
PENGARUH OPENESS TO EXPERIENCE DAN CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF(STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UIN MATARAM)

Eva Yanuartha¹
Surati²
Lalu M Furkan³
E-mail :baiqazra@ymail.com

ABSTRACT

This research is aimed at analysis the effect of personality openness to experience and conscientiousness on the counterproductive behavior of civil servant State Islamic University UIN Mataram. The data were collected by using questionnaires, interviews and documentation. The population is all 104 civil servants of UIN Mataram. The data analysis was using multiple regressions. The research showed that openness to experience and conscientiousness had negative and significant effect on the harmful behavior. It is suggested that personality openness to experience and conscientiousness be improved in order the counterproductive behavior could be decreased. In addition, UIN Mataram needs to provide appropriate working environment for employees in order that good behavior is maintained and improved. The management of UIN Mataram needs to apply the good leadership function in terms of assertiveness and justice. UIN Mataram needs to provide trainings for staffs of civil servants evenly to improve the competence for new jobs. UIN Mataram needs to provide fair job and rotate the staff every two to three years in order that employees/ civil servants face challenges in the new position and to have concern for the institution.

Keywords: openness to experience, conscientiousness, unproductive behavior.

1. PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini setiap organisasi dituntut untuk terus dapat mengikuti perkembangan zaman yang sangat cepat untuk berubah. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berdedikasi tinggi. Agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut, perilaku kerja produktif sangatlah penting dan diperlukan. Perilaku yang produktif dari sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Berdasarkan PP Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, ruang lingkup etos kerja PNS dapat dilihat dari 2 (dua) sisi, yaitu produktifitas kerja dan profesionalitasnya. Dengan etos kerja yang baik, seorang PNS akan dapat menjadi pegawai yang produktif dan profesional, begitu juga jika sebaliknya, maka PNS tersebut akan menjadi pegawai yang kurang/tidak produktif dan kurang/tidak professional. Namun pada kenyataannya sering terjadi perilaku-perilaku manusia yang ada di dalam organisasi tertentu menyimpang di tempat kerja atau sering terjadi perilaku kontraproduktif. Perilaku kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh kepribadian dari masing-masing individu yang terdapat dalam *the big five theory* (Penney dan Spector, 2002)

Menurut Penney dan Spector (2002) perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang mengganggu organisasi atau anggota organisasi seperti pencurian,

¹Pegawai di Universitas Islam Negeri Mataram

²Program Studi Magister Manajemen Unram

³ Program Studi Magister Manajemen Unram

sabotase atau agresi antar pribadi, kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan menyebar rumor yang tidak jelas di dalam tempat kerja. Dewasa ini perilaku kerja kontra produktif mendapat perhatian penting dalam organisasi karena banyaknya kerugian yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut, misalnya kinerja organisasi yang semakin menurun dan tidak mampu mencapai target. Perilaku kerja kontraproduktif dapat berupa ketidakhadiran, sering datang terlambat, pulang lebih cepat, memperpanjang waktu istirahat, kerja yang lambat, tidak patuh pada perintah atasan dan lain-lain.

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa *openness to experience* merupakan yang paling kompleks dan memiliki paling sedikit kesepakatan dari para ahli mengenai uraiannya. Robbins menjelaskan bahwa secara umum individu yang memiliki tingkat *openness to experience* yang tinggi cenderung imajinatif, kreatif, penuh rasa ingin tahu, dan sensitif terhadap hal yang bersifat estetik. Individu dengan tingkat *openness to experience* rendah cenderung lebih tahan pada perubahan, kurang terbuka terhadap ide-ide baru, dan lebih konvensional dan tetap (tidak berubah) terhadap hal-hal terkait hidup mereka. Sedangkan pembawaan individu *conscientiousness* yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, gigih dan berorientasi pada prestasi kerja individu *conscientiousness* cenderung untuk tetap fokus dan tekun pada pekerjaan yang diberikan (Robbins dan Judge, 2008). Seperti yang dikemukakan juga oleh (Robbins dan Judge, 2008) bahwa individu *conscientiousness* memiliki kemungkinan lebih kecil untuk terlibat dengan perilaku absen kerja, berhenti bekerja dan perilaku kontraproduktif lainnya. Kepribadian *openness to experience* dan *conscientiousness* dapat ditemukan dimanapun, seperti di Universitas Islam Negeri (UIN).

Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram adalah satu satunya Perguruan Tinggi Negeri berbasis Islam di NTB yang mempunyai visi menjadi lembaga perguruan tinggi yang mampu membina dan mendidik anggota masyarakat sehingga menghasilkan para sarjana yang bermoral islam, intelektual dan profesional dalam bidangnya serta berdayaguna bagi pembangunan bangsa dan negara di masa depan. UIN Mataram mempunyai 104 Pegawai yang berstatus PNS, Tenaga Honorer 106 dan memiliki Tenaga Pengajar / Dosen sebanyak 261 orang (data kepegawaian per Desember 2016). Demi tercapainya tujuan UIN Mataram sesuai dengan visi misi tersebut, seharusnya Pegawai Negeri Sipil yang mengemban tugas sebagai pelaksana tanggung jawab dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan disiplin. Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan awal terdapat fenomena bahwa terlihat beberapa Pegawai Negeri yang masih sering meninggalkan kantor tanpa ijin, meninggalkan kantor untuk mengerjakan bisnis tambahan, mengurus usaha sampingan, tidak maksimal dalam melaksanakan tugas dikarenakan bentuk protes akan sikap pimpinan, hal ini juga dipengaruhi oleh kedekatan pegawai yang bersangkutan dengan pimpinan, sehingga walaupun sibuk dengan urusan pribadi pada jam kantor, tidak menjadi masalah bagi pegawai tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal tersebut, melalui teori *the big five personality* terdapat 2 faktor yang sangat dominan yang sangat nampak terlihat pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UIN Mataram yang mengganggu produktifitasnya seperti sangat sulit untuk menerima hal-hal baru dan sangat lambat dalam melakukan inovasi. Sekalipun dirangsang untuk berinovasi, mereka akan sangat malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau *upgrading* kemampuan seperti pelatihan di bidang teknologi selain itu terdapat kepribadian-kepribadian yang sulit untuk menerima kritik dan saran serta takut akan terjadinya perubahan-perubahan yang ada di dalam organisasi. Ketika organisasi akan

melakukan suatu perubahan maka semua pegawai akan melakukan protes dan akan menilai pimpinan tersebut negatif.

Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian mereka akan *openness to experience* nya sangat rendah sehingga mereka cenderung untuk memiliki pemikiran yang sempit, konservatif, tidak menyukai perubahan dan kurang berani mengambil risiko. Adapun pegawai yang memiliki kepribadian *openness to experience* tinggi, seperti misalnya penyusun laporan keuangan yang seharusnya hanya menyelesaikan laporan keuangan BLU (Badan Layanan Umum) dan membuat rekap realisasi belanja akan tetapi yang bersangkutan juga membantu mengoperasikan aplikasi SAS (Sistem Aplikasi Satker) dan membantu mengarsipkan dokumen keuangan.

Di sisi lain, fenomena yang terjadi adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkup UIN Mataram beberapa diantaranya terlihat lebih memilih mengerjakan pekerjaan diluar dari pekerjaan kantor yang ada. Mereka lebih memilih mengurus usaha sampingan yang mereka miliki, selain itu juga mereka sering mengabaikan kedisiplinannya. Mereka tidak peduli akan jam kerja kantor yang telah ditetapkan sehingga cenderung mengatur waktu seenak dirinya sendiri. Hal ini mengindikasikan berdasarkan *the big five personality* maka kepribadian *conscientiousness* mereka sangat rendah sehingga mereka cenderung untuk tidak disiplin, tidak memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja, sering meninggalkan ruangan tanpa keterangan yang jelas, mudah menyerah dan hedonistic.

Beberapa penelitian telah banyak dilakukan terkait hubungannya antara perilaku kerja kontraproduktif dengan tipe kepribadian berdasarkan perspektif *the big five personality theory*. Penelitian yang dilakukan oleh Mount *et al* (2006) menemukan bahwa di Amerika Serikat karyawan yang memiliki kepribadian *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Penney *et al* (2007) memiliki hasil bahwa karyawan di Amerika Serikat yang berkeja pada industri-industri besar seperti di bidang pendidikan, kesehatan, pemerintahan, manufaktur dan *food service* memiliki hasil *Conscientiousness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian yang dilakukan oleh Bolton *et al* (2010) memiliki hasil bahwa karyawan di Amerika Serikat yang berasal dari Kaukasian, Afrika-Amerika dan yang berasal dari Asia Pasifik memiliki hasil bahwa *Openness to Experience*, dan *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan *research gap* atau celah penelitian dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Openness to Experience*, *Conscientiousness* dan perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kepribadian *Openness to Experience* dan kepribadian *Conscientiousness* terhadap perilaku kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil UIN Mataram.

2. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang dilakukan maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Mataram yang berjumlah 104 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Dengan demikian responden berjumlah 104 orang Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram.

Variabel yang dianalisis pada penelitian ini yaitu variabel kepribadian *Openess to experience* (X_1) dan kepribadian *Conscientiousness* (X_2) sebagai variabel bebas. Kemudian Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y) sebagai variabel terikat.

Variabel *Openess to experience* adalah tanggapan/persepsi Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram akan kepribadian individu yang memiliki kemampuan untuk dapat melakukan penyesuaian dan beradaptasi pada suatu ide, situasi atau hal-hal baru yang ada di dalam lingkungan kerja. Indikator variabel ini yaitu imajinatif, kreatif, orisinil, menyukai keragaman dalam pekerjaan, kebebasan berekspresi dan penuh rasa ingin tahu. Hasil uji validitas dengan SPSS 16.0 pada tabel 4.5. menunjukkan bahwa nilai r hitung butir pernyataan variabel *Openess to experience* beragam dari 0,467 sampai 0,641, dimana semua nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,3) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner *Openess to experience* dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji realibilitas instrumen pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa nilai Croanbach's Alpha butir *Openess to experience* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0.630 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner *Openess to experience* dinyatakan reliabel

Sedangkan *Conscientiousness* (X_2) adalah tanggapan/persepsi Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram akan kepribadian individu yang memiliki kemampuan untuk dapat mengikuti peraturan yang berlaku, tepat waktu, berpikir sebelum bertindak, terencana, memprioritaskan tugas, ambisius, fokus pada pencapaian, tekun dan memiliki disiplin diri. Indikator pada variabel ini yaitu berhati-hati/penuh perhitungan dalam bertindak, pekerja keras, teratur, tepat waktu, tekun dan ambisius. Hasil uji validitas dengan SPSS 16.0 pada tabel 4.6. menunjukkan bahwa nilai r hitung butir pernyataan variabel *Conscientiousness* beragam dari 0,467 sampai 0,641, dimana semua nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,3) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner *Conscientiousness* dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji realibilitas instrumen pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa nilai Croanbach's Alpha butir *Conscientiousness* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0.681 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner *Conscientiousness* dinyatakan reliabel

Kemudian variabel Perilaku Kontraproduktif (Y) yaitu tanggapan/persepsi Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram akan perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja pegawai secara khusus. Indikator pada variabel ini yaitu penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik dan agresi Individu. Hasil uji validitas dengan SPSS 16.0 pada tabel 4.7. menunjukkan bahwa nilai r hitung butir pernyataan variabel perilaku kerja kontraproduktif beragam dari 0,323 sampai 0,754, dimana semua nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,3) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner kontraproduktif dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji realibilitas instrumen pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa nilai Croanbach's Alpha butir Perilaku kontra produktif lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0.840 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner kontra produktif dinyatakan reliabel

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu SPSS 16 dengan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis linier regresi berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat karakteristik responden, sebagai berikut

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat berdasarkan jenis kelamin responden, maka responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	83	79,8%
2.	Perempuan	21	20,2%
Jumlah:		104	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 83 orang dengan persentase 79,8 persen dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang dengan persentase 20,2 persen. Adapun total dari keseluruhan responden ialah sebanyak 104 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram lebih banyak berjenis kelamin laki-laki tersebut dikarenakan pada saat pembangunan awal Universitas Islam Negeri Mataram, tenaga laki-laki lebih banyak dibutuhkan.

2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dilihat berdasarkan usia responden, maka responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-30	6	5,7%
2.	31-40	37	35,6%
3.	41-50	44	42,4%
4.	51-60	17	16,3%
Jumlah:		104	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 5,7 persen, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 37 orang dengan persentase 35,6 persen. Kemudian yang berjumlah 41-50 tahun berjumlah 44 orang dengan persentase 42,4 persen dan yang berusia 51-60 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 16,3 persen. Adapun responden terbanyak dikarenakan pada rentang usia antara 41 sampai 50 tahun memiliki kepribadian yang tetap sehingga tidak mudah untuk berubah-ubah.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dilihat berdasarkan pendidikan terakhir responden, maka responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian terlihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	22	21.15%
2.	Diploma	11	10.57%
3.	S1	50	48.09 %
4.	S2	21	20.19%
Jumlah:		104	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 50 orang atau sebesar 48.09 persen, lalu diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 21 orang atau sebesar 20.19 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram memiliki pemikiran yang terbuka dan memiliki pandangan yang luas karena sebagian besar berpendidikan tinggi dengan tingkatan S1 dan S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat berdasarkan masa kerja responden, maka responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	<1	15	14.42%
2.	1-5	34	32.69%
3.	6-10	46	44.23%
4.	>10	9	8.66%
Jumlah:		104	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 14.42 persen, responden yang bekerja antara satu sampai lima tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 32.69 persen dan responden yang bekerja selama enam sampai sepuluh tahun yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase 44.23 persen dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang atau 8.66 persen. Kemudian dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu yang bekerja antara rentang waktu 6 hingga 10 tahun Hal ini menunjukkan bahwa para Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram telah mengetahui secara mendalam kondisi lingkungan di tempat kerjanya yang dapat berpengaruh terhadap kepribadiannya.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel *Openness to experience* (X_1)

Openness to experience adalah kepribadian individu yang memiliki kemampuan untuk dapat melakukan penyesuaian dan beradaptasi pada suatu ide, situasi atau hal-hal baru yang ada di dalam lingkungan kerja. Kategori tanggapan penilaian responden terhadap masing-masing item *Openness to experience* menunjukkan jawaban responden atas enam pernyataan, dimana dari keenam pernyataan tersebut empat diantaranya menjawab kuat. Sedangkan jawaban sedang dan sangat kuat masing-masing hanya terdapat satu jawaban responden. Besarnya nilai rata-rata jawaban responden ialah sebesar 3,84 dan termasuk kedalam kategori kuat. Dari jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa para responden memiliki keterbukaan yang tinggi umumnya kreatif, imajinatif, original, penuh ingin tahu, dan menyukai keberagaman. Hal tersebut diperjelas pada item pernyataan “saya ingin tahu banyak hal di lingkungan sekitar tempat saya bekerja” dimana pada pernyataan tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat/ sangat sesuai.

Secara umum individu yang memiliki tingkat *openness to experience* yang kuat cenderung imajinatif, kreatif, penuh rasa ingin tahu, dan sensitif terhadap hal yang bersifat estetik. Sedangkan individu dengan tingkat *openness to experience* tidak kuat cenderung kurang terbuka terhadap ide-ide baru, dan lebih konvensional dan tetap (tidak berubah) terhadap hal-hal terkait hidup mereka.

2. Variabel *Conscientiousness* (X_2)

Conscientiousness adalah kepribadian individu yang memiliki kemampuan untuk dapat mengikuti peraturan yang berlaku, tepat waktu, berpikir sebelum bertindak, terencana, memprioritaskan tugas, ambisius, fokus pada pencapaian, tekun dan memiliki disiplin diri. Individu yang memiliki *conscientiousness* tinggi cenderung sangat teliti, bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan dan gigih. Individu yang memiliki *conscientiousness* rendah cenderung mudah terganggu oleh keadaan lingkungan, tidak dapat diandalkan, tidak teratur, kurang hati-hati, dan tidak bertanggung jawab (McShane dan Glinow, 2010). Kategori tanggapan penilaian responden terhadap masing-masing item *Conscientiousness* menunjukkan jawaban responden atas enam pernyataan, dimana dari keenam pernyataan tersebut tiga diantaranya menjawab kuat dan tiga pernyataan lainnya menjawab sangat kuat. Besarnya nilai rata-rata ialah 4,09 dan termasuk kedalam kategori kuat. Dari jawaban responden tersebut dapat dilihat pula bahwa para responden merupakan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin. Hal tersebut diperjelas pada item pernyataan pertama hingga ketiga dimana pada pernyataan tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat.

Pembawaan individu *conscientiousness* yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, gigih dan berorientasi pada prestasi kerja cenderung untuk tetap fokus dan tekun pada pekerjaan yang diberikan. Kemudian individu *conscientiousness* memiliki kemungkinan lebih kecil untuk terlibat dengan perilaku absen kerja, berhenti bekerja dan perilaku kontraproduktif lainnya.

3. Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)

Perilaku Kerja Kontraproduktif adalah perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja pegawai secara khusus. Perilaku kerja kontraproduktif ini dapat juga disebut dengan penyimpangan perilaku yang termasuk dalam jenis ini adalah mangkir dari absen, penyimpangan produksi, agresi ditempat kerja, pencurian, sabotase dan penipuan. Perilaku kerja kontra produktif mempunyai berbagai macam istilah seperti *organizational aggression*, *Work place deviance*, *retaliation* dan *sabotase*. Kategori tanggapan penilaian responden terhadap masing-masing item *Conscientiousness* menunjukkan jawaban responden atas empat belas pernyataan, dimana dari empat belas pertanyaan tersebut dua belas diantaranya menjawab jarang dan dua pernyataan lainnya menjawab kadang-kadang dan sering. Dari jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa para responden merupakan pribadi yang tidak melakukan perilaku yang bertentangan atau menyimpang dari tujuan organisasi. hal tersebut dikarenakan besarnya nilai rata-rata ialah 2,40 yang termasuk kedalam kategori jarang.

Perilaku kerja kontraproduktif sebenarnya adalah perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja pegawai secara khusus. Perilaku kerja kontraproduktif dapat berupa keterlambatan, ketidakdisiplinan, pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, tidak patuh pada perintah atasan dan lain-lain.

3.3 Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi berganda untuk meramalkan variasi perilaku kontraproduktif jika dipengaruhi oleh *openness to experience* dan *conscientiousness* disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut

Tabel 3.3 Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.433	.605		67.324	.000
	X1	-.235	.107	-.210	-2.201	.030
	X2	-.282	.127	-.212	-2.216	.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 3.3, diketahui nilai konstanta 4.433, nilai koefisien regresi variabel *openness to experience* (X1)-0.235, nilai koefisien regresi variabel *conscientiousness* (X2) -0.282 maka persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.433 - 0.235X_1 - 0.282X_2$$

Dimana :

Y: Perilaku Kerja Kontra Produktif

X₁ : *Openness to Experience*

X₂ : *Conscinetiousness*

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi *Openness to Experience*

b₂ : Koefisien regresi *Conscinetiousness*

3.4. Pembahasan

a. Pengaruh *Openess to Experience* Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil Di UIN Mataram

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *openness to experience* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram.

Nilai koefisien regresi variabel *Openess to Experience* adalah sebesar -0.235 dengan nilai signifikansi sebesar 0.30. Ini berarti bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel *Openess to Experience* akan menyebabkan perubahan pada variabel perilaku kerja kontra produktif sebesar -0,235 dengan asumsi variabel *Conscinetiousness* tetap. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah antara variabel *Openess to Experience* dengan variabel perilaku kerja kontra produktif. Dengan kata lain, bahwa jika semakin baik kepribadian *openness to experience* yang dimiliki oleh pegawai Universitas Islam Negeri Mataram maka akan menurunkan perilaku kerja kontra produktif. Sebaliknya jika semakin lemah kepribadian *Openess to Experience* yang dimiliki oleh pegawai Universitas Islam Negeri Mataram maka perilaku kontra produktif akan meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2009) dimana kedua penelitian tersebut menemukan bahwa *openness to experience* memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh ahli manajemen Robbins dan Judge (2008) bahwa selama 20 tahun terakhir ini, kepribadian *big five personality* dipercaya untuk dapat mengklasifikasikan dan mengidentifikasi sifat individu yang berkaitan dengan perilaku kerjanya. Salah satu dari *big five personality* tersebut adalah *openness to experience*. Penelitian lain oleh Grijalva dan Newman (2015) dimana menemukan bahwa *openness to experience* memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif. Sedangkan Bolton *et al* (2010) dengan judul *Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior Dimensions* memiliki hasil bahwa *Openess to Experience* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif.

Menurut Salgado (2002) setiap organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi, hal ini dikarenakan organisasi pasti akan terus berubah dan mengikuti lingkungannya, apabila suatu organisasi tidak memiliki individu-individu yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mengalami kemunduran atau bahkan tidak mampu ikut dalam persaingan. Di sisi lain, menurut Robbins dan Judge (2008) individu yang memiliki *openness to experience* yang tinggi cenderung memiliki perilaku kerja yang baik, mengatur atau mampu beradaptasi dengan lingkungannya dengan baik dan memiliki kemauan yang tinggi untuk dapat memperbaiki dirinya di dalam tim atau lingkungannya.

b. Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil Di UIN Mataram

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *Conscientiousness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram.

Nilai koefisien regresi variabel *Conscinetiousness* adalah sebesar -0,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0.29. Ini berarti bahwa setiap perubahan satu satuan yang terjadi pada variabel *Conscinetiousness* akan menyebabkan perubahan pada komitmen organisasi sebesar -0,282 dengan asumsi variabel *Openess to Experience* tetap. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel *Conscinetiousness* dengan variabel perilaku kerja kontra produktif. Dengan kata lain, bahwa jika semakin baik kepribadian *Conscinetiousness* yang dimiliki oleh pegawai Universitas Islam Negeri Mataram maka akan menurunkan perilaku kerja kontra produktif. Sebaliknya jika semakin lemah kepribadian *Conscinetiousness* pegawai Universitas Islam Negeri Mataram maka akan perilaku kerja kontra produktif akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2009) menemukan bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif pada pegawai negeri sipil di Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Penney (2007) menemukan *Consienciousness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontra produktif di Amerika Serikat.

Menurut ahli manajemen Robbins dan Judge (2008) individu yang memiliki kepribadian *Consienciousness* merupakan pribadi yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, gigih dan berorientasi pada prestasi kerja individu serta individu yang memiliki *Consienciousness* yang tinggi cenderung akan tetap fokus dan tekun pada pekerjaan yang diberikan. Individu yang memiliki kepribadian *Consienciousness* yang kuat akan mampu untuk menurunkan perilaku kerja kontra produktif, hal ini dikarenakan individu yang memiliki kepribadian *Consienciousness* merupakan individu yang bertanggung jawab, berorientasi pada *goal-achievement*, tidak suka membuang-buang waktu dan gemar menaati peraturan yang berlaku di lingkungannya (Luthans, 2011).

3.5. Implikasi Manajerial

Kepribadian *openness to experience* yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram telah berada pada kategori kuat. Walaupun demikian pimpinan lembaga diharapkan tetap bekerja keras untuk memberikan masukan dan arahan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram untuk dapat meningkatkan kembali kepribadian terkait item item seperti : Imajinatif, Kreatif, Orisinil, Menyukai keragaman dalam pekerjaan, Kebebasan berekspresi dan Penuh rasa ingin tahu, sehingga perilaku kerja kontra produktif dapat diturunkan.

Kepribadian *conscientiousness* yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram telah berada pada kategori kuat. Walaupun demikian pimpinan lembaga diharapkan tetap bekerja keras untuk memberikan masukan dan arahan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil di UIN Mataram untuk dapat meningkatkan kembali kepribadian terkait item item seperti : Berhati-hati/penuh

perhitungan dalam bertindak, Pekerja keras, Teratur, Tepat waktu, Tekun dan Ambisius sehingga perilaku kerja kontra produktif dapat diturunkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dengan SPSS versi 16.0, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepribadian *Openness to Experience* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, artinya semakin baik kepribadian *openness to experience* yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram maka akan dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktif secara nyata.
2. Kepribadian *Conscientiousness* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, artinya semakin baik kepribadian *Conscientiousness* yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram maka akan dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktif secara nyata.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh *openness to experience* dan *Conscientiousness* terhadap perilaku kerja kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram sebesar 87 persen, sedangkan 13 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4.2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian *openness to experience* yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram telah berada pada kategori kuat. Meskipun demikian perlu ditingkatkan kembali agar perilaku kerja kontra produktif dapat diturunkan.
2. Kepribadian *conscientiousness* yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram telah berada pada kategori kuat. Meskipun demikian perlu ditingkatkan kembali menjadi sangat sesuai agar perilaku kerja kontra produktif dapat diturunkan secara nyata.
3. Universitas Islam Negeri Mataram perlu untuk memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi para Pegawai Negeri Sipil agar kepribadian-kepribadian yang baik dapat terus dibentuk dan dimunculkan
4. Pimpinan Universitas Islam Negeri Mataram perlu untuk menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan yang baik, seperti memperhatikan faktor ketegasan dan keadilan.
5. Universitas Islam Negeri Mataram perlu melakukan pelatihan-pelatihan bagi para Pegawai Negeri Sipil secara merata agar kompetensinya semakin meningkat untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang baru.
6. Universitas Islam Negeri Mataram perlu untuk melakukan pemerataan pekerjaan/rotasi pegawai setiap dua hingga tiga tahun sekali agar para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram memiliki tantangan dalam bekerja ditempat/bagian/posisi yang baru dan memiliki rasa peduli terhadap institusi tempatnya bekerja.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh *openness to experience* dan *conscientiousness* terhadap perilaku kerja kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram. Meskipun hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pengaruh tersebut, namun masih banyak terdapat keterbatasan di dalamnya, diantaranya bahwa responden dalam penelitian ini hanya Pegawai Negeri Sipil saja, menggunakan alat analisis regresi linier berganda, dan hanya menguji variabel *openness to experience* dan *conscientiousness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arie, Harliman, Lorens. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Multi Structure Sarana.*
- Dessler. Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke sepuluh. PT. Intan Sejati. Klaten.
- Endang. Ilyas. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp.* Kebun Jeruk
- Fatoni, 2009. *Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.* *Jurnal Pariwisata dan Manajemen* Vol. 1, 70-83.
- Gibson, 1998. *Fundamental of Management.* 10th Edition Mc Grow Hill
- Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2004. *Organisasi .* PT Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia .* Andi Ofset, Yogyakarta
- Gordon, Anderson. 1992. *Managing Performance Appraisal System .* UK. Strathclyde Business school.
- Gouzali Saydan, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia .* Djambatan
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2002. *Metode Riset Bisnis,* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadi. Agung. 2007. *Kompetensi, Motivasi, peran Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Dalam Negeri.*
- Hani. Handoko. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia .* PT Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2002. *Metode Riset Bisnis,* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- John M. Echols dan Hasan Shadily, 1975. *An English-Indonesian Dictionary.* Cornell University Press, New York 14850. Edisi bahasa Indonesia, 1996. PT Gramedia Pusaka Utama. Jakarta.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach, 12thEd.* New York: Irwin/McGraw-Hill
- Mount, dkk. 2006. "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours : The Mediating Effects of Job Satisfaction". *Journal of Personel Psychology*, 59, 591-622.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia dan Perusahaan.* Roasdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia.* IPB Press, Bogor
- Malthis. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat. Jakarta
- Malthis, R.L. dan Jacson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Salemba Empat, Jakarta.
- Malthis and Jakson, 2003. *Human Resource Management .* Australia – South-Western.
- Stonner, James, 1996. *Manajemen .* PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Mondy Wayne. R., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Rajawali Pers.* Jakarta.
- M. Manulang, 1994. *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia dan Perusahaan.* Roasdakarya.

- Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. IPB Press, Bogor
- Mondy Wayne. R., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Rajawali Pers. Jakarta.
- M. Manulang, 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta Jakarta:
- Penney, L. M., dan Spector, P. E. 2002. Narcissism and counterproductive behaviour: do bigger egos means bigger problem. *Internasional Journal of Selection and Assesmeent*, 101, 126-134.
- Penney, Lisa., Hunter, Emily M., & Perry, Sara J. 2007. Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psycholog*, 84, 58-77.
- Panggabean. Mutiara.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rampesad, Hubert K., 2006. *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda*. PPM. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter, 2005. *Manajemen*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa: Diana. Jakarta : Salemba Empat
- Ruky. Achmad S., 2006. *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas* . PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Salgado, J. F. 2002. *The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors*. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125
- Sdm.blocspot.com/..efisiensi-tujuan-teknik.html. Diposkan oleh Download di jurnal Denny Bagus tanggal 2 Mei 2017.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cv. Mandar maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora. H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Jakarta
- Sinulingga Hermanto. 2004. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*.
- Soeharyo, S. dan Sofia, 2001. *Etika Kepemimpinan Aparatur*. Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV. Lembaga Administrasi Negara R.I. Jakarta