



Kontingensi Kepribadian dan Lingkungan pada Perilaku Kerja yang Menurunkan Produktifitas di Tempat Kerja yang Dipengaruhi Faktor Kebosanan

Linda Dwi Rahayu

Universitas Setia Budi

Nang Among Budiadi

Universitas Setia Budi

Sugiyarmasto

Universitas Setia Budi

Ariefah Yulandari

Universitas Setia Budi

Alamat: Jl. Let. Jend. Sutoyo, Mojosongo, Surakarta.

Korespondensi penulis: yolanyolan79.feusb@gmail.com

Abstrak. *This study examines the effect of boredom on work behavior that reduces productivity moderated by personality factors and environmental factors. This study selected a population in a work zone that has quite high work pressure by taking a sample of 200 samples. The regression analysis used found that there is a significant influence between boredom on work behavior that reduces productivity, there is no significant influence between personality factors on work behavior that reduces productivity, there is no significant influence between personality factors in moderating the influence of boredom on work behavior that reduces productivity, there is no significant influence between environmental factors on work behavior that reduces productivity, there is no significant influence between environmental factors in moderating the influence of boredom on work behavior that reduces productivity.*

Keywords: *Boredom, Work behavior that reduces productivity, Personality factors, Environmental factors.*

Abstrak. Penelitian ini menguji pengaruh kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktivitas yang dimoderasi faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Penelitian ini memilih populasi di zona kerja yang memiliki tekanan kerja yang cukup tinggi dengan pengambilan sampel sebanyak 200 sampel. Analisis regresi yang digunakan menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktivitas, ada pengaruh signifikan antara faktor kepribadian pada perilaku kerja yang menurunkan produktivitas, tidak ada pengaruh signifikan antara faktor kepribadian dalam memoderasi pengaruh kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktivitas, tidak ada pengaruh signifikan antara faktor lingkungan pada perilaku kerja yang menurunkan produktivitas, tidak ada pengaruh signifikan antara faktor lingkungan dalam memoderasi pengaruh kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.

Kata Kunci: Kebosanan, Perilaku kerja yang menurunkan produktivitas, Faktor Kepribadian, Faktor Lingkungan.

PENDAHULUAN

Banyak faktor perilaku penyimpangan ditempat kerja yang menyebabkan tujuan akhir suatu organisasi perusahaan tidak tercapai tujuannya. Menurut O'Boyle Jr, (2010), perilaku kerja

yang menurunkan produktifitas (*Counterproductive Work Behavior, CWB*) dipahami sebagai perilaku yang terjadi dalam organisasi dan merupakan tindakan disengaja oleh organisasi atau anggotanya berujung merugikan organisasi dan anggotanya itu sendiri. Pemahaman atas perilaku kerja yang menurunkan produktifitas memiliki pemahaman yang sama ketika adanya tindak yang bertentangan dengan kepentingan organisasi dimana terdapat perilaku bersifat sukarela atau disengaja (Chang dan Smithikrai, 2010). Hal tersebut juga ditemukan pada jurnal Ansari *et al.* (2013), bahwa perilaku kerja yang menurunkan produktifitas masuk ke dalam penyimpangan (Robinson, dan Bennett, 1995), perilaku penentang aturan atau norma berlaku (Giacalone *et al.*, 1997) dan bersifat meluas serta memakan biaya perbaikan perilaku, baik untuk organisasi, secara individual dan mengurangi kualitas mutu karyawan (Chang, dan Smithikrai, 2010). Memakan biaya dalam hal tersebut dapat dimisalkan dalam Omar (2011), yaitu miliaran dolar terbuang disebabkan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas hal tersebut sebagai konsekuensi yang mahal dan merugikan.

Beberapa hasil penelitian dalam psikologi industri/organisasi yang bertitik fokus pada pengidentifikasian hubungan antara karakteristik individu dan perilaku yang diinginkan di tempat kerja merupakan hal yang dianggap penting dalam mengetahui faktor apa saja yang menjadi kontribusi tercapainya diantara individu dan organisasi terhadap hubungan kerja, maka sangat diperlukan suatu pemahaman faktor-faktor yang ikut menyumbang mengakibatkan perilaku yang tidak diinginkan terjadi, seperti perilaku kerja yang menurunkan produktifitas yang dimana pemahaman perilaku kerja yang menurunkan produktifitas merupakan penyimpangan kerja (Monnastes, 2010 dalam jurnal Ansari *et al.*, 2013).

Kumpulan orang dalam satu tempat dalam suatu organisasi mengalami kebosanan lebih selama mereka berada dalam lingkungan aktifitasnya terutama di tempat kerja. Sewaktu-waktu karyawan mungkin kurang aktivitas, hal tersebut dapat dilihat dari ketika tidak ada hal yang harus dikerjakan (Fisher, 1993). Timbulnya rasa kebosanan, misalnya buruknya lingkungan karena adanya tugas berulang-ulang atau tugas yang tidak menarik perhatian serta menggairahkan bagi individu. Kebosanan termasuk hal yang dirasakan sebagai emosi secara umum namun negatif yang dapat membuat rasa ketidaksejahteraan seperti hasil penelitian dari Spector *et al.* (2006) dimana dampak rasa bosan pada perilaku kerja yang mengakibatkan produktifitas turun memperlihatkan bahwa kebosanan meningkatkan perilaku penyimpangan pada absensi dan keterlambatan. Pada hasil uji yang dilakukan Spector *et al.* (2006) memiliki kesamaan hasil penelitian Bruursema (2007) dalam Skowronski (2012), dimana hubungan antara kebosanan dan tindakan vandalisme di tempat kerja, penyimpangan kerja seperti tindakan yang disengaja gagal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan merupakan salah satu efek kebosanan.

Menurut Farmer dan Sundberg (1986), bahwa sangat dibutuhkan stimulasi dalam menghindari kebosanan karena kebosanan dalam lingkungan kerja memiliki kerawanan yang lebih besar. Ditemukan beberapa fenomena pada karyawan yang mengalami kebosanan dengan melakukan cara dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka pandang tidak menarik secepat-cepatnya (Game, 2007). Perilaku menyimpang seperti perilaku kerja yang menurunkan produktifitas timbul karena kebosanan yang dirasakan karyawan terlepas apapun penyebabnya, kebosanan akan tetap merusak individu maupun organisasi.

Beberapa tempat ditemukan cara penanganan faktor kebosanan pada karyawan ditangani secara sederhana tanpa memikirkan cara ataupun usaha untuk mengubah lingkungannya secara bersamaan sehingga karyawan mengatasinya dengan cara fokus kembali terhadap tugas-tugas pekerjaannya (Fisher, 1993). Kebosanan menciptakan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas yang terstimulasi (Spector dan Fox, 2010). Kebosanan akan membuat karyawan akan sering melakukan absen (Kass *et al*, 2001; Dyer-Smith dan Wesson, 1997), tidak bertindak sesuai ketentuan keselamatan (Game, 2007), sehingga rentan akan kecelakaan kerja (Frone, 1998), mengabaikan organisasi (Mann, 2007), kepuasan kerja berkurang juga akibat dari kebosanan (Game, 2007; MacDonald dan MacIntyre, 1997; Kass *et al.*, 2001). (Game, 2007; MacDonald dan MacIntyre, 1997; Kass *et al.*, 2001). Implikasi lainnya dari kebosanan yaitu dapat menurunkan prestasi kerja dan akan lebih sering berperilaku kerja yang menurunkan produktifitas (Bruursema, 2007; Spector *et al.*, 2006; Skowronski, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian dan fenomena perilaku kerja yang menurunkan produktifitas yang ditemukan di tempat kerja maka penelitian ini mencari bagaimana pengaruh antara rasa bosan yang dirasakan karyawan dan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas. Bagaimana pengaruh kebosanan karyawan pada perilaku kerja yang menurunkan produktifitas

KAJIAN TEORI

A. Perilaku Kerja Kontra Produktif

Robinson dan Bennett (1995), perilaku penyimpangan atas kemauan sendiri oleh pembuat penyimpangan memperlihatkan bagaimana tindakan tidak sesuai aturan penting organisasi dipastikan mengancam keberlangsungan organisasi, anggotanya, atau keduanya (Yen dan Teng, 2012). Menurut Kelloway *et al* (2010), perilaku yang diperbuat tanpa ada anjuran dari konstruk atau norma menyeluruh itu disebut perilaku kerja yang menurunkan produktifitas, sebagai contoh untuk individu seperti keterlambatan, kekerasan di tempat kerja, sabotase, pencurian, dan absensi.

Hal yang dipandang oleh organisasi sebagai perilaku yang tidak sesuai aturan dan bertentangan dengan kepentingan organisasi pada setiap perilaku yang disengaja pada bagian dari anggota organisasi bisa dikatakan sebagai perilaku kerja yang menurunkan produktifitas (Aftab

& Javeed, 2012). Menggambarkan penyimpangan dalam bentuk spesifik perilaku yang menurunkan produktifitas di tempat kerja sebagai akibat dari pekerjaan dengan tingkat rendah dan ketidakpuasan kerja (Sims, 2002). Mustaine & Tewksbury (2002) berpendapat tiga alasan utama, yakni kebutuhan ekonomi, ketidakpuasan kerja, dan ketidakadilan awal timbulnya perilaku penyimpangan di tempat kerja.

Penyimpangan adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja yang menurunkan produktifitas di tempat kerja yang digambarkan sebagai penyimpangan. Terdapat dua tipe dari perilaku perilaku kerja yang menurunkan produktifitas (Pelin dan Funda, 2013), yaitu : (1) Perilaku Kontraproduktif Interpersonal; (2) Perilaku Kontraproduktif Organisasi. Tindakan mencuri, agresi organisasi, keterlambatan, sabotase, meninggalkan pekerjaan lebih awal dan mengambil istirahat yang berlebihan termasuk pelanggaran normative kecil sebagai penyimpangan kerja dan pelanggaran serius dianggap sebagai penyimpangan kerja seperti kerusakan besar yang terjadi pada perusahaan sehingga perilaku menyimpang terlihat pada organisasi (Appelbaum *et al.*, 2007; Scheuer, 2010; Yen dan Teng, 2012).

B. Kebosanan

Kompleksitas fenomena dari gambaran kecemasan perihail tidak adanya makna atau kehilangan tujuan pada kegiatan atau situasi, yang disertai perasaan ketidakpuasan, lekas marah, gelisah, stres, dan rasa jebakan merupakan pemahaman secara luas dari kebosanan. Kebosanan menimbulkan dampak berkurangnya motivasi, kurangnya tantangan yang cukup, hal positif berkurang, adanya kelelahan mental serta seringnya emosional, kehilangan semangat bekerja, hilangnya harga diri, dipersonalisasi yang bisa kapan pun timbul yang bisa mengganggu pelayanan, dan ada perasaan prestasi berkurang (Campagne, 2012).

O Chiamaka *et al.*, (2015) menunjukkan seringkali perilaku kerja yang menurunkan produktifitas yang diperlihatkan para pekerja adalah rasa bosan. Rasa kecewa pekerja dengan tingkat monoton dalam pekerjaan mereka maka mereka akan memperlihatkan sikap yang cenderung kearah perilaku *non-job*. Perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan seperti bergosip, perlakuan atau tindakan kasar karyawan yang dapat meningkatkan kebosanan karyawan. Oleh karena itu perilaku karyawan akan sangat bisa dipahami melalui kebosanan yang dialaminya sehingga dikatakan melakukan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas untuk tujuan menyampaikan emosi.

Hasil penelitian dari beberapa klinis juga mengaitkan kebosanan ke perasaan marah (Lantz, 1988; McHolland, 1988). Maka Dahlen *et al.* (2004) menjelaskan kebosanan sangat berhubungan dengan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas untuk mendukung hasil penelitian dari Lantz, 1988; dan McHolland, 1988. Bruursema (2007) juga memberikan dukungan penguatan pada hasil penelitiannya dengan mengatakan bahwa kebosanan yang melanda

karyawan di tempat kerja berhubungan erat dengan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas. Pernyataan tersebut cenderung menegaskan bahwa kebosanan kerja sebagai prediktor kuat atas perilaku kerja yang menurunkan produktifitas dalam organisasi.

C. Faktor Kepribadian

Kepribadian merupakan pengintegrasian satu kesatuan semua karakteristik individu yang dikatakan unik dalam menentukan, dan dimodifikasi upaya menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan yang terus menerus (Krech & Crutchfield, 1969). *Mutu yang ada dalam mutu pribadi* eksistensi personal, atau ciri-ciri identitas seseorang dapat diartikan sebagai kepribadian. Kepribadian bahkan sebagai kombinasi fisik yang stabil dan karakteristik mental sebagai gambaran identitas pada diri seseorang (Pervin, Cervone & John, 2005).

Sifat atau ciri khas kepribadian yang dimiliki seseorang cenderung mengarah pada berbagai respon karakteristik, yang dimana sifat atau ciri khas tersebut tidak sempit sebagai pondasi dasar kepribadian (Friedman & Schustack, 2006). Bentuk sikap kepribadian bukan sikap yang terbentuk dari pikiran manusia yang tidak sepenuhnya sadar atau ketidaksadaran karena keunikan pada setiap kepribadian tiap-tiap orang tertekan dan memiliki kapasitas untuk penyesuaian terutama penyesuaian diri sendiri dengan lingkungan (Allport dalam King, 2010).

Costa & McCrae (dalam Feist 2008), komponen *big five personality* meliputi adaptasi karakter (*characteristic adaptations*) dan kecenderungan-kecenderungan dasar (*basic tendencies*). Teori kepribadian memberikan pemahaman faktor-faktor yang mendasari perilaku kerja yang menurunkan produktifitas yang relevan meliputi yaitu *Big Five Personality Traits* (Ekstroversi, Neurotisme, Keterbukaan terhadap pengalaman, Keramahan, dan Ketelitian). McCrae & Costa (dalam Feist & Feist, 2008) mengemukakan aspek *Big Five Personality* dalam 5 karakter kepribadian yaitu: 1. Tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Ekstraversi*), 2. Sikap kehati-hatian dari individu sebagai ukuran kepercayaan (*Conscientiousness*), 3. Mengkategorikan individu didasarkan atas lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru (*Openness to New Experiences*), 4. Keinginan dari individu untuk patuh kepada individu lainnya (*Agreeableness*), 5. Mengukur kemampuan seseorang dalam menahan stres (*Neuroticism*).

Lokus kendali (*locus of control, LOC*) atau pusat kendali adalah sifat lain yang relevan. Melalui *locus of control* internal atau pusat kendali internal dapat mempercayai bahwa setiap individu pasti memiliki beban atas apa yang terjadi pada kehidupan mereka dalam setiap kejadian (Rotter, 1966). Di bagian lain, melalui kendali pusat eksternalnya setiap individu percaya akan kekuatan pengontrol nasib mereka diluar kendali mereka. Pokus kendali eksternal dikaitkan secara umum dengan penurunan dari perilaku kerja yang menurunkan produktifitas (Ng *et al.*, 2006; Fox dan Spector, 1999; Perlow dan Latham, 1993;).

D. Faktor Lingkungan

Hubungan antara otonomi kerja dan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas memiliki sifat yang kompleks pada hubungan sosial. Menurut Marcus dan Schuler (2004), permasalahan lingkungan dialami karyawan berkategori mendapatkan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang rendah tapi berpengawasan yang tinggi, mengurangi perilaku kerja yang menurunkan produktifitas, bahkan pengontrolan diri terhadap individu yang masih rendah sekalipun. Berdasarkan studi Fox *et al.*, (2001) mengemukakan kemandirian dan keleluasaan yang diberikan kepada karyawan akan mengurangi kearah peningkatan perilaku kerja yang menurunkan produktifitas, sementara yang lain mengemukakan pola yang berlawanan (Vardi dan Weitz, 2003).

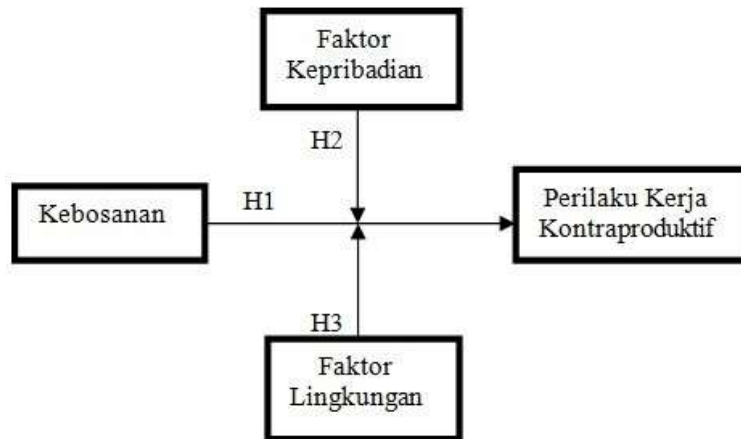
Pada pola yang berlawanan, kondisi tingkat kemandirian yang diberikan atasan dalam suatu organisasi rendah maka akan menimbulkan emosi negatif kepada karyawan seperti kemarahan dan frustrasi yang kemungkinan menciptakan perilaku ataupun tindakan bermusuhan dengan frekuensi lebih sering (Fox dan Spector (2006).

Selain faktor kepribadian, faktor lingkungan juga memiliki pengaruh pada perilaku kerja yang menurunkan produktifitas. Faktor lingkungan meliputi otonomi kerja dan *surveillance* (pengawasan). Otonomi pekerjaan dipahami sebagai derajat atau tingkat kebebasan melakukan segala aktifitas dalam wilayah otonominya, kemandirian dan keleluasaan yang diberikan karyawan untuk berinovasi terhadap pekerjaannya (Hackman & Oldham, 1976). Otonomi kerja akan cenderung memberikan keleluasaan dan kemandirian karyawan untuk bebas melaksanakan tugas mereka dalam organisasi, memiliki kemungkinan berkurangnya emosional dan stres serta meningkatkan kepuasan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam lingkup organisasi. Ketika pengawasan dilakukan, maka perilaku karyawan akan memperlihatkan bahwa karyawan lebih memiliki inovasi dalam keleluasaan dalam melakukan pekerjaan sesuai cara mereka.

METODE PENELITIAN

Pengujian moderasi faktor Kepribadian dan faktor Lingkungan pada pengaruh Kebosanan terhadap Perilaku kerja yang menurunkan produktivitas. Desain penelitian ini menggunakan metode survei. Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tanggungjawab besar dan tekanan kerja yang cukup tinggi yaitu pegawai non medis di instansi kesehatan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *probability sampling* dan teknik penyampelan yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan keseluruhan responden adalah 200 orang tiap *cluster* populasinya. Gambar 1 menjelaskan bahwa perilaku kerja yang menurunkan produktivitas variabel kebosanan yang diperkuat oleh faktor kepribadian dan

faktor lingkungan dapat memengaruhi perilaku kerja yang menurunkan produktivitas, sehingga alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu analisis regresi dengan variabel moderator. Alat analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Model penelitian hubungan antar konstruk yang diteliti dapat dilihat gambar berikut ini :



Gambar 1. Model penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor dan uji reliabilitas diuji dengan metode *cronbach alpha* (α). Kedua data tersebut dapat dilihat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item Kuesioner	Factor Loading	Keterangan
Kebosanan	B1	0,848	Valid
	B2	0,808	Valid
	B3	0,788	Valid
	B4	0,896	Valid
Perilaku kerja yang menurunkan produktivitas	CWB1	0,813	Valid
	CWB2	0,811	Valid
	CWB3	0,814	Valid
Faktor Kepribadian	FK1	0,859	Valid
	FK2	0,808	Valid
Faktor Lingkungan	FL1	0,928	Valid

FL2

0,918

Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Kebosanan	0,862	<i>Reliable</i>
Perilaku kerja yang menurunkan produktivitas	0,748	<i>Reliable</i>
Faktor Kepribadian	0,602	<i>Reliable</i>
Faktor Lingkungan	0,859	<i>Reliable</i>

Hasil uji F pada variabel faktor kepribadian dan faktor lingkungan (tabel 3) dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji F

Persamaan	Faktor Kepribadian			Faktor Lingkungan		
	F	Sig.	Keterangan	F	Sig.	Keterangan
1	12,676	0,000	Signifikan antara kebosanan terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.	12,675	0,000	Signifikan antara kebosanan perilaku terhadap kerja kontraproduktif.
2	257,269	0,000	Signifikan antara kebosanan dan faktor kepribadian terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.	6,332	0,822	Tidak signifikan antara kebosanan dan faktor lingkungan terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.
3	171,457	0,412	Tidak signifikan antara faktor kepribadian sebagai moderasi terhadap hubungan antara kebosanan dan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.	4,351	0,516	Tidak signifikan antara faktor lingkungan sebagai moderasi terhadap kebosanan dan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.

* nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$

Dari hasil pengolahan data berikut adalah hasil uji t pada variabel faktor kepribadian dan factor lingkungan (tabel 4) dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji t

Persamaan	Faktor Kepribadian			Faktor Lingkungan		
	t	Sig.	Keterangan	t	Sig.	Keterangan

1	3,560	0,000	Signifikan antara kebosanan terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.	3,560	0,000	Signifikan antara kebosanan terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.
2	21,719	0,000	Signifikan antara kebosanan dan faktor kepribadian terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.	0,226	0,822	Tidak signifikan antara kebosanan dan faktor lingkungan terhadap perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.
3	0,823	0,412	Tidak signifikan faktor kepribadian sebagai moderasi terhadap hubungan antara pengaruh kebosanan dan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.	-0,651	0,516	Tidak signifikan antara faktor lingkungan sebagai moderasi terhadap hubungan antara kebosanan dan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.

* nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$

Pengaruh moderator faktor kebosanan adalah sebagai berikut: (1) nilai beta variabel independen, yaitu kebosanan adalah 0,245, berarti bahwa apabila kebosanan meningkat satu satuan maka perilaku kerja yang menurunkan produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,245 satuan dan koefisien bernilai positif hal tersebut memiliki makna bahwa antara kebosanan dan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas memiliki hubungan positif. Semakin bosan akan mengakibatkan peningkatan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas; (2) nilai beta variabel kebosanan dan faktor lingkungan sebesar 0,824, hal tersebut memiliki makna bahwa apabila kebosanan dan faktor kepribadian meningkat satu satuan berarti perilaku kerja yang menurunkan produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,824. Koefisien bernilai positif bermakna hubungan positif (tabel 4). Semakin tinggi kebosanan dan faktor kepribadian memiliki konsekuensi meningkatnya perilaku kerja yang menurunkan produktivitas.

Tabel 4. Hasil Uji Nilai Beta

Persamaan	Beta	Sig.
1	0,245	0,000
2	0,824	0,000

Nilai koefisien determinasi (tabel 5) menunjukkan: (1) koefisien determinasi variabel independen kebosanan adalah 0,060 menunjukkan bahwa perubahan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh perubahan kebosanan sebesar 6% saja, selebihnya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diakomodasi dalam model penelitian ini; (2) koefisien determinasi variabel independen kepribadian adalah 0,723 berarti perubahan nilai variabel terikat perilaku kerja yang menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh variabel kebosanan sebesar 72,3%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diakomodasi dalam model penelitian ini; (3) persamaan ketiga sebesar 0,724 yang berarti perubahan nilai variabel terikat perilaku kerja yang menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas kebosanan, pemoderasi kepribadian dan faktor lingkungan sebesar 72,4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diakomodasi dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,245 ^a	,060	,055	,84029

a. Predictors: (Constant), Kebosanan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,720	,45723

a. Predictors: (Constant), Kepribadian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,720	,45760

KESIMPULAN

Kebosanan menyebabkan peningkatan perilaku kerja yang menurunkan produktivitas. Pengaruh kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktifitas dimoderasi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan secara simultan. Dalam kondisi kepribadian yang lebih tangguh, pengaruh kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktifitas akan melemah. Sementara itu pada kondisi lingkungan yang mendukung, pengaruh kebosanan pada perilaku kerja yang menurunkan produktifitas juga akan melemah. Dengan demikian perilaku kerja yang menurunkan produktifitas bisa dikendalikan atau diminimalkan melalui pengelolaan kebosanan serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perlakuan terhadap faktor

kepribadian dapat diantisipasi melalui kebijakan penerimaan tenaga kerja untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kepribadian yang cocok dengan persyaratan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab.H. & Javeed.A. (2012). The Impact of Job Stress on the Counterproductive Work Behavior (CWB) A Case Study from the financial Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 590(4), 7. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:30545582>.
- Ansari, ME., V Maleki, S., Mazraeh, S. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:212514626>.
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. and Matousek, A., (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598. <https://doi.org/10.1108/14720700710827176>.
- Basuki, TA., Prawoto, N., (2016). *Analisis regresi dalam peneitian ekonomi & bisnis: dilengkapi aplikasi SPSS & eviews*. Edisi 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bauer, J. A. (2011). *The Role of Discrete motions in Predicting Counterproductive Work Behavior*. University of South Florida.
- Bolin, A., & Heatherly, L. 2001. Predictors of employee deviance: The relationship between bad attitudes and bad behavior. *Journal of Business and Psychology*, 15(3), 405–418. <https://doi.org/10.1023/A:1007818616389>.
- Bruursema, K. (2007). How individual values and trait boredom interface with job characteristics and job boredom in their effects on counterproductive work behavior. *Doctoral Dissertation*, University of South Florida, ProQuest Digital Dissertations (UMI No. 3260044).
- Campagne, D.M. (2013). When Therapists Run Out of Steam: Professional Boredom or Burnout?. *Asociacion Espanola de Psicologia Clinia y Psicopatologia*, 17, 75-85. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.17.num.2.2012>
- Chang K, Smithikrai C. (2010). Counterproductive behaviour at work: An investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1272-1288. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483852>.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177–184. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00495.x>.
- Dahlen, E. R., Martin, R. C., Ragan, K. & Kuhlman, N. M. (2004). Boredom proneness in anger and aggression: Effects of impulsiveness and sensation seeking. *Personality and Individual Differences*, 37, 1615-1627. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.02.016>.
- Dyer-Smith, M.B.A. and Wesson, D.A. (1997). Resource allocation efficiency as an indicator of boredom, work performance and absence. *Ergonomics*, 40, 515-21. <https://doi.org/10.1080/001401397187991>.

- Farmer, R. And Sundberg, N.D. (1996). Boredom proneness: the development and correlates of a new scale. *Journal of Personality Assessment*, 5, 4-7. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5001_2.
- Feist, J. & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality*, 7ed. New York: McGraw-Hill Inc.
- Fisher, C.D. (1993). Boredom at work: a neglected concept. *Human Relations*, 46, 395-417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>.
- Fox, S. and Spector, P.E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-31. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6).
- Fox, S., Spector, P.E. and Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6).
- Fox, S. and Spector, P.E. (2006). *The many roles of control in a stressor-emotion theory of counterproductive work behavior*. in Perrewe, P.L. and Ganster, D.C. (Eds). Research in Occupational Stress and Well Being. Elsevier, Oxford.
- Friedman. H.S. & Schustack. M. W. (2006). Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern (terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Frone, M.R. (1998). Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, 83, 565-77. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.565>.
- Game, A.M. (2007). Workplace boredom coping: health, safety, and HR implications. *Personal Review*, 36(5), 701-721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>.
- Ghozali, I., (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giocalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, Sage, CA.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2) : 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Hair, J.F., William C.B., Barry J.B, and Rolph E.A. (2019). Multivariate Data Analysis, 6th Ed., New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Harrison, R. (1972). Understanding your organization character. *Harvard Business Review*, 50, 119-128.
- Ivancevich, John.M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Kanten, P., and Funda E.U. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: an empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4). <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:6227975>.
- Kass, S.J., Vodanovich, S.J. and Callender, A. (2001). State-trait boredom: relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16, 317-27. <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>.

- Kelloway.E.K , Lori Francis, Matthew Prosser, James E. Cameron. (2010). Counterproductive Work Behavior As Protest. *Human Resource Management Review*, 20, 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.014>.
- King.L.A. (2012). Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif. Salemba Humanika, Jakarta.
- Kretch. D & Crutchfield, R.S. (1969). Elements of Psychology. Alfred A Knopf, New York.
- Lantz, J. E. (1988). The bored client: A logotherapy approach. *Psychotherapy and the Bored Patient*, 3, 111-117. https://doi.org/10.1300/J358v03n03_11.
- Lawrence A. Pervin, Daniel Cervone, Oliver P. John. (2005). *Personality: Theory and Research*. 9 Edition. Wiley Publisher. Pennsylvania State University
- MacDonald, S. And MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01.
- Mann, S.L., Budworth, M. and Ismaila, A.S., (2012). Ratings of counterproductive performance: the effect of source and rater behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(2), 142 – 156. <https://doi.org/10.1108/17410401211194653>.
- Marcus, B. and Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-60. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.647>
- McCrae, R. R. & Costa, P.T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>.
- McCrae, R. R. and Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective*. Guilford Press, New York.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2010). The five factor theory of personality. Neo Inventories. Professional Manual. PAR, Lutz, FL.
- McHolland, J. D. (1988). Client-therapist boredom: what does it mean and what do we do?. *Psychotherapy and the Bored Patient*, 3, 87 - 96. https://doi.org/10.1300/J358v03n03_09.
- Mustaine, E. E., & Tewksbury, R. (2002). Workplace theft: An analysis of studentemployee Venders and job attributes. *American Journal of Criminal Justice*, 27, 111–127. <https://doi.org/10.1007/BF02898973>.
- Neuman, W.L. (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 6th ed, Pearson Education, Inc., USA.
- Ng, T.W., Sorensen, K.L. and Eby, L.T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-87. <https://doi.org/10.1002/job.416>.
- O'Boyle Jr. EH. (2010). A test of the general CWB-OCB emotion model. *Ph.D. thesis*, Virginia Commonwealth University.
- O Chiamaka, JA., M Tochukwu, O., I Kizito, O. (2015). Impact of Emotional Intelligence and

- Job Boredom Proneness on Counterproductive Work Behaviour. *American Institute of Science*, 1(2), 101-106. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:195715168>.
- Omar, F. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of work place deviance. *World Applied Science Journal*, 12, 42-56. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:195715168>.
- Perlow, R. and Latham, L.L. (1993). Relationship of client abuse with locus of control and gender: a longitudinal study in mental retardation facilities. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 831-4. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.831>.
- Rizwan, M. (2014). The Impact of the Job Stress, Job Autonomy and Working Conditions on Employee Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 196-207. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5907>
- Robinson SL, Bennett RJ. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.5465/256693>.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-18. <https://doi.org/10.1037/h0092976>.
- Sims, R. R. (2002). *Managing organizational Behavior*. 1st Ed. Greenwood Publishing Group USA.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Skowronski, M. (2012). When the bored behave badly (or exceptionally). *Personnel Review Emerald Group Publishing Limited*, 41(2), 143-159. <https://doi.org/10.1108/00483481211200006>.
- Spector, P.E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-97. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In P. E. Spector & S. Fox (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigation of actors and targets* (pp. 151–174). Washington, DC. <https://doi.org/10.1037/10893-007>.
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A. dan 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>.
- Spector PE, Fox S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology. An International Review*, 59(1), 21-39. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x>.
- Vardi, Y. & Weitz, E. (2004). *Misbehaviour in organization: Theory, Research & Management*. Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Yen, C. And Teng, H. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry. *Tourism Management*. 36, 401-410. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.10.003>.