

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

a. Definisi *Counterproductive Work Behavior*

Counterproductive Work Behavior dapat didefinisikan sebagai perilaku yang bertentangan dengan tujuan pada perusahaan, yang juga diartikan sebagai serangkaian perilaku berbeda yang dapat merugikan seseorang yang terlibat didalamnya seperti klien, kolega, pelanggan serta dapat membahayakan dalam stabilitas pada perusahaan (Adeel Anjum & Parvez, 2013:417).

Menurut (Chand & Chand, 2014:43) *Counterproductive Work Behavior* merupakan ‘bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja atau tidak disengaja yang dapat menghambat kinerja karyawan sehingga bertentangan dengan tujuan perusahaan.

Perilaku kerja kontraproduktif (CWB) diartikan sebagai “disfungsional” karena selalu terlibat melanggar norma-norma dalam perusahaan, seperti terlibat dalam perilaku yang tidak ada hubungannya dengan visi perusahaan serta melanggar prosedur dan mampu mengurangi produktivitas atau probabilitas yang ada (Klotz & Buckley, 2013:120).

Dari beberapa definisi tersebut, *Counterproductive Work Behavior* atau perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang dapat merugikan dan sengaja dilakukan sehingga menghambat produktivitas kerja serta bertentangan dengan tujuan pada perusahaan.

b. Faktor yang menyebabkan timbulnya *Counterproductive Work Behavior*.

Menurut Marcus & Schuler (2004:649) menyatakan bahwa adanya faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya *Counterproductive Work Behavior*, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor kepribadian (*Personality*)

Faktor kepribadian merupakan salah satu dari lima ciri-ciri kepribadian terpenting dan konsisten dengan munculnya perilaku kerja yang berbahaya. Kepribadian ini terbuka, berhati-hati, ekstrover, mudah sepakat dan yang terakhir neurotisme. Neurotisme dapat berperan sebagai moderator pada hubungan exhaustion (kelelahan) dengan perilaku kerja kontraproduktif.

2. Karakter Pekerjaan (*Job Characteristic*)

Karakteristik pekerjaan atau *Job Characteristic* yaitu hal yang membutuhkan keterampilan khusus. Hal ini dapat berdampak pada pengalaman kerja dan rasa tanggung jawab atau juga pengetahuan tentang pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku kerja atau *Counterproductive Work Behavior* (CWB).

3. Karakteristik Kelompok Kerja (*Work Group Characteristic*)

Karakteristik kelompok kerja disebut sebagai *Work Group Characteristic* dapat didefinisikan seperti segala sesuatu pada ruang lingkup kerja serta suatu kelompok yang mempengaruhi perilaku setiap individu. Karakter pekerjaan mempunyai berpengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara kerja. Contoh pengaruh karakteristik kelompok kerja terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif yaitu jika seseorang karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal namun tidak mendapat respon apapun dari organisasi atau rekan kerja maka ia akan cenderung mengulangi perilaku tersebut. (Anderson et al., 2005) berpendapat bahwa karakter pekerjaan mempunyai pengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, hal tersebut kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang kedalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat keamanan dalam bekerja.

4. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Organizational Culture disebut sebagai budaya organisasi. Nilai standar di seluruh perusahaan seperti kelompok kerja yang dapat mempengaruhi perilaku individu didalamnya. Semua organisasi memiliki budaya tidak tertulis yang mendefinisikan

standar-standar perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima para karyawan, seperti bagaimana berpakaian kerja, apakah aturan organisasi dijalankan dengan ketat, perilaku macam apakah yang akan menyulitkan mereka.

Salah satu faktor lain yang dapat menyebabkan *Counterproductive Work Behavior* menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) yaitu *Burnout* atau kelelahan. Tuntutan pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan secara bersamaan dalam waktu singkat, karyawan dituntut untuk dapat mengatur kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor pemicu *Counterproductive Work Behavior* dari sisi situasional terdiri dari 3 (tiga) hal, yaitu:

- 1) Sumber penyebab stress, seperti penumpukan beban kerja, konflik peran dan konflik antar rekan kerja (Spector et al., 2006).
- 2) Perubahan yang terjadi di tempat kerja, seperti perubahan teknologi, penataan ulang struktur organisasi, perubahan manajemen, pemotongan gaji, ketidakamanan di tempat kerja, serta hukuman yang dirasakan dari organisasi (Kickul & Lester, 2001)
- 3) Persepsi ketidakadilan dan/atau keadilan yang dirasakan oleh karyawan rendah (DiFonzo & Bordia, 1998)

c. Indikator *Counterproductive Work Behavior*

Menurut (Uche et al., 2017:125) *Counterproductive Work Behavior* dibagi menjadi enam indikator sebagai berikut:

1. Pelecehan (*Abuse*)

Pelecehan diartikan sebagai perilaku pelecehan dapat diartikan sebagai tindakan yang menyimpang serta perilaku berbahaya yang ditunjukkan oleh sesama rekan kerja atau bisa juga dengan orang lain dan secara fisik maupun psikologis berbahaya seperti intimidasi, berkomentar tidak baik atau mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif.

2. Penyimpangan Produksi

Penyimpangan produksi dapat diartikan sebagai kegagalan yang sengaja dilakukan guna untuk menyalahgunakan tugas yang seharusnya dilaksanakan secara efektif, serta penyimpangan produksi berjiwa pasif dan ringan jika dibandingkan dengan sabotase.

3. Sabotase (*Sabotage*)

Sabotase atau *Sabotage* diartikan sebagai tindakan yang dapat merusak segala properti pada perusahaan, serta melakukan hal-hal yang bertujuan instrumental seperti mengganggu peluang bagi karyawan untuk promosi naik jabatan atau munculnya kemarahan dan emosi untuk bermusuhan.

4. Pencurian (*Theft*)

Pencurian atau *Theft* didefinisikan sebagai bisa menjadi bentuk serangan terhadap organisasi yang mencoba merusaknya. Penyebab pencurian meliputi kepribadian, kurangnya pengendalian diri, lingkungan dan stress.

5. Penarikan Diri atau *Withdrawal*

Perilaku penarikan diri atau *Withdrawal* disebut juga sebagai membatasi jam kerja ke periode waktu yang lebih pendek dari yang dibutuhkan organisasi. Perilaku ini mencakup ketidakhadiran, kedatangan terlambat atau keberangkatan awal serta istirahat yang lebih lama dari perkiraan.

Sementara itu, menurut ((Bagyo, 2018:83-89) terdapat empat indikator dari *Counterproductive Work Behavior* sebagai berikut:

1) Penyimpangan Harta Benda

Penyimpangan yang berupa memanipulasi barang serta harta yang dimiliki oleh organisasi digunakan untuk kepentingan pribadinya.

2) Penyimpangan Produksi

Penyimpangan yang melanggar aturan pada perusahaan mengenai kualitas pekerjaan dan ruang lingkup minimum yang menjadi tanggung jawab setiap individu.

3) Penyimpangan Politik

Berupa bentuk yang ditunjukkan terhadap karyawan lain misalnya kecintaan terhadap sesama rekan kerja atau menggosipkan dan bersikap tidak sopan.

4) Individu Pribadi

Individu pribadi yang berupa ancaman dan tindakan yang tidak menyenangkan kepada sesama rekan kerja serta melakukan pencurian properti milik orang lain.

Dari beberapa indikator *Counterproductive Work Behavior* yang telah disebutkan, maka dalam penelitian ini akan menggunakan indikator *Counterproductive Work Behavior* menurut (Uche et al., 2017:125) yang terdiri dari, pelecehan, penyimpangan produksi, sabotase, pencurian dan penarikan diri.

2. *Burnout*

a. Definisi *Burnout*

Burnout diartikan sebagai tindakan terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja dan ditentukan oleh tiga dimensi seperti kelelahan, sinisme dan ketidakefektifan (Maslach et al., 2001:410).

Menurut (Pintar et al., 2018:3) *Burnout* merupakan kondisi ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan kondisi fisik serta psikis dari orang sekitar yang mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Khairani & Ifdil, 2015: 208-2014) mendefinisikan *Burnout* sebagai situasi dimana seseorang merasa lelah secara fisik dan emosional karena intensitasnya bekerja terlalu keras serta menuntut hasil yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* merupakan suatu kondisi fisik dan psikis orang untuk menuntut bekerja terlalu keras yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Wujud dari hal tersebut banyaknya karyawan yang tidak fokus dalam bekerja, mengalami emosional yang tinggi dan ketidakpedulian terhadap pekerjaan.

b. Dampak negatif *Burnout*

Burnout memiliki banyak dampak negatif yaitu sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat kecemasan pada karyawan (Koutsimani et al., 2019:3).
2. Tingginya penurunan kinerja pekerjaan (Katou et al., 2021:688-700).
3. Dapat menurunnya komitmen pada organisasi (Bernd & Beuren, 2021:428).

c. Faktor-faktor penyebab *Burnout*

Menurut (Maslach et al., 2001 : 414-425) *Burnout* memiliki enam faktor penyebab, sebagai berikut :

1. Beban Kerja
2. Pengawasan
3. Penghargaan
4. Komunitas
5. Keadilan
6. Nilai

d. Indikator *Burnout*

Menurut Maslach et al., (2001:399) menguraikan indikator *Bournout* sebagai berikut:

1. *Emotional Exhaustion*

Emotional Exhaustion disebut juga sebagai kelelahan emosional. *Emotional Exhaustion* diartikan sebagai seseorang yang mengalami kelelahan dan merasa bahwa energinya habis terkuras atau memiliki perasaan hampa yang tidak dapat diatasi. Diukur dengan seringnya merasa lelah serta emosi yang berlebihan dalam bekerja. Memiliki indikator tidak bertenaga dan lesu di tempat kerja.

2. *Depersonalization*

Depersonalization atau bisa juga disebut dengan Depersonalisasi. Depersonalisasi mempunyai indikator perasaan mengejek atau berperasaan tidak menyenangkan terhadap orang lain. hal tersebut berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang cenderung kurang berpartisipasi dalam pekerjaan sehingga mengasumsikan bahwa berperilaku tersebut akan menjaga diri sendiri menjadi aman dan dihindari ketidakpastian di tempat kerja. Serta perilaku tersebut berupaya melindungi perasaan kecewa karena menderita.

3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Memiliki sikap sinis terhadap orang-orang di lingkungan kerja kecenderungan untuk memilih pensiun mengurangi partisipasi dalam pekerjaan. Perilaku ini terlihat sebagai upaya melindungi dari perasaan kecewa karena menderita asumsikan bahwa jika seseorang berperilaku seperti ini, mereka akan menjaga dirinya untuk tetap aman dan menghindari ketidakpastian di tempat kerja.

Menurut (Priansa, 2017:242) indikator *Burnout* adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan Fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan dan individu merasakan anggota badan yang sakit

- 2) Kelelahan Emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung
- 3) Kelelahan Mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, yakni seperti individu yang tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja kepada dirinya sendiri.
- 5) Depersonalisasi, seperti menghindari dari lingkungan bersosialisasi, apatis, dan tidak memperdulikan terhadap lingkungan dan orang-orang yang ada disekitarnya.

Menurut (Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, 2017:1-8) indikator *Burnout* dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1) *Exhaustion*.

Exhaustion atau Kelelahan. Saat individu merasa lelah, mereka cenderung melakukan secara berlebihan baik secara emosional maupun fisik. Terkadang mereka tidak dapat melakukan perilaku *overextended* secara emosional maupun fisik secara tidak mungkin merasa mungkin hal tersebut bukan solusi untuk masalah yang dihadapinya.

2) *Cynicism*.

Cynicism atau juga disebut sebagai Sinis. Ketika individu mengalami perasaan sinis, cenderung bersikap pendiam, cuek terhadap orang lain dan tidak mau berpartisipasi di tempat kerja.

3) *Ineffectiveness*.

Ineffectiveness atau disebut juga sebagai tidak efektif.

Ketika individu merasa tidak adanya keefektifan dan merasa tidak adanya kemampuan. Dia percaya bahwa setiap tugas sulit tidak dapat terselesaikan, yang mengikis kepercayaan diri. Individu kurang merasa percaya diri yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa indikator-indikator diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator *Burnout* Maslach et al., (2001:399) yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

3. *Job Insecurity*

a. Definisi *Job Insecurity*

Menurut (Richter et al., 2014:817) *Job Insecurity* didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dirasakan oleh seseorang terhadap kelangsungan pekerjaan seseorang serta aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan persepsi subjektif seseorang terhadap situasi pada tempat kerjanya berada yang dapat mengancam pekerjaannya.

Menurut Suciati et al., (2015:2) *Job Insecurity* didefinisikan sebagai ketidakmampuan dalam mempertahankan kelangsungan

untuk mencapai sesuatu yang diinginkan terhadap kondisi kerja yang terancam.

Menurut Kurniawan et al., (2016:69) menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan ketidakamanan kerja seperti kondisi psikologis seseorang serta adanya ancaman yang diterima dan dirasakan oleh seseorang tersebut terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* merupakan sebuah kondisi ketidakamanan dalam bekerja dengan tujuan untuk mempertahankan pekerjaannya yang sedang dijalannya walaupun dapat juga mengancam pekerjaannya tersebut.

b. Bentuk-bentuk *Job Insecurity*

Job Insecurity mempunyai dua bentuk (Aulia Putri;Stefanus Rumangkit, 2017:233) yaitu:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif, diartikan sebagai kecemasan akan hal buruk terjadi misalnya seperti kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakamanan kerja kualitatif, yaitu mengarah ke rasa potensi kerugian, seperti kesempatan karir yang terbatas serta kondisi kerja yang lebih buruk atau gaji yang lebih rendah.

c. Dampak *Job Insecurity*

Ada beberapa dampak mengenai *Job Insecurity* menurut (Sverke et al., 2002:256) yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja

Ketidakamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Secara umum, karyawan yang merasa tidak aman cenderung tidak puas dengan keamanan pekerjaan mereka di masa depan.

2. Komitmen dan rasa kepercayaan terhadap perusahaan

Ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dengan komitmen dan kepercayaan, karena karyawan merasa bahwa dengan kehilangan pekerjaannya akan menjadi takdir buruk serta ikatan yang dimiliki karyawan kepada sesama rekan akan menghilang.

3. Kesehatan Mental

Kesehatan mental terjadi ketika karyawan merasa adanya ketidakamanan dalam pekerjaan serta pola pikir karyawan yang terganggu yang mengakibatkan karyawan stress akan jam kerjanya yang sudah habis atau mengharuskannya mencari pekerjaan baru.

4. Intensi pindah kerja

Intensi pindah kerja terjadi ketika karyawan merasa tidak aman serta berencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau mencari pekerjaan baru yang lebih aman untuk kehidupan masa depannya.

d. Indikator *Job Insecurity*

Indikator *Job Insecurity* Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:444) dibagi menjadi lima indikator yaitu sebagai berikut :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu

Selama bekerja di perusahaan karyawan harus mempunyai koneksi dengan pekerjaan mereka, jadi semua orang melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu

Ancaman berasal dari dalam pekerjaannya itu sendiri serta membuat karyawan merasa tidak aman tentang pekerjaannya.

3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang

Ancaman yang bisa muncul cukup besar oleh sebab itu pekerjaannya secara otomatis mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya dan merasa tidak nyaman dan tidak aman.

4. Ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang

Ketidakberdayaan pada seseorang terhadap pekerjaannya dan perusahaan menciptakan ketidakpastian di kalangan pekerja sehingga mendapatkan tekanan dan menyebabkan seseorang menjadi tidak memiliki rasa aman.

5. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya

Seseorang yang sering mengalami ketidakamanan dalam bekerja biasanya merasa bahwa akan ada hal besar lainnya yang mungkin terjadi.

Menurut Adkins et al., (2001:465) ada tiga indikator *Job Insecurity* sebagai berikut:

1) Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

Aspek terkait pekerjaan salah satunya yaitu kebebasan dalam menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan yang ditentukan sejauh mana aspek ini dianggap penting dan sejauh mana kemungkinan individu kehilangan aspek-aspek ini. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut memiliki kesan bahwa banyak tingkat ancaman yang tinggi terkait pekerjaan yang diakuinya.

2) Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan

Risiko kehilangan pekerjaan total adalah persepsi seseorang berbicara tentang peristiwa negatif yang dapat memengaruhi pekerjaannya, seperti PHK sementara. Ancaman ini dapat diidentifikasi dengan pentingnya dan kemungkinan kejadian negatif yang mempengaruhi pekerjaan umum mereka.

3) Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan menunjukkan bahwa ketidakmampuan seseorang tidak dapat mencegah munculnya ancaman yang mempengaruhi pekerjaan dan pekerjaan secara menyeluruh. Semakin banyak orang merasa tidak berdaya semakin tinggi tingkat *Job Insecurity*.

Indikator *Job Insecurity* menurut (Sanny & Kristanti, 2012:61) dibagi menjadi empat jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik Peran
- 2) Ketidakjelasan Peran
- 3) Perubahan Organisasi
- 4) Pusat Pengendalian

Dari beberapa indikator *Job Insecurity* yang telah disebutkan, maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator *Job Insecurity* menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:444) yang terdiri dari arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu, tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang, ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang dan bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terdapat pada Tabel 3 akan menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai data pendukung yaitu :

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Antonio Chirumbolo (2015) <i>The Impact of Job Insecurity on Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Honesty–Humility Personality Trait.</i> Vol. 149, 2015 Hal 6 ISSN : 0022-3980 DOI : https://doi.org/10.1080/00223980.2014.916250	<i>The Journal of Psychology Interdisciplin ary and Applied</i>	Job Insecurity (X2) 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu 3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang 4. Ketidakberdayan yang dirasakan seseorang 5. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa <i>Job Insecurity</i> memiliki hubungan positif dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i> , sedangkan <i>Honesty-Humility</i> dan <i>Job Insecurity</i> ternyata tidak terkait atau memiliki hubungan positif dengan <i>Counterproductive Work Behavior</i> .

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<i>Counterproductive Work Behavior (Y)</i> 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri		
2	Leonard I. Ugwu, Ibeawuchi K. Enwereuzor, Udeagha S. Fimber, Dorothy I. Ugwu (2017) Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligenc Vol. 14, No.1, Hal 93-108 ISSN: 1979-9400	<i>International Journal of Africa Nursing Sciences</i>	<i>Burnout (X2)</i> 1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi. <i>Counterproductive Work Behavior (Y)</i> 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan pada <i>Burnout</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>
3	Bursha Zainab, Waqar Akbar dan Julie Nguyen Thuy Van	<i>The International Journal of Human</i>	<i>Burnout (X2)</i> 1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2020) <i>Effects of Burnout on Employee Creative Performance and Counterproductive Work Behavior: Does Psychological Capital Matter</i> Vol.14, No.1, Hal 39-45 ISSN: 1996-2800 DOI: https://doi.org/10.24312/1930140106	<i>Resource Management</i>	3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi. Counterproductive Work Behavior (Y) 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri		pada <i>Burnout</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>. Studi ini memberikan kontribusi untuk psikologi dan manajemen stres literatur menyarankan <i>Burnout</i> sebagai faktor yang berkontribusi dalam membentuk perilaku karyawan.
4	Mehmet Bicer (2020) <i>The effects of Burnout on Counterproductive Work Behavior</i> Vol.41, No.2, Hal 79 ISBN: 978-605-7858-47-4	<i>International Congress of Management, Economy and Policy</i>	Burnout (X2) 1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi. Counterproductive Work Behavior (Y) 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa adanya hubungan positif antara <i>Burnout</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> dan mendukung asumsi bahwa kelelahan dapat menghambat produksi dan memicu perilaku kea rah ini.

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Olugbenga Oluwole, Themba Quadra Mjoli dan John Kolawole Aderibigbe (2020) <i>The attenuating effects of organisational justice on job insecurity and counterproductive work behaviours relationship</i> Vol. 15, No. 3, 2020 Hal 185-202 ISSN : 1750 4562 DOI : https://doi.org/10.31920/1750-4562/2020/v15n3a8	<i>African Journal of Business and Economic Research</i>	Job Insecurity (X2) 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu 3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang 4. Ketidakterdayaan yang dirasakan seseorang 5. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya Counterproductive Work Behavior (Y) 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa <i>Job Insecurity</i> memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>, serta <i>organisational justice</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>. Selain itu, hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa ada efek interaksi negatif yang signifikan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Organisational Justice</i>.
6	Wenzhu Lu, Xiaolang Liu, Shanshi Liu, Haibo Wu and Chuanyan Qin, dan Bing Ma	<i>Chinese Management Studies</i>	Job Insecurity (X2) 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan 3. oleh karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ditemukan bahwa <i>Job Insecurity</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>Counterproductive</i>

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2020) <i>On the link between job insecurity and CWB: moderated mediation by employment status and turnover intention</i> Vol. 17, No.3, Hal 254-258, 2020 ISSN : 1750 614X DOI : https://doi.org/10.1108/CMS-05-2020-0215		berkaitan dengan aspek-aspek tertentu 4. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang 5. Ketidakberdayan yang dirasakan seseorang 6. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya <i>Counterproductive Work Behavior (Y)</i> 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri		<i>Work Behavior</i> serta pada <i>Turnover Intention</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>
7	Sera Causalita Utami Putri, Iwan Kresna Setiadi dan Santoso Iman Mulyono (2021) <i>The Effects of Emotional Labour, Job</i>	<i>International Journal of Human Resource Studies</i>	<i>Burnout (X2)</i> 1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi.	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa: 1. <i>Emotional Labour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Burnout</i>. 2. <i>Job Characteristics</i>

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Characteristics and Job Demands on Job Burnout with Counterproductive Behaviour in Hermina Hospital Depok, West Java, Indonesia</i> Vol.11, No.4, 2021 ISSN: 2162-3058 DOI: https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i4.19077		Counterproductive Work Behavior (Y) 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri		berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Burnout</i>. 3. <i>Job Burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>.
8	Tareq Lubbadah (2021) <i>Job Burnout and Counterproductive Work Behaviour of the Jordanian Bank Employees</i> Vol.54, No.1, Hal 17-28, 2021 ISSN: 2146-4405 DOI:	<i>International Review of Management and Marketing</i>	Burnout (X2) 1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi. Counterproductive Work Behavior (Y) 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>. Penelitian ini menyiratkan bahwa <i>Job Burnout</i> adalah predictor yang mempengaruhi <i>Counterproductive Work Behavior</i>.

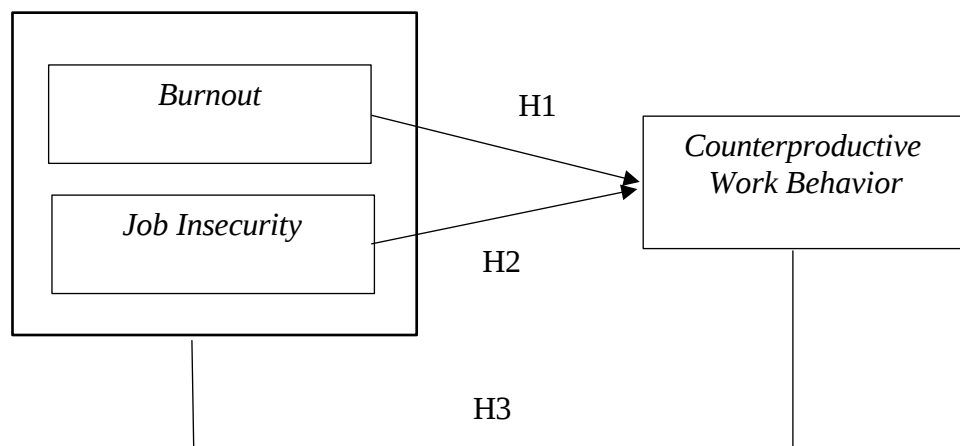
No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.2478/orga-2021-0004				
9	Fei Yiwen dan Juhee Hahn (2021) <i>Job Insecurity ini the COVID-19 Pandemic on Counterproductive Work Behavior of Millennials: A Time-Lagged Mediated and Moderated Model</i> Vol.18, No. 18, Hal 145-149, 2021 EISSN : 1660-4601 DOI : https://doi.org/10.3390/ijerph18168354	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Job Insecurity (X2) 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu 3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang 4. Ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang 5. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya Counterproductive Work Behavior (Y) 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkann bahwa <i>Job Insecurity</i> positif dan signifikan terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> . Selain itu, modal psikologis memoderasi hubungan antara <i>Job Insecurity</i> , <i>Moral Disengagement</i> dan <i>Counterproductive Work Behavior</i> .

No	Penulis, Judul	Jurnal	Variabel dan Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	Yuni Siswanti (2022) <i>Job Insecurity to counter productive work behavior moderated leader-member exchange</i> Vol. 26 No. 2, 2022 Hal 210-221 E ISSN : 2528-7001 DOI : https://doi.org/10.20885/jsb.vol26.iss2.art7	Jurnal Siasat Bisnis	<i>Job Insecurity (X2)</i> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu 3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang 4. Ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang 5. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya <i>Counterproductive Work Behavior (Y)</i> 1. Pelecehan 2. Penyimpangan Produksi 3. Sabotase 4. Pencurian 5. Penarikan diri	Analisis Regresi Linier Beganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> .

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penjelasan sementara mengenai objek pada penelitian, disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Menurut (Sugiyono, 2016:60) kerangka berfikir dijelaskan secara teoritis antar variabel yang baik dan benar untuk diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* dijelaskan secara teoritis.

Penelitian ini terdiri dari variabel independent yaitu *Burnout* (X1) dan *Job Insecurity* (X2) serta memiliki variabel Dependen yaitu *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 = *Burnout*

X2 = *Job Insecurity*

Y = *Counterproductive Work Behavior*

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan awal sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan sebagai bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka akan di uji kebenarannya melalui hipotesis penelitian berikut :

1. Pengaruh *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Burnout atau kelelahan diartikan sebagai kondisi dimana seseorang merasakan kehilangan energi secara fisik maupun mental serta situasi kerja yang dikondisikan tidak mendukung (Yusuf, 2019:122) .Oleh karena itu dengan adanya kondisi *Burnout* pada seseorang dapat mempengaruhi kinerja serta merugikan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cohen & Abedallah (2020) menyatakan bahwa *Burnout* juga memiliki korelasi positif dengan variabel *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Lubbadeh, 2021 : 55-57) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior*. Penelitian ini menyiratkan bahwa *Burnout* adalah predictor penting yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan (Zainab et al., 2020) berdasarkan 247 karyawan dari industri TI di Pakistan menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior*, serta menyarankan untuk meningkatkan semangat kerja agar

tidak mengalami kejenuhan. Serta pada penelitian (Utami Putri et al., 2021) menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap *Counterproductive Work Behavior*, sehingga dapat dibuat hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Counterproductive Work Behavior*

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Job Insecurity atau ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai perasaan tidak nyaman dan merasa bahwa dirinya mengalami tekanan atas tidak adanya harapan kepada pekerjaan yang dimilikinya (Nurleni et al., 2020:234). Ketidakamanan kerja dapat dirasakan langsung dari karyawan dan akan mempengaruhi sikap serta kinerja sehingga berdampak pada kontraproduktif karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Chirumbolo, 2015:55-56) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada *Job Insecurity* terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Selain itu, dalam penelitian (Van Den Broeck et al., 2014:541) menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Serta pada penelitian yang dilakukan (Siswanti, 2022:217) berdasarkan 18 responden industri yang bergerak di bidang kuliner Yogyakarta, menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada *Job*

Insecurity terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Hal itu didasarkan oleh adanya rasa tidak aman yang berlebihan serta merasa bahwa tidak akan ada pekerjaan lainnya yang akan didapatkan. Hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa *Job Insecurity* memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* di mana adanya perilaku sabotase, pelecehan dan penyalahgunaan yang dilakukan oleh sejumlah karyawan di tempat kerja (Oluwole et al., 2020:218-219). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Counterproductive Work Behavior*