

STUDI DESKRIPTIF

WORKPLACE DEVIANT BEHAVIOR

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar PT Perkebunan Nusantara V (Persero))

Andri Aprinanda, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Sei Pagar Palm Oil Mill is a state-owned company that manages palm oil processing in Riau Province. The processed product produced is CPO (crude palm oil). The unit handling this is the executive employee for the production department. From the results of the preliminary study, there are symptoms that indicate deviant behavior in the workplace. This study was conducted with the aim of answering the question of whether there is a workplace deviant behavior (WDB) among implementing employees at the Sei Fence oil palm factory. The number of participants of this research is 98 production employees. The measuring instrument used in this study is the Measure of Workplace Deviance (MWB) which was adapted from a measuring instrument developed by Bennett & Robinson (2000). The results showed that 31.7% workplace deviant behavior among employees in the production division of the Sei Fence palm oil mill was determined by Job Stress while the remaining 68.3% was influenced by other factors not examined. Another result is that there is an effect of job stress on the interpersonal deviant and there is an effect of job stress on organizational deviants.

Keywords : *Workplace Deviant Behavior.*

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi dunia dewasa ini semakin dinamis dan berkembang dalam berbagai bentuk baik industri agronomi, manufaktur maupun industri-industri yang lain nya, akan tetapi dengan adanya arus moneter terbukti bahwa beberapa industri di negara-negara

berkembang tidak tumbuh dengan baik.

Sebagai negara berkembang indonesia menjadi salah satu dari negara yang terkena dampak dari krisis moneter, banyak terjadi kehancuran sektor riil seperti industri manufaktur pada saat itu terutama dari struktur permodalannya yang menjadi lemah sehingga banyak yang

kembang-kempis dalam menjalankan usahanya baik karena sulitnya memperoleh dana untuk modal kerja maupun dana investasi untuk merestrukturisasi mesin-mesinnya. Karena keadaan ini terjadi berlarut-larut maka banyak industri yang gulung tikar.

Namun dari sekian banyak dampak negatif yang di timbulkan oleh arus moneter masih ada beberapa industri yang mampu bertahan dari akibat moneter, Pada masa krisis moneter sampai tahun 2002, sektor yang masih bisa bertahan adalah sektor UKM (usaha kecil dan menengah) dan sektor primer yang berbasis pasar ekspor seperti CPO (Crude Palm Oil) yang dihasilkan dari kelapa sawit, batu bara, dll (Indonesian commercial newsletter, 2008).

Bagian produksi merupakan unit yang menangani secara langsung pengolahan kelapa sawit menjadi CPO yang berkualitas, mulai dari awal penyortiran buah sawit yang matang, setengah matang, dan mentah berdasarkan standar yang berlaku pada pabrik kelapa sawit Sei pagar.

Namun dalam praktek nya banyak terlihat kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh oknum dari pengendalian mutu yang mengidentifikasi sikap tidak peduli terhadap kualitas, dari hasil observasi (19/11/2013) didapati bahwa beberapa karyawan terlihat menerima suap dari pihak yang memiliki kepentingan agar buah sawit nya dapat masuk kedalam pabrik tanpa ada yang disortir

Perilaku menerima suap ini memang tidak dilakukan oleh semua karyawan pengendalian mutu, hanya beberapa oknum saja. Hasil observasi dan wawancara lain nya ditemukan bahwa beberapa karyawan bagian pengendalian mutu terlihat tidak berani menyortir buah sawit yang ada, ketika mengetahui bahwa buah sawit tersebut milik orang yang secara personal dekat dengan pihak pabrik.

Perilaku beberapa karyawan bagian pengendalian mutu yang lain terlihat tidak memperdulikan keselamatan kerja atau *safety work*. Hasil observasi, mereka terlihat tidak takut untuk merokok didalam ruangan yang berisi banyak cairan kimia yang mudah meledak, padahal

disitu terdapat gambar larangan merokok yang besar. Di pabrik Sei pagar, karyawan tidak dilarang merokok, namun pada tempat tertentu seperti Laboratorium hal ini dilarang keras karena dianggap berbahaya. Bukan itu saja, disaat ada orang lain yang bukan karyawan merokok, oknum karyawan terlihat tidak melarang nya, malah mengobrol bersama dan saling bercanda. Padahal hal tersebut dilarang dan masih dalam situasi jam kerja yang ditetapkan oleh pabrik Sei pagar. Perilaku ini telah melanggar norma organisasi yang berlaku. Berdasarkan perjanjian kerja bersama pasal 72 ayat 2.1.7 yang menerangkan bahwa setiap karyawan wajib menjaga aset perusahaan baik itu dokumen maupun tempat bekerja mereka.

Jika dikaitkan dengan teori, fenomena-fenomena yang ditemukan berdasarkan observasi dan wawancara pada karyawan pabrik kelapa sawit Sei pagar, khususnya bagian produksi, dapat diasumsikan sebagai gejala *Workplace Deviant Behavior* (perilaku menyimpang ditempat kerja), menurut Bennett & Robinson (2005) *Workplace Deviant*

Behavior adalah perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar norma-norma organisasi dan pada akhirnya mengancam kinerja organisasi, kinerja individu lainnya atau bahkan kedua-duanya.

Secara teori *Workplace Deviant Behavior* dibagi menjadi 2 dimensi yaitu *Organizational* dan *Interpersonal* (Bennett & Robinson, 2000)

Organizational dicirikan dengan :

- tipe *production deviant*, seperti mengambil waktu istirahat sedikit lebih lama (*Taking excessive breaks*), meninggalkan pekerjaan dengan cepat (*Leaving early*)
- tipe *property deviant*, seperti menerima suap (*Accepting kickbacks*), *sabotaging*, mengambil sesuatu dari perusahaan (*Stealing from company*)

Interpersonal dicirikan dengan :

- tipe *political deviant*, seperti sikap pilih kasih (*Showing favoritism*), bergosip tentang sesama rekan kerja (*Gossiping about co-workers*)

- tipe personal aggression, seperti kekerasan verbal (*Verbal abuse*), mencuri dari rekan kerja (*Stealing from co-workers*)

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat dilihat bahwa beberapa fenomena menunjukkan gejala yang negatif, seperti menerima suap, dan merokok diruangan yang berbahaya, hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Bennett & Robinson (2000) bahwa penyimpangan di tempat kerja, salah satunya adalah perilaku menerima suap (*accepting kickbacks*). Perilaku ini juga dijelaskan sudah berada pada level yang serius yang akan merugikan perusahaan (Rogojan, 2009).

Menurut Bennett & Robinson (2005) pada teori *Workplace Deviant Behavior*, kategori atau tingkatan perilaku menyimpang (*deviant*) ada pada level minor dan serius. Baik itu dimensi *interpersonal* maupun dimensi *organisational*. Yang diyakini memiliki dampak yang berbeda pula. Level minor tidak memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung, tetapi

level serius memiliki dampak langsung terhadap perusahaan atau organisasi, seperti perilaku menerima suap, atau melakukan sabotase.

Dampak dari *Workplace Deviant Behavior* secara makro akan merugikan perusahaan, data menunjukkan bahwa hampir 95 % dari setiap organisasi melaporkan telah terjadi perilaku menyimpang ditempat kerja (Appelbaum et, al, 2007), sebuah studi yang mensurvey karyawan restoran, menghasilkan temuan bahwa dalam enam bulan terakhir terdapat 60 % kasus pencurian, dan 80 % terlibat dalam penyalahgunaan narkoba, bekerja lambat, dan penyimpangan yang lain (Kidwell, 2005 p.137) di Amerika, kerugian finansial akibat perilaku menyimpang berkisar antara 20 \$ sampai dengan 200 juta \$ (Rogojan, 2009). Dengan besarnya biaya yang ditimbulkan, tentu setiap perusahaan tidak menginginkan perilaku menyimpang ini berada pada tingkat yang tinggi.

Method

Desain Penelitian

Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk menggali atau

mengumpulkan data deskriptif tentang *workplace deviant behavior*

Variabel penelitian

Variabel yang akan dilihat deskriptifnya adalah *workplace deviant behavior*.

Definisi konseptual

“*Workplace deviant has been defined as voluntary behavior that violates significant organizational norms and, in so doing, threatens the well-being of the organization or its members, or both*” (Bennett & Robinson, 2000).

Definisi operasional

Perilaku sengaja melanggar norma-norma organisasi atau perusahaan. Yang dinyatakan dengan tinggi rendahnya skor total dari kuesioner *Workplace Deviant Behavior*. Yang merupakan penjumlahan dari masing-masing dimensi, yaitu *Interpersonal* dan *Organizational* yang dihayati oleh karyawan pelaksana bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit Sei Pagar. Tiap dimensi dapat diukur melalui kuesioner, aspek-aspeknya adalah :

Interpersonal Deviant

1. *Political deviant*, perilaku yang dapat diukur melalui kuesioner untuk menggali aspek yang dapat dicirikan seperti perilaku ketidaksopanan ditempat kerja, dan sikap pilih kasih.

2. *Personal aggression*, perilaku yang dapat diukur melalui kuesioner untuk menggali aspek yang dapat dicirikan seperti pelecehan verbal, sabotase pekerjaan rekan kerja, dan membahayakan rekan kerja.

Organizational Deviant

3. *Production deviant*, perilaku yang dapat diukur melalui kuesioner untuk menggali aspek yang dapat dicirikan perilaku terlambat ketempat kerja, mengambil istirahat yang berlebihan, dan membuang-buang waktu.

4. *Property deviant*, perilaku yang dapat diukur melalui kuesioner untuk menggali aspek yang dapat dicirikan seperti perilaku menerima suap, berbohong tentang jam kerja, dan kesalahan yang disengaja

Partisipan penelitian

Partisipan penelitian ini adalah karyawan pelaksana bagian produksi

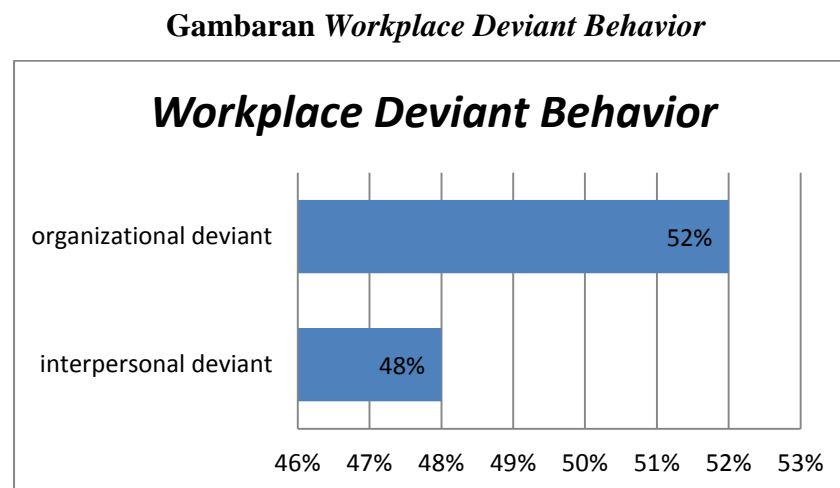
pabrik kelapa sawit sei pagar yang berjumlah 98 orang.

Lokasi Penelitian :

Bagian Produksi, Pabrik Kelapa Sawit Sei pagar
Alamat : Sungai Pagar, Kecamatan Perhentian raja, Kabupaten Kampar, Riau

Hasil Penelitian

Workplace Deviant Behavior adalah perilaku sengaja yang secara signifikan melanggar norma-norma organisasi dan pada akhirnya mengancam kinerja individu lainnya, kinerja organisasi atau bahkan keduanya (Bennett & Robinson, 2000). Berikut ini gambaran *Workplace Deviant Behavior* pada karyawan pelaksana bagian produksi pabrik kelapa sawit Sei Pagar.



Sumber : Modifikasi Penulis

Dari gambar di atas diketahui bahwa sebanyak 52% responden berada pada *Organizational deviant*, dan sebanyak 48% responden berada pada *Interpersonal deviant*.

Berikut ini adalah gambaran deskriptif hasil kuesioner untuk *Workplace Deviant Behavior* yang telah dikelompokkan ke dalam 2 kategori.

Kategorisasi *Workplace Deviant Behavior*

No	<i>Workplace Deviant Behavior</i>	f	%
1	Minor	74	71,51
2	Serius	24	24,48
Jumlah		98	100

Sumber : Modifikasi Penulis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 74 responden (71,51%) memiliki *Workplace Deviant Behavior* minor, kemudian 24 orang (24,48%) pada taraf serius. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi di pabrik kelapa sawit (PKS) Sei Pagar memiliki *Workplace Deviant Behavior* minor

Pembahasan *Workplace Deviant Behavior*

Dari gambaran *Workplace Deviant Behavior*, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berperilaku menyimpang ditempat pada ruang lingkup organisasi (52%) sedangkan sisanya berperilaku menyimpang pada ruang lingkup personal saja (48%). Sedangkan secara keseluruhan, tingkat *deviant* yang ada pada karyawan pelaksana bagian

produksi pabrik kelapa sawit Sei Pagar berada pada taraf minor. Selanjutnya akan dijelaskan masing-masing taraf *deviant*

Taraf *deviant* minor adalah perilaku menyimpang ditempat kerja dengan melanggar norma-norma organisasi. namun tidak memiliki dampak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Bennett & Robinson (2000) mengatakan bahwa tingkat *deviant* minor ini, apabila dibiarkan akan berakumulasi menjadi tinggi.

Taraf *deviant* serius adalah perilaku menyimpang ditempat kerja dengan melanggar norma-norma organisasi, yang memiliki dampak langsung terhadap organisasi.

Dengan mengemukakan definisi dari masing-masing taraf *deviant* dapat dikatakan bahwa penyimpangan ditempat kerja yang ada pada karyawan pelaksana pabrik

kelapa sawit Sei Pagar, belum memiliki dampak yang besar terhadap organisasi. Jika penyebab mereka menampilkan perilaku tersebut dibiarkan saja, potensi *deviant* tersebut menjadi tinggi sangat memungkinkan untuk terjadi. Menurut Turnley dan Feldman (2000) perilaku menyimpang ditempat kerja merupakan bentuk kekecewaan dari karyawan yang memuncak. Perilaku tersebut bisa diarahkan ke individu lain, atau langsung ke organisasi.

Gambaran Dimensi *Workplace Deviant Behavior*

Dimensi yang membentuk *Workplace Deviant Behavior* ada dua yaitu *Interpersonal deviant* dan *Organizational deviant*. berikut ini

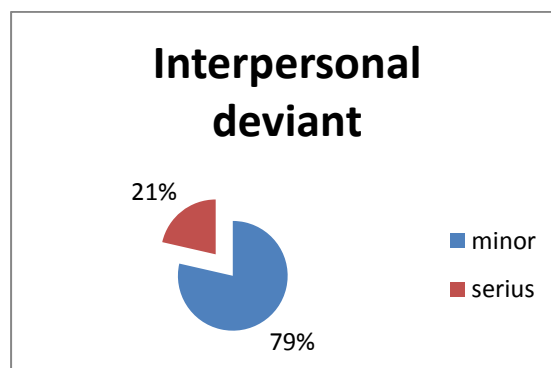
akan dijelaskan gambaran masing-masing dari dimensi

Interpersonal deviant

Interpersonal deviant adalah perilaku menyimpang ditempat kerja dengan melanggar norma-norma organisasi yang berada pada ruang lingkup personal. Adapun sub dimensi yang membentuk *Interpersonal deviant* adalah *political deviant* dan *personal aggression*.

Political deviant adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang melanggar norma-norma organisasi seperti menempatkan orang lain pada kerugian pribadi maupun secara politik. *Personal aggression* adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang melanggar norma-norma organisasi dengan berperilaku agresif.

Gambar *Interpersonal deviant*



Sumber : Modifikasi Penulis

Dari gambar di atas diketahui bahwa sebanyak 79% responden berada pada taraf minor, sedangkan 21% responden berada pada taraf serius.

Pada taraf minor, karyawan memiliki kecenderungan menampilkan bentuk-bentuk ketidaksopanan ditempat kerja, sikap pilih kasih, sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan. Dari data deskriptif di atas dapat dikatakan bahwa perilaku ini cukup sering terjadi di pabrik kelapa sawit Sei Pagar. Hasil ini setidaknya menjawab fenomena-fenomena yang peneliti kemukakan dilatar belakang seperti ditemukan nya beberapa karyawan yang sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan nya. sering bercanda, dll. Jika situasi ini dibiarkan saja terjadi, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan pada taraf minor akan merespon situasi dengan berperilaku *deviant* pada taraf yang tinggi.

Pada taraf serius, karyawan memiliki kecenderungan untuk berperilaku agresif. Seperti sering

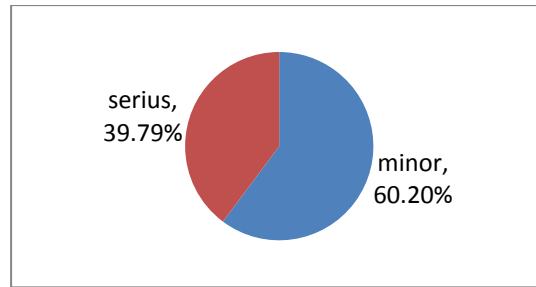
mengejek rekan kerja, dan berkata-kata tidak sopan. Fenomena yang peneliti temukan beberapa karyawan terlihat sering “bercarut” yaitu menyebutkan sesuatu yang tidak pantas. Hal ini lazim terdengar dilingkungan pabrik kelapa sawit Sei Pagar.

Organizational deviant

Organizational deviant adalah perilaku menyimpang ditempat kerja dengan melanggar norma-norma organisasi yang berada pada ruang lingkup organisasi. Adapun sub dimensi yang membentuk *Organizational deviant* adalah *production deviant* dan *property deviant*.

Production deviant adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang melanggar norma-norma organisasi dengan bekerja tidak sepenuh hati, menggambarkan kualitas yang minimal. *Property deviant* adalah perilaku menyimpang ditempat kerja dengan melanggar norma-norma organisasi yang memiliki kecenderungan untuk berperilaku *vandalisme*.

Gambar *Organizational deviant*



Sumber : Modifikasi Penulis

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa sebanyak 60,20% responden berada pada taraf minor, dan 39,79% responden berada pada taraf serius.

Pada taraf *deviant* minor, karyawan memiliki kecenderungan untuk menampilkan perilaku tidak produktif, seperti mengambil istirahat lebih lama, membuang waktu pekerjaan. Mereka melakukan ini dikarenakan memiliki pandangan yang negatif terhadap sesama rekan kerja ataupun terhadap perusahaan (Kidwell, 1995). Pandangan negatif terhadap perusahaan merupakan konsekuensi dari karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan atau merasa tidak dihargai. Mereka meresponnya dengan melakukan *deviant*. situasi ini jika dibiarkan berlarut-larut, maka akan memiliki kecenderungan *deviant* tinggi. Situasi ini sangat

serius, karena memiliki dampak langsung terhadap perusahaan.

Pada taraf serius, karyawan memiliki kecenderungan untuk menampilkan perilaku yang cenderung *vandalisme*. Seperti karyawan yang tidak memperdulikan aset perusahaan dengan melanggar peraturan perusahaan untuk tidak merokok didalam laboratorium. Ada karyawan yang menerima suap agar buah sawit mentah tidak disortir. Akibatnya gejala-gejala kerugian perusahaan dapat dilihat dari pabrik kelapa sawit Sei Pagar sempat menghentikan penerimaan buah sawit pada tahun 2010, serta terlihat beberapa alat pabrik yang rusak dan tidak beroperasi maksimal.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Taraf penyimpangan ditempat kerja (*deviant*) yang paling tinggi berada pada *Organizational deviant*

Saran

Penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan, karenanya diperlukan suatu penelitian lanjutan baik untuk kepentingan akademis maupun praktis, agar didapatkan gambaran yang lebih jelas, baik dari segi substansi, metode maupun pelaksanaan penelitiannya sendiri.

1. Secara teoretis dampak dari *Workplace Deviant Behavior* akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu perlu kiranya perusahaan membuat langkah-langkah pencegahan *Workplace Deviant Behavior*. Adapun langkah-langkah pencegahan yang disarankan adalah
 - a. Pada karyawan dengan taraf *deviant* minor, dapat diberikan konseling dengan tujuan agar perilaku menyimpang ditempat kerja dapat diatasi dan karyawan juga diharapkan mengetahui dampak *deviant* minor bagi perusahaan dalam jangka waktu

yang lama, akan merugikan perusahaan.

- b. Pada karyawan dengan taraf *deviant* serius, perlu ditinjau lagi apakah masih layak untuk bekerja di Pabrik Kelapa Sawit Sei Pagar. Apabila dinilai masih layak, maka perlu diberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan *deviant* serius agar tidak mengulangi perbuatan tersebut. Namun apabila dinilai sudah tidak layak, perusahaan bisa merumahkan karyawan tersebut agar tidak mempengaruhi karyawan lain untuk berperilaku *deviant* serius.

2. *Workplace Deviant Behavior* bisa diteliti dengan memakai pendekatan lain, tidak saja *Job Stress*. Seperti pendekatan dari tipe-tipe kepribadian (*agreeableness* dan *conscientiousness*) kemudian Kepuasan kerja. Ataupun melihat *Workplace Deviant Behavior* sebagai anteseden dari kinerja karyawan.

3. *Workplace Deviant Behavior* pada karyawan pelaksana pabrik kelapa sawit sei pagar

ada pada taraf minor, dengan hasil ini taraf *deviant* belum merugikan perusahaan secara langsung. Namun dengan hasil ini tidak serta merta mengatasi perilaku menyimpang secara alami. Tentu perlu langkah-langkah pencegahan yang akan

dilakukan seperti mengevaluasi sistem rekrutmen yang ada pada perusahaan. Bisa saja karyawan yang melakukan perbuatan menyimpang sudah memiliki sifat yang kurang baik sebelum menjadi karyawan di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adams, F.H. (2011). (Red). Perkembangan dan Resiko dari Ledakan Pasar Minyak kelapa sawit. *Stafflenberg*, Stuttgart.
- Appelbaum, S.H, Deguire, K.J. and Lay, M. (2005), "The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior", *Corporate Governance*, Vol. 5, No. 4, pp. 43-55.
- Appelbaum, S.H. and Shapiro, B.T. (2006), "Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors", *Journal of American Academy of Business*, Vo. 9, No. 2, pp. 14-20
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. and Matousek, A. (2007), "Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions", *Corporate Governance*, Vol. 7, No. 5, pp. 586-598.
- Batubara. Megawati. (2010). Studi deskriptif mengenai taraf stres kerja operator SPBU 34.402036 berstandar "pertamina way" berlabel "pasti pas". *Universitas Padjadjaran*, Jawa Barat.
- Beehr, T. A. 1989 'The themes of social-psychological stress in work organisation: From roles to goals' Occupational stress and organizational effectiveness, New York: Wiley.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, 349-360.
- Blewett, V. Shaw, A. LaMontagne, A.D. Dollard, M. (2006). Job stress: causes, impact and interventions in the health and community services sector. *WorkCover New South Wales*, University of South Australia.
- Bickford. Melanie. (2005). Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions. *Canadian Mental Health Association*. Newfoundland and Labrador Division.
- Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 197-211
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. and Victor, B. (2003), "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A two-study analysis", *Journal of Business Ethics*, Vol. 46, p. 127
- Davis, A.L. and Rothstein, H.R. (2006), "The Effects of the Perceived Behavioral Integrity of Managers on Employee Attitudes: A

- Meta-analysis”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 67, pp. 407-419.
- Djalantik & Sutjipto (2006) locus of control, kinerja dan perilaku penyimpangan audit. (---).
- Everton, W.J., Jolton, J.A. and Mastrangelo, P.M. (2007), “Be nice and fair or else: understanding reasons for employees’ deviant behaviors”, *Journal of Management Development*, Vol. 26, No. 2, pp. 117-131.
- Farhadi, Fatimah, Nasir, and Shahrazad. (2012). Agreeableness and conscientiousness as antecedents of deviant behavior in workplace. *Asian Social Science*. Vol. 8. No 9.
- Farasat & Ziaaddini. (2013). Perceived Organizational Support and Deviant Behavior. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*
- Gibson, James L. Ivancevich, Jhon M. Donnelly, James, H. & Konopaske, Robert. (2012) *Organizational Behavior, Struktur, Prosesess*. Fourteenth Edition. McGraw-hill.Inc
- Himmah.D.F. (---) Pengaruh Dimensi Budaya Hofstede Terhadap Deviant Workplace Behavior Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Singosari. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Brawijaya. (tidak dipublikasikan)
- Kavanagh. Jennifer. (2005). Stress and Performance. RAND Corporation.
- Kidwell, R.E. & Kochanowski, S.M. (2005), “The Morality of Employee Theft: Teaching about Ethics and Deviant Behavior in the Workplace”, *Journal of Management Education*, Vol. 29, No. 1, pp. 135-152.
- Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU-RI). *position paper kpputerhadap perkembangan perkebunan kelapa sawit*.
- Liao, H., Joshi, A. and Chuang, A. (2004), “Sticking out like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work”, *Personnel Psychology*, Vol. 57, pp. 969-1000
- McClure, L. and Werther, W.B. Jr (1995), “Leadership and developmental interventions for dysfunctional workers”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 16, No. 1, pp. 17-22.
- McClurg, L.A. and Butler, D.S. (2006), “Workplace Theft: A Proposed Model and Research Agenda”, *Southern Business Review*, Vol. 31, pp. 25-34.
- O’Fallon, M.J., Butterfield, K.D. (2005), “A Review of The Empirical Ethical Decision-

- Making Literature: 1996-2003”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 59, pp. 375-413
- Omar,F., Halim, F. W., Zainah, A. Z., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *World Applied Sciences Journal*, (Special Issue of Social and Psychological Sciences for Human Development).
- Pamenter, F. (2002), “Good performer, bad manager, ugly situation”, *Canadian HR Reporter*, Feb 11, 2002, pp. 9-11.
- Parker, Donald. De Cotiis, Thomas, A. (1983) Organizational Determinants of Job Stress. *Journal of organizational behavior and human performance*, No: 32. Academic Press, Inc
- Perkembangan Pembangunan Proyek Pir Trans PTP. Nusantara V, Sei Pagar Riau (1997)
- Peterson, D.K. (2002a), “Deviant Workplace Behavior and the Organization’s Ethical Climate”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 7, pp. 47-61.
- Poirier.C. (2012). Stress in the Workplace: Causes, Effects & How to Cope. Vol. 8, no. 1, May 2012 *Newsletter of the Canadian Association of Professional Employees*(CAPE).
- Radzali, F.M, Ahmad, A. Omar, Z. (2013). Workload, job stress, family-to-work conflict and deviant workplace behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol : 3, No : 12 Malaysia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba Empat, Jakarta
- Robinson, S.L. and Greenberg, J. (1998), “Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants, and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance”, *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), pp. 1-30.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (1995), “A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study”, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2, pp. 555-572.
- Rogojan.P.T. (2009). Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences, and Remedies. *Magister der Sozial Wien University*.
- Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J., Scharf, F., Sinclair, R., Grubb,P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnston, J., Hamilton, A. and Tisdale, J.

- 1999 'Stress at work', Cincinnati: *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH).
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *International handbook of work psychology*. London: Sage.
- Srivastava, Shalini. (2009). Organisational variables and job stress: effect of moderating variables. *Journal of Management & Change*, Volume 13, Number 1.
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sulksky, L., & Smith, C. (2005). *Work stress*. California: Thomson Wadsworth
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: APA
- Turnley dan Feldman (2000) locus of control, kinerja dan perilaku penyimpangan audit. (---)

Website :

- www.deptan.com
- www.ptpnv.com