

**PENGARUH KEPRIBADIAN *BIG FIVE PERSONALITY*  
KEPADA PENYIMPANGAN PERILAKU DI TEMPAT KERJA**

**Dwi Hastuti** (dweehastutihasan@yahoo.co.id)

**Idris Mohd Noor** (idris@unimap.edu.my)

**Universiti Malaysia Perlis**

**Zulkarnain Lubis** (zulkarnainlubis@uma.ac.id)

**Universitas Medan Area, Indonesia**

**Abdullah Osman** (abdullahosman@insaniah.edu.my)

**Kolej Universiti Insaniah, Malaysia**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara empiris pengaruh ciri-ciri kepribadian dari *big five personality* kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja dikalangan pegawai negeri yang ada di Kota Pekanbaru, Indonesia. Sebuah survei dengan menggunakan *cross-sectional* data dilakukan kepada 263 PNS dari berbagai kantor dan instansi di Pekanbaru dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan Smart PLS 3 digunakan untuk pengolahan data. Temuan menegaskan pentingnya mengambil ciri-ciri kepribadian menjadi pertimbangan selama proses perekrutan pegawai untuk meminimalkan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada peran penting dari ciri-ciri kepribadian pekerja dalam meminimalkan penyimpangan perilaku di tempat kerja.

**Kata kunci:** Penyimpangan, perilaku pekerja ; *big five personality*; PNS

**Pengenalan**

Penyimpangan perilaku ditempat kerja merupakan topik yang sangat menarik bagi kalangan peneliti organisasi dan praktisi disebabkan karena dampak dari penyimpangan perilaku ini begitu besar dan sangat merugikan baik kepada organisasi, pekerja atau keduanya sekali (Robinson dan Bennet, 1995). Miliaran dolar setiap tahun hilang diakibatkan oleh penyimpangan perilaku di tempat kerja. (Johnson dan Indvik, 2001) dan Sandberg (2003) menemukan bahwa organisasi yang ada di Amerika Syarikat mengalami kerugian sebanyak \$50 juta setiap tahunnya yang diakibatkan oleh kasus pencurian oleh para pekerja.

Sementara pekerja yang menjadi sasaran kepada penyimpangan perilaku ditempat kerja boleh berdampak kepada stress kerja, memiliki perasaan tidak aman di tempat kerja, sehingga diskusi tentang dampak dari perilaku ini merupakan topik yang sangat menarik untuk di teliti bagi peneliti organisasi. Namun bagaimanapun juga kajian lepas lebih banyak terpusat kepada perilaku kerja yang diinginkan seperti perilaku prososial, perilaku kewargaan negara yang memiliki impak positif kepada kepada organisasi (Robinson dan Bennett, 1995).

Selanjutnya dari kajian lepas juga mendapati bahwa prediktor atau anteseden dari penyimpangan perilaku di tempat kerja kebanyakan hanya dari faktor-faktor situasi seperti stress kerja,

kepuasan kerja dan keadilan organisasi tetapi penelitian tentang faktor personal juga merupakan penelitian yang perlu untuk diteliti (Farhadi dkk, 2012). Faktor-faktor personal seperti faktor kepribadian memiliki potensi dalam mempengaruhi penyimpangan perilaku di tempat kerja. Karena kepribadian merupakan karakteristik dari pikiran, perasaan dan perilaku seseorang yang membuat seseorang tersebut memiliki keunikan (Eysenck, 1967).

Penilaian kepribadian adalah hal yang biasa dilakukan dalam konteks organisasi baik dalam proses seleksi maupun pengembangan karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor kepribadian ini dihubungkan kepada bentuk prestasi kerja dari berbagai bentuk aktivitas (Baumgartl, Nascimento, Patrick, Arvey, & Krueger, 2009). Bahkan dalam penelitian Colbert, Harter, Witt dan Barrick, 2004; Jensen dan Patel (2011) serta Salgado (2002) mengatakan bahwa dengan menggunakan pendekatan trait kepribadian dapat memberikan sumbangan yang signifikan bagi penelitian penyimpangan perilaku pekerja, sehingga penelitian ini mencoba untuk menggali pengaruh faktor-faktor kepribadian seperti *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience* pada penyimpangan perilaku di tempat kerja.

### **Telaah Pustaka Penyimpangan Perilaku di tempat kerja**

Penyimpangan perilaku di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku yang secara sengaja dilakukan yang melanggar norma-norma organisasi secara signifikan yang dapat mengancam kesejahteraan organisasi,

atau anggotanya atau kedua-duanya sekali (Spector dan Fox, 2005). Banyak peneliti menggunakan istilah yang berbeda dari penyimpangan perilaku di tempat kerja, misalkan perilaku kerja kontraproduktif (Spector, Bauer dan Fox, 2010), perilaku antisosial (Giacalone, Riordan, dan Rosenfeld, 1997), *misbehavior* (Vardy dan Weiner, 1992), perilaku destruktif (Murphy, 1993) dan masih banyak lagi istilah yang digunakan untuk menggantikan perilaku menyimpang di tempat kerja. Dari beberapa kajian lepas mendapati ada beberapa faktor yang mempengaruhi penyimpangan perilaku di tempat kerja diantaranya adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada faktor individu yaitu faktor kepribadian pekerja.

Faktor-faktor kepribadian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan *big five personality* karena dari penelitian terdahulu menegaskan bahwa *big five personality* cukup konsisten pada saat digunakan untuk populasi yang berbeda termasuk pada populasi anak-anak, mahasiswa dan orang dewasa (Costa dan McCrae, 1992; McCrae et al, 2004; dan Aluja, Garcia, dan Rossier; 2005) bahkan dapat digunakan untuk lintas budaya sekalipun (Feldman, 2003). Adapun dimensi atau faktor-faktor kepribadian tersebut terdiri dari:

*Agreeableness* adalah kepribadian yang memiliki kecenderungan untuk menjadi penyayang dan suka bekerjasama dan tidak suka curiga dan suka menciptakan permusuhan dengan orang lain. Sifat ini lebih banyak menunjukkan perbedaan individu dalam kepeduliannya menciptakan harmonisasi social. Pribadi yang menyenangkan dan mudah bergaul dengan orang lain, mereka umumnya

penuh perhatian, ramah, optimis, murah hati, suka membantu dan bersedia untuk melakukan kompromi (Rothmann dan Coetzer, 2013).

*Extraversion* dikategorikan sebagai kepribadian yang memiliki emosi yang positif, karena individu yang memiliki *extraversion* yang tinggi akan cenderung percaya diri, dominan, aktif dan senang mencari kegembiraan, suka berinteraksi dengan orang-orang dan penuh energi

*Conscientiousness* merupakan individu yang memiliki kecenderungan untuk menunjukkan disiplin diri, bertindak patuh, dan bertujuan untuk pencapaian di atas ekspektasi. Sifat ini mengutamakan tindakan yang selalu direncanakan daripada tindakan yang bersifat spontan (Costa & McCrae, 1992).

*Neuroticism* adalah ciri kepribadian yang dikaitkan dengan kestabilan emosi seseorang, *Neuroticism* adalah kecenderungan untuk mengalami emosi negatif, seperti mudah marah, mudah merasa cemas, atau depresi. Dan kadang-kadang disebut dengan ketidakstabilan emosional.

*Openness to experience* menunjukkan individu yang lebih kreatif, imajinatif dan memiliki minat kepada hal-hal yang baru karena mereka memiliki perasaan ingin tahu yang besar (Woo, Chernyshenko, Stark dan Conz, 2013)

### **Penyimpangan perilaku di tempat kerja dan *big five personality*.**

Penelitian mengenai *big five personality* dan penyimpangan perilaku di tempat kerja telah banyak diteliti namun penelitian empiris menemukan ketidak-konsistenan dari hasil penelitian tersebut (Bolton, Becker dan Barber, 2010; Ferreira dan Nascimento,

2016; Nielsen, Glaso dan Einarson, 2017). Bolton dkk (2010) menemukan bahwa *agreeableness*, *conscientiousness* dan *extraversion* menjadi prediktor yang valid kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja, dimana *agreeableness* menjadi prediktor kepada penyimpangan perilaku interpersonal dan *conscientiousness* menjadi prediktor kepada penyimpangan perilaku organisasi

Namun hasil penelitian ini memiliki penemuan yang berbeda dalam penelitian Kozako, et., (2013) dimana *neuroticism*, *openness to experience* dan *agreeableness* memiliki hubungan penyimpangan perilaku organisasi sementara *neuroticism*, *openness to experience*, *extraversion* dan *agreeableness* memiliki hubungan kepada penyimpangan perilaku interpersonal.

Namun dalam penelitian ini *extraversion* tidak memiliki hubungan kepada penyimpangan perilaku organisasi bahkan *conscientiousness* tidak memiliki hubungan kepada kedua bentuk penyimpangan perilaku baik penyimpangan perilaku organisasi maupun penyimpangan perilaku interpersonal. Berikutnya Weldali dan Zulkarnain (2016) hanya mendapati bahwa kestabilan emosional (lawan dari *neuroticism*) memiliki hubungan negatif dan signifikan kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja, namun tidak menemukan hubungan yang signifikan antara *agreeableness*, *conscientiousness* kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja. Sehingga dalam penelitian ini perlu dilakukan kembali dengan tujuan untuk menguji hubungan *big five personality* dan penyimpangan perilaku di tempat kerja.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagi kedalam tiga bagian, yaitu bagian A, B dan C. Bagian A terdiri dari data demografi dari responden yang terdiri dari, jenis kelamin, usia, pangkat, tingkat pendidikan dan masa bekerja. Bagian B terdiri dari pertanyaan mengenai kepribadian dengan menggunakan *BFI (big five inventory)* dan bagian C adalah daftar pertanyaan mengenai penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Variabel- variabel dalam penelitian ini yaitu penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja dan faktor-faktor kepribadian *BFI (big five inventory)* merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan sebelum didistribusikan kepada responden, seluruh variabel dalam penelitian ini dilakukan proses *back translation*. Dan dibawah ini akan terangkan secara terperinci:

*BFI*: terdiri dari 44 item pertanyaan yang diadaptasi dari John dan Srivistava (1999) yang meliputi aspek pertanyaan faktor-faktor kepribadian seperti *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience*. Dengan menggunakan skala Likert responden diminta untuk menjawab 1 hingga 5 dari sangat tidak sesuai kepada sangat sesuai.

Pengukuran untuk penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja diadaptasi dari Bennett dan Robinson (2000) yang terdiri dari 19 item pertanyaan dan pengukuran menggunakan skala likert yang bernilai dari 1 hingga 7. Item pertanyaan akan menunjukkan frekuensi responden yang terlibat dalam penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat

frekuensi terjadinya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendahnya frekuensi terjadinya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Diantara item pertanyaan diantaranya beristirahat lebih lama, bersikap rasialis, penggunaan narkoba di waktu kerja.

Selanjutnya dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *proportionate random sampling* dengan mendistribusikan kuisioner kepada 263 PNS di Dinas kota Pekanbaru. Data dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Dalam analisis PLS, langkah pertama adalah dengan melakukan pengujian terhadap model pengukuran untuk mendapatkan reliabilitas dan validitas dari data dan langkah selanjutnya adalah dengan melakukan pengujian terhadap pengukuran model yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

## Hasil penelitian

Seperti yang dituliskan kajian ini menggunakan teknik analisis PLS SEM. Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah melakukan model pengukuran dimana hasil analisis data ditunjukkan pada tabel dibawah ini

## Model Pengukuran

Dalam analisis yang menggunakan PLS-SEM penilaian pengukuran model adalah penting dilakukan karena tujuan dari pengukuran model adalah untuk memastikan bahwa item-item sememangnya mengukur konstruk, dan seterusnya membuktikan instrument tersebut dapat dipercaya. Selain daripada itu tujuan pengujian model pengukuran ini adalah mendiagnosis hubungan antara item-item terhadap konstruk-konstruk. Pengujian model

pengukuran ini merupakan hal yang dapat dipastikan suatu konstruk dapat penting untuk memastikan penggunaan berjalan dengan baik (Churchill, 1979). indikator memang cocok sehingga

**Tabel 1.**  
**Model Pengukuran**

konstruk		Item		CR <sup>a</sup>	AVE
Penyimpangan Pekerja (PPK)	Perilaku	PPK1	0.578	0.917	0.511
		PPK 2	0.479		
		PPK 3	0.551		
		PPK 4	0.476		
		PPK 5	0.851		
		PPK 6	0.872		
		PPK 7	0.806		
		PPK 8	0.752		
		PPK 9	0.797		
		PPK 10	0.729		
		PPK11	0.814		
<i>Agreeableness</i>		A1	0.753	0.916	0.554
		A2	0.753		
		A3	0.746		
		A4	0.852		
		A5	0.893		
		A6	0.794		
		A7	0.672		
		A8	0.720		
		A9	0.413		
<i>Extraversion</i>		E1	0.452	0.886	0.536
		E2	0.739		
		E3	0.776		
		E4	0.884		
		E5	0.823		
		E6	0.764		
		E7	0.597		
<i>Conscientiousness</i>		C1		0.882	0.524
		C2	0.784		
		C3	0.902		
		C4	0.714		
		C5	0.865		
		C6	0.571		
		C9	0.573		
		0.573			

<i>Neuroticism</i>	N1	0.798	0.890	0.510
	N2	0.828		
	N3	0.567		
	N4	0.749		
	N5	0.735		
	N6	0.689		
	N7	0.780		
	N8	0.499		
<i>Openness to experience</i>	O10		0.902	0.507
	O2	0.750		
	O3	0.724		
	O4	0.729		
	O5	0.682		
	O6	0.609		
	O7	0.693		
	O8	0.744		
	O9	0.732		
		0.735		

Berdasarkan tabel diatas untuk model pengukuran didapati bahwa reliabilitas indikator menunjukkan *loading* dari setiap item berada diantara 0.413 hingga 0.902, sementara angka *loading* yang tidak mencapai 0.4 digugurkan dalam item pertanyaan (Hair, Ringle & Sarstedt., 2013). Begitu juga nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap item pertanyaan harus melebihi angka 0.50 . Begitu juga nilai dari *composite reliability* (CR) berada diatas 0.70 (Hair, Anderson, Babin & Black, 2010).

### Model Struktural

Setelah melakukan perhitungan model pengukuran langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk model struktural. Dalam penelitian ini, metode *bootstrapping* dilakukan untuk mendapatkan tingkat signifikan dari setiap hubungan antara konstruk. Pada model struktural ini hal yang penting dilakukan adalah menentukan tahap signifikan dari hubungan setiap konstruk, mendapatkan nilai  $R^2$ , menentukan *effect size* ( $f^2$ ) dan menentukan peramalan kerelevan dari sebuah model ( $Q^2$ ) (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009).

**Tabel 2**  
**Model Struktural**

Variabel exogenous	Penyimpangan perilaku ditempat kerja			
	Beta	Nilai t	Nilai p	Keputusan
<i>Agreeableness</i>	-0.015	0.424	0.336	Tidak Signifikan
<i>Extraversion</i>	-0.136	3.434	0.000	Signifikan
<i>Consciencientiousness</i>	-0.320	7.255	0.000	Signifikan
<i>Neuroticism</i>	0.556	10.040	0.000	Signifikan
<i>Openness to experience</i>	0.110	2.442	0.007	Signifikan

R <sup>2</sup>	0.528
Q <sup>2</sup>	0.245
f <sup>2</sup>	(agree= 0.00, extra= 0.035, cons= 0.203, neuro= 0.625, open= 0.026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja adalah sebagai berikut: *agreeableness* ( $\beta=-0.015$ ,  $t= 0.424$ ,  $p>0.1$ ), H1 terbukti memiliki hubungan yang tidak signifikan, selanjutnya adalah faktor *extraversion* ( $\beta=-0.136$ ,  $t= 3.434$ ,  $p <0.000$ ) dimana H2 terbukti memiliki hubungan yang signifikan, seterusnya faktor kepribadian *conscientiousness*, ( $\beta=-0.320$ ,  $t= 7.255$ ,  $p <0.00$ ) yaitu H3 terbukti memiliki hubungan yang signifikan, sementara faktor kepribadian *neuroticism* dan faktor kepribadian *openness to experience* adalah ( $\beta=0.556$ ,  $t= 10.040$ ,  $p <0.000$ ) dan ( $\beta=0.110$ ,  $t= 2.442$ ,  $p <0.001$ ) secara berurutan dimana H4 dan H5 juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan kepada penyimpangan perilaku karyawan ditempat kerja

Selanjutnya kriteria lain yang penting dalam melihat model struktural dengan PLS-SEM adalah melihat nilai R<sup>2</sup>, yang merupakan koefisien determinasi (Hair, Sarstedt, Ringle & Mena., 2012, Henseler et, al., 2009). Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Hair et, al., 2010), meskipun nilai yang dapat diterima dari R<sup>2</sup> tergantung kepada konteks penelitian (Cohen, 1998) menunjukkan nilai 0.26, 0.13, 0.02 mewakili tinggi, sederhana dan lemah secara berurutan, namun dalam penelitian ini R<sup>2</sup> adalah dianggap tinggi karena nilai R<sup>2</sup> menunjukkan 0.528 artinya sebanyak 52.8 % variabel bebas faktor-faktor kepribadian

menyumbang kepada penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja.

Seterusnya *effect size* (f<sup>2</sup>) merupakan dampak yang diberikan oleh variabel exogenous (bebas) tertentu kepada variabel endogenous (terikat) untuk melihat seberapa besar sumbangan variabel exogenous tertentu kepada variabel endogenous (Chin, 1998) atau lebih jelasnya lagi adalah menilai seberapa kuatnya sebuah variabel *exogenous* tertentu kepada variabel *endogenous*. Cohen (1988) memberikan nilai rujukan untuk f<sup>2</sup> adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 artinya menunjukkan *effect size* adalah kecil, menengah dan besar.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *effect size* dari faktor-faktor kepribadian menunjukkan keberagaman *effect size* dimana faktor-faktor kepribadian *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience* menunjukkan *effect size* sebesar 0.00, 0.035, 0.203, 0.625 dan 0.026 (secara berurutan) kepada penyimpangan perilaku di tempat kerjanya *effect size* yang ditunjukkan oleh faktor-faktor kepribadian menunjukkan dampak yang bervariasi mulai dari tidak memiliki dampak, kecil, menengah sehingga menunjukkan dampak yang besar. Selain menilai *effect size* dalam model struktural, peneliti juga perlu melakukan model peramalan kerelevanan (*Predictive Relevance of The Model*) yang diberikan symbol Q<sup>2</sup> (Stone, 1974). Dengan menggunakan teknik *blindfolding* nilai peramalan kerelevanan adalah 0.245. Menurut Henseler et, al., (2009) nilai peralaman

kerelevanan yang diperoleh melebihi 0 menunjukkan bahwa penyimpangan perilaku karyawan ditempat kerja adalah relevan dalam meramalkan model kajian.

### Diskusi

Peneliti ini menguji pengaruh faktor-faktor kepribadian kepada penyimpangan perilaku di tempat. Adapun faktor-faktor kepribadian yang diteliti dalam penelitian ini adalah *big five personality* yang terdiri dari *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience*. Dari analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor *agreeableness* tidak menunjukkan pengaruh kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja. Hasil dapatan kajian ini konsisten dengan kajian oleh Lim, Teh dan Bejamin (2016) dan juga Weldali dan Zulkarnain (2016). Selanjutnya *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif kepada penyimpangan perilaku ditempat kerja. Tingginya faktor kepribadian *conscientiousness* seseorang digambarkan sebagai yang seseorang yang memiliki tanggung jawab, pekerja keras, terorganisir dengan baik, berperilaku patuh, bermoral dan menghindari dari berperilaku menyimpang di tempat kerja. Kajian ini juga pernah didukung oleh kajian sebelumnya Ferreira dan Nascimento (2016). Begitupun juga faktor *extraversion* juga memiliki hubungan negatif kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja, hal ini disebabkan bahawa individu

yang memiliki *extraversion* yang tinggi dalam diri mereka akan cenderung suka berteman, penuh energi, dan suka berbicara, sehingga keadaan ini membuat mereka tidak melakukan penyimpangan perilaku di tempat kerja (Kosoko, 2013). Begitu juga dari dapatan kajian juga menemukan bahwa faktor *neuroticism* dan *openness to experience* juga memiliki hubungan positif kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja, dapatan ini juga pernah didukung oleh kajian sebelumnya (Santos dan Eger, 2014; Kozako dkk, 2013).

### Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan peneliti dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepribadian karyawan seperti *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta *openness to experience* adalah faktor-faktor kepribadian yang sangat penting yang boleh memprediksi penyimpangan perilaku di tempat kerja. Dan lebih penting lagi bahawa faktor-faktor kepribadian seperti *openness to experience* dan *neuroticism* merupakan faktor penting yang selalu dihubungkan kepada penyimpangan perilaku di tempat kerja. Dalam penelitian ini implikasi kepada departemen Sumberdaya Manusia harus bekerja keras untuk menentukan tipe kepribadian pekerja yang memiliki potensial untuk melakukan penyimpangan perilaku di tempat kerja terutama pada saat menyeleksi, merekrut dan melakukan penempatan pekerja.



## Referensi

- Abdullah, A., & Marican, S. (2016). The Effects of Big-Five Personality Traits on Deviant Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 19-25.
- Aluja, A., Garcia, O., Rossier, J. & Garcia, L. F. (2005). Comparison of the NEO-FFI, the NEO-FFI-R and alternative short version of the NEO-PI-R (NEO-60) in Swiss and Spanish samples. *Personality and Individual Differences*, 38, 591-604
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349.
- Baumgartl, V. O., Nascimento, E., Patrick, C., Arvey R., & Krueger, R. (2009). Integridade e externalização: Estudo exploratório em uma amostra de estudantes de psicologia. *Psico-USF*, 14(3), 299-308.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541
- Chin, W. W. (1998), "The partial least squares approach to structural equation modeling", in Marcoulides, G. A. (Ed.) *Modern Methods for Business Research*, Laurence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey, pp. 295-336
- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 64-73
- Cohen, J. (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, N
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599.
- Costa, P. T., & McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-EEI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Eysenck, H. J. (1967). *Dimensions of Personality*. London, UK: Routledge & Kegan Pau
- Farhadi, H., Fatimah, O., Nasir, R., & Shahrazad, W. S. (2012). Agreeableness and conscientiousness as antecedents of deviant behavior in workplace. *Asian Social Science*, 8(9), 2.
- Feldman, R.S. (2003). *Essentials of Understanding Psychology*. New York: McGraw Hill.

- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. D. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677-685.
- Giacalone, R.A., Riordan, C.A. & Rosenfeld, P. (1997). In R. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 109-129). Thousand Oaks, CA: Sage
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7). Upper Saddle River, NJ: Pearson
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial-partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited
- Henseler, J., & Fassott, G. (2010). Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures. In *Handbook of partial least squares* (pp. 713-735). Springer Berlin Heidelberg.
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Raver, J. L. (2014). Is it better to be average? High and low performance as predictors of employee victimization. *Journal of Applied Psychology*, 99(2). <http://dx.doi.org/10.1037/a0034822> 24219126.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- Johnson, P.R., Indvik, J. (2001), Rudeness at work: Impulse over restraint. *Public Personnel Management*, 30, 457-465.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of *big five personality* traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Lima, L. C., Teha, C. J., & Chan-Yin-Fah, B. (2016). A Preliminary Study of the Effects of Personality Traits on Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *International Review of Management and Marketing*, 6(7S).
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Martin, T. A., Oryol, V. E., Rukavishnikov, A. A., Senin, I. G., ... & Urbánek, T. (2004). Consensual validation of personality traits across cultures. *Journal of Research in Personality*, 38(2), 179-201.
- Murphy, K.R. (1993), *Honesty in the Workplace*, Belmont, CA: Brooks Cole

- Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 104*, 195-206.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Industrial Psychology, 29*(1), 68-74.
- Salgado, J. F. (2002). The *Big five personality* dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 117-125.
- Sandberg, J. (2003), Workplace Klepto Culture Squaders Key Resources. The Wall Street Journal Online.
- Santos, A., Eger, A. (2014), Gender differences and predictors of workplace deviance behaviour: The role of job stress, job satisfaction and personality on interpersonal and organisational deviance. *International Journal of Management Practice, 7*(1), 19-38
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 781-90. doi: 10.1037/a0019477.
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society, 36*, 111-147.
- Vardi, Y. and Weiner, Y. (1992). 'Organizational misbehavior (OMB): A calculative-normative model'. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Las Vegas.
- Weldali, L. M. S. A., & Lubis, Z. (2016). Personality traits and counterproductive work behavior: Moderator effect of perceived organizational support. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research, 2*(5).
- Woo, S. E., Chernyshenko, O. S., Stark, S. E., & Conz, G. (2014). Validity of six openness facets in predicting work behaviors: A meta-analysis. *Journal of Personality Assessment, 96*(1), 76-86.

