personality* disusun berdasarkan trait kepribadian Big Five Personality milik Costa dan McCrae (Feist 2008, h.415).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment Pearson* (Santoso, 2012, 199) dengan program analisis statistik komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas kepribadian (*big five personality*) dengan variabel tergantung kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar $-0,355^{**}$ dengan $p=0,002$ (signifikan bila $p<0,05$). Hal ini berarti bahwa hubungan antara *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah negatif signifikan dan hipotesis penelitian adalah **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dari PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah mendapat skor tinggi pada trait *conscientiousness* dan *agreeableness* serta sebagian besar dari mereka mendapat skor kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah (92,6%). McShane & Von Glinow (2010, h.41) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* dan *agreeableness* tinggi cenderung mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam masyarakat. Kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada kecenderungan individu untuk melakukan

perilaku-perilaku yang merugikan perusahaan dan bertentangan dengan tujuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Sacket dan DeVore dalam Anderson 2005, h.145). Jika dihubungkan maka muncul pemahaman bahwa secara logika individu memiliki tingkat *conscientiousness* dan *agreeableness* yang tinggi memiliki kemungkinan yang kecil untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Individu *conscientiousness* cenderung jauh dari perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini disebabkan oleh pembawaan dari individu *conscientiousness* yang bertanggung jawab, berorientasi pada *goal-achievement*, tidak suka membuang waktu dan gemar menaati aturan yang berlaku di lingkungannya (Luthans,2011, h.133). Dipadukan dengan penjelasan Ivancevich (2005,h.96) bahwa individu dengan *agreeableness* yang tinggi cenderung aktif menyelaraskan perilakunya dengan perilaku kelompoknya sehingga individu dengan skor *agreeableness* tinggi cenderung jauh dari keterlibatan berperilaku kerja kontraproduktif.

Hasil juga menunjukkan bahwa selain skor *conscientiousness* yang tinggi mayoritas PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata juga memperoleh skor *openness to experience* yang tinggi. McShane & Von Glinow (2010, h.41) menyatakan bahwa individu dengan skor *conscientiousness* dan *openness to experience* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang bertujuan untuk mencapai *goal* kerja, usaha mengatur lingkungan sekitarnya dengan baik dan kemauan untuk memperbaiki diri di dalam tim. Berbeda dengan individu dengan *openness to experience* yang rendah cenderung tradisional, konvensional, tidak toleran terhadap ambiguitas, berpikiran sempit, tidak fleksibel, dan tidak menyukai perubahan sehingga ketika mereka terkonfrontasi dengan individu lain yang berbeda prinsip dengan mereka atau harus mengalami perubahan di dalam organisasi yang dirasa tidak cocok dengan prinsip yang dianut mereka cenderung bersikap tidak fleksibel sehingga keadaan ini memicu individu-invidu tersebut untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Meski subjek penelitian ini berasal dari bidang yang berbeda yakni bidang Sekretariat, bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan bidang Pemasaran namun terdapat satu kesamaan pada karakteristik kerja yang dimiliki oleh ketiga bidang tersebut, yakni ketiga bidang tersebut sama-sama menuntut pekerjaan yang

mengharuskan individu di dalamnya untuk banyak berinteraksi dengan pihak lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Selain itu ketiga bidang tersebut juga menuntut pegawai yang bekerja di dalamnya untuk mengerjakan tugas-tugas yang menuntut kemampuan manajerial yang cukup bagus. Individu yang memiliki skor *extraversion* yang tinggi cenderung senang berbicara, berinteraksi dengan rekan kerja dan mencari pekerjaan yang memiliki interaksi social yang tinggi serta biasanya cocok bekerja di bidang yang berkaitan dengan penjualan dan manajerial (Ivancevich, 2005, h.95). Hal ini sesuai dengan keadaan PNS pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang mayoritas memiliki skor *extraversion* yang tinggi dan berasal dari bidang-bidang pekerjaan yang memang sesuai dengan karakteristik individu *extravert*.

Kesesuaian antara individu dengan lingkungan bekerja yang terjalin dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Perilaku kerja kontraproduktif seringkali dijelaskan sebagai respon dari kondisi kerja yang penuh tekanan dan bentuk dari emosi negatif individu yang terprovokasi (Spector dan Fox, 2005, h.153). Westernman (dalam Robbins dan Judge, 2008, h.162) mengatakan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi pada dasarnya memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Mengingat status pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah adalah PNS (pegawai negeri sipil) hal ini berarti para PNS sudah terikat dengan instansi tempat mereka bekerja sehingga mau tidak mau mereka harus bertahan dan menyesuaikan diri dengan iklim dan pekerjaan yang ada di kantor dinas. Keadaan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakcocokan bagi PNS. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang akhirnya memicu stress kerja sehingga membuat para PNS untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif tanpa disadari. Namun sepertinya hal yang berbeda dialami oleh PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, angka kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang berada pada kategori rendah (92,6%) menunjukkan bahwa PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dapat

beradaptasi dengan lingkungan kerja baik dengan peraturan yang berlaku maupun pekerjaan di kantor dinas.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 PNS memiliki hak-hak seperti gaji pokok yang diberikan tiap bulan, tunjangan kesehatan, jaminan kesehatan bagi keluarga PNS, uang duka bagi keluarga bila anggota PNS meninggal dunia dan jaminan ketika pension. Jaminan yang diterimakan kepada PNS tersebut membuat PNS nyaman dan memiliki persepsi positif dengan posisinya saat ini. Persepsi positif inilah yang secara tidak langsung berpengaruh pada rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menguatkan uraian sebelumnya, yang menjelaskan bahwa *conscientiousness* yang tinggi cenderung pekerja keras dan bertanggung jawab. Bentuk tanggung jawab atas hak-hak atau jaminan yang diberikan kepada PNS inilah yang juga melatarbelakangi rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa skor yang tinggi pada trait *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness to experience* memberikan pengaruh pada rendahnya kecenderungan perilaku kerja produktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Mengoptimalkan potensi positif yang telah dimiliki oleh para PNS yang dipengaruhi oleh *kepribadian big five personality trait conscientiousness* dan *openness to experience*, PNS dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang secara berkala diadakan oleh organisasi/perusahaan sehingga mampu untuk semakin

memahami potensi dan memperkaya diri sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal. Selain itu bersama-sama masing-masing pegawai menciptakan iklim bekerja yang menyenangkan dan menyenangkan mungkin, serta tetap membudayakan untuk taat kepada peraturan yang berlaku, sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Demi mempertahankan keadaan di lingkungan kerja yang sudah baik ini diperlukan usaha-usaha untuk tetap menjaga kinerja PNS. Salah satu usahanya adalah dengan memanfaatkan potensi kecenderungan dasar yang dimiliki oleh masing-masing PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Mayoritas PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki tingkat *openness to experience* yang tinggi sehingga sangat memungkinkan bagi para PNS untuk cepat beradaptasi dengan hal-hal yang bersifat baru sebagai contoh pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan di dalam aktivitas kerja pada lingkungan kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan ini dapat berguna untuk memperkaya kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki oleh para PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, sehingga diharapkan melalui pelatihan ini kinerja dan *skill* yang dimiliki oleh para PNS meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kecenderungan perilaku kerja kotraproduktif yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu peneliti berikutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan jenis pekerjaan (*job description*) dan beban kerja subjek, tingkat stress kerja, dan faktor *locus of control* subjek yang diteliti, mengingat faktor-faktor tersebut berpotensi untuk berpengaruh. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan perusahaan dengan bidang lain mengingat pentingnya kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku

kerja kontraproduktif dalam setiap perusahaan guna memprediksi perilaku pegawai ketika bekerja dan pertimbangan akan kesesuaian pegawai dengan bidang kerja yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., dkk. 2005. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol 1. London: Sage
- Effendi, A. 2009. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang Efektif*. Bandung: Lembaga Administrasi Negara.
- Feist, J. & Feist, G. J. 2008. *Theories of personality, 7ed*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organization, 8th Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Ivancevich, J. M., dkk. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Keban, Y. T. 2004. "Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS Di Indonesia." *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 8 No. 2.
- Larsen, R. J., dan Buss, D. M. 2008. *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature 3rd Ed*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach, 12th Ed*. New York: Irwin/McGraw-Hill.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. 2010. *Organizational Behaviour*. Illinois: Irwin/McGraw-Hill.
- Mendagri: Hampir 1000 PNS Korupsi. Edisi November 2012. <http://www.merdeka.com/peristiwa/mendagri-hampir-1000-pns-korupsi.html> diunduh pada tanggal 6 Oktober 2013
- Meningkatkan Profesionalisme PNS Kesehatan Melalui Diklat Berbasis Kompetensi. Maret 2012. Website Resmi Departemen Kesehatan Indonesia. <http://www.bppsdmk.depkes.go.id> diunduh tanggal 5 Mei 2012.
- Mount, dkk. 2006. "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects of Job Satisfaction". *Journal of Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Oknum PNS Mencuri Laptop Berdalih Terdesak Ekonomi. <http://www.koranmadura.com/2013/05/16/aknum-pns-mencuri-laptop-berdalih-terdesak-ekonomi/> edisi 16 Mei 2013 diunduh pada 6 Oktober
- Penney, L. M., dan Spector, P. E. 2002. Narcissism and counterproductive behaviour: do bigger egos means bigger problem? *International Journal of Selection and Assessment*, 101, 126 – 134.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Alih Bahasa: Diana. Jakarta : Salemba Empat

- Salgado, J. F. 2002. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117–125.
- Santoso, S. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Spector, P. E. & Fox, S. 2005. A Stessor-emption model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P.E. Spector (Eds), *Counterproductive work behavior: Investigation of actors and targets* (pp. 151-176). Washington, DC: American Psychological Association.
- Suara Merdeka Online. Asyik Belanja PNS Dirazia.
<http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/06/15/149608/Asyik-Belanja-PNS-Dirazia> edisi 15 Juni 2011 diunduh pada 5 Mei 2012
- Tujuh PNS Dipecat. <http://www.jambiekspres.co.id/berita-2247-tujuh-pns-dipecat.html> edisi 9 November 2012 diunduh pada 6 Oktober 2013
Terlibat korupsi, 15 PNS Dipecat. Mei 2013.
<http://www.tempo.co/read/news/2012/05/16/058404218/Terlibat-Korupsi-15-PNS-di-Jember-Diberhentikan> diunduh pada tanggal 6 Oktober 2013
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diunduh pada website resmi www.korpri.co.id pada 16 November 2012.
- Website resmi Badan Kepegawaian Negara: Profil, Visi Misi.
<http://www.bkn.go.id/in/profil/visi-misi.html> diunduh tanggal 23 Januari 2013