

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh iklim organisasi, kepribadian *openness to experience* dan *conscientiousness* terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan dengan 52 responden yang merupakan gabungan dari karyawan dan staff PT. Semen Gresik Jawa Timur yang menunjukkan bahwa:

1. Iklim organisasi mampu menekan tingkat perilaku kontraproduktif karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur. Ini membuktikan bahwa segala bentuk kebijakan atau aturan yang berlaku dalam perusahaan dan kondisi lingkungan yang baik yang dirasakan oleh karyawan ternyata mampu membuat mereka untuk terhindar dari perilaku kontraproduktif.
2. Kepribadian *openness to experience* tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur.
3. Kepribadian *conscientiousness* tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur.

5.2 Implikasi Penelitian

Impikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada :

1. Direktur dan kepala SDM PT. Semen Gresik serta jajarannya, agar dimasa yang akan datang nanti untuk lebih meningkatkan strategi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, karena iklim organisasi penting untuk diciptakan dan merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi sehingga menjadi dasar dalam berperilaku oleh karyawan.
2. Menciptakan iklim organisasi yang aman dan nyaman di dalam perusahaan dengan menjaga hubungan sosial yang harmonis antara sesama karyawan, serta lebih menekankan lagi pemberlakuan budaya AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.
3. Dalam melakukan perekrutan karyawan, pihak SDM perusahaan diharapkan agar bisa menyeleksi calon karyawan yang dinilai dari psikologi kepribadiannya agar bisa menghindari naiknya tingkat perilaku kontraproduktif yang ada dalam perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagaimana pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Keterbatasan peneliti dalam penyebaran kuesioner yang di dominankan oleh pria sebanyak 82,69%, hal ini tentu bisa menjadikan bias dalam penelitian yang dilakukan.

2. Dalam segi status pada karyawan dari data yang di dapatkan sebanyak 90,38% karyawan yang sudah menikah, hal ini tentu juga bisa menjadi bias dalam penelitian karena pada umumnya orang yang sudah menikah itu kecil kemungkinan melakukan perilaku kontraproduktif.
3. Dalam segi pendidikan karyawan dari data yang didapatkan di dominankan oleh latar belakang pendidikan S1 sebanyak 65,38%, hal tersebut juga dapat menjadi bias dan pertanyaan bagi peneliti tentang latar belakang pendidikan S1 yang masih melakukan perilaku kontraproduktif dalam perusahaan.

Adapun beberapa saran dari peneliti yang mungkin dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di PT. Semen Gresik agar bisa menyesuaikan jumlah responden pria dan wanita untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah jumlah responden yang akan diteliti dari jumlah yang sebelumnya agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.
3. Bagi peneliti dimasa mendatang juga diharapkan untuk dapat menyesuaikan pendidikan dan status responden agar lebih merata supaya tidak terjadi nya bias dalam penelitian, sehingga hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. 2013. *Applying Psychology to Work, 7th edition*. Canada: WADSWORTH CENGAGE Learning
- Amir, Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner: Konsep dan Paduan untuk Penelitian Sikap, Kepribadian & Perilaku, Edisi I*. Penerbit: Pranamedia Group, Jakarta
- Anderson, Neil., Ones, Deniz S., Sinangil, Handan Kephir., Viswesvaran, Chockalingam. 2005. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 1: Personnel Psychology*. London: A SAGE Publications Company
- Al-Nasser, A., Behery, M. 2015. *Examining The Relationship Between Organizational Coaching and Work-Place Counterproductive Behaviours in The United Arab Emirates. International Journal of Organizational Analysis, 23(3), 378-403*
- Asmar, Zul. 2004. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI. *Bandung: UPI*
- Asra, Abuzar., Utomo, Agung Priyo., Asikin, Munawar., dan Puspongoro, Novi Hidayat. 2017. *Analisis Multivariabel: suatu pengantar*. Penerbit: In Media, Bogor
- Bolton, LaMarcus R., Becker, Liesl K., Barber Larissa K. 2010. *Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. Personality and Individual Differences, 49, 537–541*
- Chang, K., Smithikrai, C. 2010. *Counterproductive behavior at work: An investigation into reduction strategies. The International Journal of Human Resource Management, 21(8), 1272-1288*
- Chen, C. C., Chen, M. Y. C., Liu, Y. C. 2013. *Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate. International Journal of Human Resource Management, 24(15), 2894–2910*

- Fatoni, Sonya Venesianila., Frieda, NRH. 2015. Kecenderungan Perilaku Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang. *Jurnal EMPATI*, vol. 3, no. 1, pp. 166-181
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, Jr Joseph., Wiliam, C Black., Barry, J Babin., Rolph, F Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Mc Graw-Hill: Irwin
- Hanidah, Yusna Putri. 2018. Pengaruh Keadilan Distributif dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negri Surabaya*
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jhon, Oliver P., Srivastava, Sanjay. 1991. *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. Berkeley: University of California
- Kelloway, E. Kevin., Barling, Julian., Nault, Alison., Loughlin, Catherine. 2002. *Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate but Related Constructs. International Journal of Selection and Assessment, Volume 10, Number 1/2*
- Koys, Daniel J, DeCottis, Thomas A. 1991. *Inductive Measures of Psychological Climate. Human Realtions 44: 265-285*
- Latan, Hengki. 2014. *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI
- McShane, S.L., Von Glinow, M.A. 2010. *Organizational Behaviour*. Illinois: Irwin/McGraw-Hill

- Mount, dkk. 2006. "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours : The Mediating Effects of Job Satisfaction". *Journal of Personnel Psychology*, 59, 591-622
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Robinson, S.L., Bennett, R.J. 1995. *A Typology of Deviant Workplace Behaviours: A Multidimensional Scaling Study*. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572
- Rusdi, Zainur M. 2017. Model Kepribadian *Conscientiousness* Terhadap Perilaku Akademik Kontraproduktif Dengan Pengendalian Diri Sebagai Pemediasi. *Journal Of Economic Management & Business*. Vol. 18, No. 1, ISSN: 1412 - 968X, Hal. 99-109
- Sackett, P.R. 2002. *The Structure of Counterproductive Work Behaviours: Dimensionality and Relationship With Facets of Job Performance*. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 5-11
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabilita
- Suyasa, P. Tommy Y.S., Sari, Emilia., Putra, Ismoro Reza Prima. 2018. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Taguiri, R., Litwin, G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a Concept*. Boston: Havard University Press
- Wardhani, Devianita Puspita., Meiyanto, IJK Sito. 2017. Peran Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. *GADJAH MADA JOURNAL OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGY*. Volume 3, NO. 2, 2017: 123-135. ISSN: 2407-7801
- Whetten, David A., Cameron, Kim S. 1998. *Developing Management Skills*. Illinois: Scott, Foresman and Company
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Yanuartha, Eva., Surati., Furkan, Lalu M. 2017. Pengaruh *Openness To Experience* dan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku Kerja KontraProduktif (Studi Pada Pegawai Negri Sipil di UIN Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*