



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page =

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perilaku Konterproduktif di Tempat Kerja Pada Generasi Z (Studi Deskriptif)

Zahra Orchidiella^{1✉}, Indah Mulyani², Tety Elida³

Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

Email: orchidiellaa@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Saat ini sumber daya manusia di dalam organisasi di dominasi oleh kelompok generasi Z, yaitu individu yang berusia 18-26 tahun. Generasi Z memiliki karakteristik dimana cenderung tidak memiliki keyakinan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang dan tidak memiliki komitmen dalam suatu pekerjaan, hal ini dapat menjadi suatu permasalahan dalam dunia kerja. Perilaku *counterproductive work behavior* adalah perilaku yang merusak norma-norma organisasi penting dan membahayakan organisasi dalam berbagai cara baik dari sisi pencapaian tujuan, aspek psikologis dan sosial karyawan, prosedur kerja, produktivitas maupun profitabilitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dalam bentuk kuesioner. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dan terdapat 214 partisipan dengan kriteria karyawan yang berusia 18-26 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *counterproductive work behavior* pada seluruh partisipan sangat rendah, hal ini dikarenakan bahwa partisipan tidak memiliki masalah saat bekerja dan mampu untuk mengontrol perilaku baik ketika sedang bekerja.

Kata kunci: *perilaku kerja konterproduktif, generasi Z*

Abstract

Currently, human resources in organizations are dominated by the Z generation, which is individuals aged 18-26 years. Generation Z has characteristics where they tend not to have the confidence to take long-term jobs and lack commitment in a job, this can be a problem in the job. Counterproductive work behavior is behavior that damages important organizational norms and harms the organization in various ways both in terms of goal achievement, psychological and social aspects of employees, work procedures, productivity and organizational profitability. This research uses descriptive quantitative methods in the form of questionnaires. Sampling in this study used purposive sampling technique, and were 214 participants with the criteria of employees aged 18-26 years. The results of this study indicate that counterproductive work behavior in all participants is very low, this is because participants do not have problems at work and are able to control good behavior while at work.

Keyword: *counterproductive work behavior, Z generation*

PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi di era globalisasi saat ini sangat kompetitif untuk menjadi suatu organisasi yang terbaik. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, namun ditentukan juga berdasarkan keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan (Aruan, 2013). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dan tidak dapat terlepas dari suatu organisasi maupun perusahaan, dengan terbatasnya sumber daya manusia yang tersedia, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah di rencanakan (Subri, 2003).

Stillman, David, dan Jonah (2017) mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompok berdasarkan pada tahun lahir, usia, lokasi, dan peristiwa dalam kehidupan kelompok individu yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan. Generasi Z adalah sebutan untuk seseorang yang lahir pada tahun 1997-2012, dimana generasi ini seharusnya sudah memasuki awal dunia kerja. Generasi Z diprediksi sebagai karyawan masa depan yang lebih baik (Brotheim, 2014).

Penelitian yang dilakukan Andrea., Gabriella, dan Timea (2016) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik yang signifikan antar generasi Z dengan generasilain. Salah satu faktor utama yang membedakan generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya adalah penguasaan informasi dan teknologi yang sudah menjadi bagian dari kehidupan generasi Z yang kemudian mempengaruhi nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup generasi Z (Andrea, Gabriella, dan Timea, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwidienawati dan Gandasari (2018) menyatakan bahwa generasi Z diperkirakan pada tahun 2020 akan mendominasi 20% dalam dunia pekerjaan. Hasil penelitian Dwidienawati dan Gandasari (2018) menyebutkan bahwa generasi Z tidak memiliki keyakinan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang, namun generasi Z juga memiliki ketakutan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka pendek. Karakteristik generasi Z berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa generasi Z yang tidak yakin akan suatu pekerjaan jangka panjang, tidak memiliki komitmen, dan keterikatan dalam suatu pekerjaan atau organisasi ini dapat menjadi suatu permasalahan dalam dunia kerja. Nindyati (2017) menyatakan bahwa apabila sumber daya manusia tidak bertahan lama dalam suatu organisasi, dapat menjadi permasalahan untuk masa depan suatu organisasi, seperti tidak tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pada laman glints.com, menyatakan bahwa generasi Z mudah mengalami demotivasi atau runtuhnya keinginan untuk semangat, rendahnya gairah, dan mudah menyerah pada suatu hal. Demotivasi ini antara lain dapat disebabkan oleh suasana kantor, seperti keinginan untuk mendapatkan gaji tinggi. Ketika karakteristik demotivasi ini muncul, seseorang akan memperlihatkan karakter buruk yang akan mengganggu keharmonisan perusahaan.

Pada laman kantorkita.co.id (2022) menjelaskan bahwa gen Z memiliki karakter utama seperti kurang fokus, lebih menyukai berwirausaha, individual, dan memiliki pemikiran serta interaksi yang lebih global. Generasi Z memiliki sifat pragmatis terhadap pekerjaan, hal ini menjelaskan bahwa generasi Z tidak terlalu mementingkan pekerjaan jangka panjang, hanya ingin berorientasi pada gaji dan ambisi dalam bekerja, atau dapat dikatakan gen Z memiliki kesetiaan kerja yang cukup rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Artikel magister ilmu hukum pascasarjana universitas medan area (2022) menjelaskan bahwa terdapat kekurangan pada generasi Z, yaitu memiliki kecanduan bermain gadget, kecanduan internet, menyukai hal yang instan atau cepat, kurang disiplin dalam hal-hal kecil, dan memiliki pola pikir yang menyimpang.

Counterproductive work behavior adalah perilaku yang bertentangan atau berpotensi mengancam kepentingan, kinerja, produktivitas organisasi, serta berpotensi merugikan organisasi dan para pemangku kepentingan (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, dan Kessler, 2006; Surya, Suyasa, Sari, & Putra, 2018). Bennett dan Robinson (2000), menyatakan bahwa *Counterproductive work behavior* harus diwakili oleh dua dimensi yaitu perilaku yang dikaitkan dengan organisasi secara keseluruhan dan perilaku yang dikaitkan dengan karyawan lain dalam organisasi. Sementara Gruys dan Sackett (2003) dan Surya, Suyasa, Sari, & Putra (2018) menyatakan bahwa *Counterproductive work behavior* dapat dikategorikan sebagai perilaku pencurian, kehadiran yang buruk, kualitas kerja yang buruk, perusakan

properti, penyalahgunaan informasi, penyalahgunaan waktu dan sumber daya, perilaku tidak aman, penggunaan alkohol, penggunaan narkoba, tindakan verbal yang tidak pantas, dan tindakan fisik yang tidak pantas. Pada beberapa penelitian terlihat bahwa dimensi *Counterproductive work behavior* ini banyak tumpang tindih sehingga memerlukan kejelasan konseptual (Rotundo & Spector, 2010).

Generasi Z berdasarkan penjelasan diatas memiliki rentang usia 11 sampai 26 tahun, namun berdasarkan UU Ketenagakerjaan bahwa sekurang-kurangnya usia 18 tahun diperbolehkan untuk bekerja. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana *counterproductive work behavior* terhadap generasi Z, dengan rentang usia 18 sampai 26 tahun. Penelitian ini secara teoritis dihadapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *counterproductive work behavior*.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah *counterproductive work behavior*, dimana dalam penelitian ini mengambil 214 partisipan dengan kriteria sedang bekerja dan memiliki usia 18-26 tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif atau disebut dengan penelitian deskriptif. Analisis data menggunakan statistik deskriptif yang mengungkapkan nilai dari frekuensi, *persentase*, *mean*, distribusi respon hasil data kuesioner dan perbedaan *mean hipotetik* yang diolah sebagai pembahasan variabel, *counterproductive work behavior*.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan atas pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar melalui skala daring (*google form*). Bentuk kuesioner untuk mengukur *counterproductive work behavior* menggunakan skala Likert yang bersifat *favorable*. Blue print skala *counterproductive work behavior* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 : *Blue Print* Skala *Counterproductive Work Behavior*

Dimensi	Aitem <i>Favorable</i>	Total
<i>Abuse Against</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	18
<i>Production deviance and sabotage</i>	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
<i>Theft</i>	25, 26, 27, 28, 29	5
<i>Withdrawal</i>	30, 31, 32, 33	4
Jumlah	33	33

Counterproductive Work Behavior

Model *counterproductive work behavior* yang di kemukakan oleh Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, dan Kessler (2006), menyatakan bahwa terdapat empat dimensi, yaitu: 1. *Abuse Against*, pelecehan yang ditujukan kepada rekan kerja dan orang lain yang merugikan baik secara fisik maupun psikologis melalui ancaman, komentar jahat, mengabaikan orang tersebut, atau merusak kemampuan orang tersebut untuk bekerja secara efektif; 2. *Production deviance and sabotage*, penyimpangan produksi adalah kegagalan yang disengaja untuk melakukan tugas pekerjaan secara efektif seperti yang seharusnya dilakukan dan penyimbangan sabotase adalah merusak properti atau organisasi; 3. *Theft*, pencurian dapat menjadi suatu bentuk agresi terhadap suatu organisasi, yang dilakukan dalam upaya untuk merusak; 4. *Withdrawal*, penarikan terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja kurang dari yang dibutuhkan oleh organisasi. Ini termasuk ketidakhadiran, datang terlambat atau pulang lebih awal, dan istirahat lebih lama dari yang diizinkan.

Skala *counterproductive work behavior* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *The Dimensionality of Counterproductivity* yang disusun dan dikembangkan oleh Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, dan Kessler (2006) terdapat 33 aitem baik dengan rentang daya diskriminasi aitem 0,498 sampai dengan 0,892. Salah satu contoh aitem dalam skala ini seperti "Memberitahu orang-orang di luar pekerjaan betapa buruknya tempat Anda bekerja". Bentuk skala yang digunakan adalah skala Likert dengan pilihan respon dari 1 sampai 5, yaitu tidak pernah, sangat jarang, kadang-kadang, sangat sering, dan hampir selalu. Uji reliabilitas pada skala *counterproductive work behavior* didapatkan nilai sebesar 0,974. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Table 2: Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach's Alpha	<i>N of Items</i>
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	0,974	33

Sedangkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Hal ini dikarenakan data tidak tersebar dengan baik, sehingga tidak memenuhi asumsi kurva normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas

Variabel		Sig.	P	Keterangan
<i>Counterproductive Behavior</i>	<i>Work</i>	0,000	<0,05	Tidak Terdistribusi Normal

Data yang didapatkan dalam penelitian ini akan dianalisis secara statistik, menggunakan uji statistik deskriptif. Analisis data menggunakan statistik deskriptif yang mengungkapkan nilai dari frekuensi, persentase, mean, distribusi respon hasil data kuesioner dan perbedaan mean hipotetik yang diolah sebagai pembahasan variabel *counterproductive work behavior*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS version 22 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan nilai dari frekuensi, persentase, *mean*, distribusi respon hasil data kuesioner dan perbedaan mean hipotetik. Pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif, yaitu kategorisasi *counterproductive work behavior* pada responden. Kategorisasi yang digunakan adalah berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik. Melalui analisis data yang dilakukan dengan pengujian *descriptive statistic*. Hasil perolehan pengujian *descriptive statistic* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4: Mean Skala *Counterproductive Work Behavior*

Skala	ME	MH	SD
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	43,11	99	22

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik, mean hipotetik, dan standar deviasi *counterproductive work behavior* pada generasi Z memiliki nilai mean empirik sebesar 43,11. Oleh karena itu, maka dapat dikatakan bahwa responden penelitian ini memiliki tingkat *counterproductive work behavior* dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan hasil perhitungan *mean* empirik dari skala *The Dimensionality of Counterproductivity* yang disusun dan dikembangkan oleh Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, dan Kessler (2006), yaitu *abuse against, production deviance and sabotage, theft, dan withdrawal* memiliki nilai *mean* empirik yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5: Kategorisasi Skala *Counterproductive Work Behavior*

Dimensi	Jumlah item Baik	ME	Kategori
<i>Abuse Against</i>	18	22,61	Sangat Rendah
<i>Production Deviance and Sabotage</i>	6	7,77	Sangat Rendah
<i>Theft</i>	5	6,12	Sangat Rendah
<i>Withdrawal</i>	4	6,61	Sangat Rendah

Pada penelitian ini 214 partisipan generasi Z memiliki tingkat *counterproductive work behavior* yang sangat rendah. Hal ini berarti bahwa generasi Z cukup memiliki keinginan dan motivasi untuk bekerja, sehingga terjadinya perilaku penyimpangan dalam suatu organisasi rendah.

Hasil Tambahan

1. Jenis Kelamin pada *Counterproductive Work Behavior*

Hasil perhitungan mean empirik pada jenis kelamin menunjukkan bahwa laki-laki memiliki nilai *mean* lebih besar dari perempuan, hal ini dikarenakan *counterproductive work behavior* lebih banyak dilakukan pada laki-laki daripada perempuan. Dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6: Hasil Perhitungan *Mean* Empirik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%	ME CWB	Kategori CWB
Laki-Laki	67	31,3%	48,58	Sangat Rendah
Perempuan	147	68,7%	40,61	Sangat Rendah
Total	214	100%		

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rotundo dan Spector (2010) mengemukakan bahwa perilaku *counterproductive work* lebih banyak dilakukan pada laki-laki daripada perempuan, biasanya pada laki-laki merasa bahwa beban pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih banyak daripada perempuan, sehingga kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif lebih besar.

2. Usia pada *Counterproductive Work Behavior*

Hasil perhitungan *mean* empirik pada usia menunjukkan bahwa dari ketiga kategori usia nilai *mean* empirik tidak terlalu berbeda jauh. Dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7: Hasil Perhitungan *Mean* Empirik Usia

Usia	N	%	ME CWB	Kategori <i>CWB</i>
18-20 Tahun	34	15,9%	43,00	Sangat Rendah
21-23 Tahun	83	38,8%	42,84	Sangat Rendah
24-26 Tahun	97	45,3%	43,37	Sangat Rendah
Total	214	100%		

Penelitian yang dilakukan oleh Fine, Horowitz, dan Basis (2010) hasil penelitian menyebutkan bahwa pekerja yang sering melakukan perilaku kontraproduktif adalah pegawai yang berusia muda. Namun hasil penelitian ini juga mengatakan bahwa berdasarkan hasil pengamatan, dan wawancara peneliti dengan pihak HRD di beberapa perusahaan, perilaku kontraproduktif bisa jadi bukan dominasi pegawai berusia muda. Pegawai senior yang telah berusia dewasa bisa juga menjadi frustrasi, tidak puas dan melakukan perilaku kontraproduktif, akibat penurunan kognitif yang terjadi pada usia dewasa madya (Fine, Horowitz, dan Basis (2010)).

3. Status Pernikahan pada *Counterproductive Work Behavior*

Hasil perhitungan *mean* empirik pada status pernikahan menunjukkan bahwa generasi Z yang sudah menikah memiliki nilai *mean* lebih tinggi. Dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8: Hasil Perhitungan Mean Empirik Status Pernikahan

Status Perkawinan	N	%	Mean <i>CWB</i>	Kategori <i>CWB</i>
Menikah	16	7,5%	47,81	Sangat Rendah
Belum Menikah	198	92,5%	42,73	Sangat Rendah
Total	214	100%		

Hal ini berarti bahwa partisipan yang sudah menikah memiliki beban kerja dan beban kehidupan pribadi lebih banyak daripada partisipan yang belum menikah, sehingga kepuasan dalam bekerja terganggu ketika karyawan sudah merasa terganggu terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya tidak baik atau terganggu maka akan timbul perilaku konterproduktif atau penyimpangan di tempat kerja.

4. Tempat tinggal pada *Counterproductive Work Behavior*

Hasil perhitungan *mean* empirik berdasarkan tempat tinggal menunjukkan bahwa berdasarkan ketiga kategori memiliki nilai *mean* yang tidak terlalu jauh pada setiap kategori. Dapat dilihat pada tabel 9.

Table 9: Hasil Perhitungan *Mean* Empirik Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	N	%	Mean <i>CWB</i>	Kategori <i>CWB</i>
Tinggal Sendiri	15	7,0%	45,27	Sangat Rendah
Bersama Orangtua/ kerabat	149	69,6%	44,00	Sangat Rendah
Kost/Kontrak	50	23,4%	39,80	Sangat Rendah
Total	214	100%		

Perilaku kontraproduktif bisa terjadi pada responden yang tinggal sendiri atau bersama orangtua/kerabat, jarak tempuh untuk menuju tempat kerja menjadi salah satu penyebab perilaku kontraproduktif terjadi. Jika jauh dari tempat kerja maka karyawan harus menempuh waktu yang lebih lama dan lebih mudah lelah daripada karyawan yang tinggal dekat dengan tempat kerja.

5. Jenis Pekerjaan pada *Counterproductive Work Behavior*

Hasil perhitungan *mean* empirik pada jenis pekerjaan menunjukkan bahwa pendistribusian jumlah partisipan setiap jenis pekerjaan tidak merata. Dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10: Hasil Perhitungan *Mean* Empirik Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	N	%	Mean <i>CWB</i>	Kategori <i>CWB</i>
Karyawan Swasta	168	78.5%	42.95	Sangat Rendah
Pegawai Negeri Sipil	9	4.2%	47.22	Sangat Rendah
Wirausaha	4	1.9%	44.25	Sangat Rendah
Guru Honorer	9	4.2%	38.67	Sangat Rendah
Part Time	3	1.4%	35.33	Sangat Rendah
Pegawai Kontrak	4	1.9%	43.75	Sangat Rendah
Barista	2	0.9%	36.50	Sangat Rendah
Freelance	7	3.3%	43.43	Sangat Rendah
Karyawan Magang	3	1.4%	42.33	Sangat Rendah
Apoteker	2	0.9%	40.00	Sangat Rendah
Asisten Dosen	1	0.5%	39.00	Sangat Rendah
Mahasiswa	2	0.9%	77.50	Sedang
Total	214	100%		

Sesuai dengan faktor yang mempengaruhi *counterproductive work behavior* yaitu, karakteristik pekerjaan. Perilaku kontraproduktif akan terjadi ketika karyawan terlalu diawasi dengan ketat oleh atasan dan selalu diawasi sehingga karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan wawasan mereka sendiri (Sacket dan Devore, 2001).

6. Penghasilan per Bulan pada *Counterproductive Work Behavior*

Hasil perhitungan *mean* empirik pada karyawan dengan penghasilan per bulan menunjukkan bahwa dengan penghasilan kurang dari Rp 2.000.000 perbulan memiliki nilai *mean* paling besar. Dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11: Hasil Perhitungan *Mean* Empirik Penghasilan Per Bulan

Status Pekerjaan	N	%	Mean <i>CWB</i>	Kategori <i>CWB</i>
< Rp. 2.000.000	68	31.8%	46.74	Sangat Rendah
Rp. 2.000.000 - Rp 4.000.000	69	32.2%	41.25	Sangat Rendah
Rp 4.000.000 - Rp 6.000.000	43	20.1%	41.21	Sangat Rendah
Rp 6.000.000 - Rp 8.000.000	17	7.9%	40.65	Sangat Rendah
>Rp 8.000.000	17	7.9%	43.41	Sangat Rendah
Total	214	100%		

Faktor yang mempengaruhi *counterproductive work behavior*, yaitu ketidakadilan organisasi Sacket dan Devore (2001) menyatakan bahwa ketidakadilan organisasi dapat menimbulkan *counterproductive work behavior* jika imbalan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan usaha yang telah diberikan. Karyawan akan membandingkan imbalan yang didapatkan atas usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan lain berdasarkan usaha mereka masing-masing.

SIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa *counterproductive work behavior* pada karyawan generasi Z sebanyak 214 partisipan memiliki tingkat yang sangat rendah. Hal ini bukan berarti partisipan tidak melakukan perilaku penyimpangan, melainkan bahwa partisipan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu dirinya sendiri, sehingga partisipan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan kemungkinan untuk terjadinya perilaku penyimpangan sangat rendah. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, pengambilan data partisipan yang tidak merata dan hanya pada kelompok generasi Z, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengambil sampel dapat lebih luas sehingga semua pekerjaan dapat terwakili dan mempertimbangkan karyawan dengan generasi kelompok yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 90–106.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal ilmu manajemen*. 1 (2), 565-574
- Bennett, J.R., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*. 85(3), 349-360.
- Brotheim, H. (2014). *Introduction Generation Z. American jail association*. 28 (5), 15-20
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 2(4), 250–252.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(5), 73–84.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan generasi y (Studi

- Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66.
- Rotundo, M. & Spector, P. E. (2010). *Counterproductive work behavior and withdrawal. Handbook of employee selection*. New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive Behavior at Work: Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. CA: Sage, Thousand Oaks.
- Spector, P. E., Fox, S., Penny, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). Dimensi kontraproduktivitas: apakah semua perilaku kontraproduktif diciptakan sama? *Jurnal Perilaku Kejuruan*. 68(4), 446-460
- Stillman, David, & Jonah. (2017). *Generasi Z Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: Gramedia
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Surya, P. T., Suyasa., Sari,E., & Putra, I, R. P. (2018). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Yogyakarta: ANDI
- "4 Karakteristik generasi Z saat masuk dunia kerja". Glints.com. 24 Juni 2022. <https://glints.com/id/lowongan/generasi-z-masuk-dunia-kerja/#.ZCMJCHZBzIU> [diakses pada 10 April 2022]
- "Mengenal karakter gen z di dunia kerja". Kantorkita.com. 27 Juni 2022. <https://www.kantorkita.co.id/blog/mengenal-karakter-gen-z-di-dunia-kerja/> [diakses pada 15 April 2022]
- "Pahami dampak media sosial bagi generasi Z". mh.uma.ac.id. 15 November 2022. <https://mh.uma.ac.id/pahami-itu-dampak-media-sosial-bagi-generasi-z/#:~:text=Akan%20tetapi%2C%20Gen%20z%20ini,memiliki%20pola%20pikir%20yang%20menyimpang.> [diakses pada 15 April 2022]