

Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Counterproductive Work Behavior* pada Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren.

Fikar Aulia Muhammad*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*fikarauliamuhammad@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.tutyutami@unisba.ac.id

Abstract. Organizational progress and development in the education sector is often hampered by the problem of *counterproductive work behavior* shown by teachers which is detrimental to the organization and to the personnel within it. *Counterproductive work behavior* can be prevented by understanding a work ethic in every employee, a work ethic that is relevant to the majority of Indonesian people who are Muslim is the existence of an *Islamic work ethic*. Islamic boarding schools as religious-based educational institutions certainly have an *Islamic work ethic* that can reduce *counterproductive work behavior*. The purpose of this research is to obtain empirical data regarding the influence of *Islamic work ethic* on *Counterproductive Work Behavior* in Teachers of Islamic Boarding Schools. This research was conducted using a non-experimental quantitative method with a causality design involving 164 Islamic boarding school teachers in Bandung Raya as respondents. The measuring instrument used to measure *Islamic work ethic* is the *Islamic work ethic Scales* compiled by Ali (1992) which was adapted into Indonesian by Firmansyah et al. (2020) which was again adapted by the author. The *Counterproductive Work Behavior* variable uses the *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)* published by Spector et al. (2006) and adapted by Cucuani et al. (2020). The results of this study indicate that *Islamic work ethic* has a negative effect of 63.2% on *Counterproductive Work Behavior*.

Keywords: *Islamic work ethic, Counterproductive Work Behavior, Islamic Boarding School Teachers.*

Abstrak. Kemajuan dan perkembangan organisasi pada sektor pendidikan seringkali dihalangi oleh permasalahan adanya perilaku kontraproduktif yang ditunjukkan oleh guru yang merugikan organisasi dan personal di dalamnya. Perilaku kontraproduktif dapat dicegah dengan menanamkan etos kerja pada setiap karyawan, etos kerja yang relevan dengan mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama Islam adalah dengan adanya etos kerja Islami. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan berbasis agama tentu memiliki etos kerja Islami yang dapat mengurangi adanya perilaku kontraproduktif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *counterproductive work behavior* pada Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental dengan desain kausalitas yang melibatkan 164 guru pondok pesantren se Bandung Raya sebagai responden. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *islamic work ethic* adalah *islamic work ethic Scales* yang disusun oleh Ali (1992) yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Firmansyah et al. (2020) yang kembali diadaptasi oleh penulis. Untuk variable *counterproductive work behavior* menggunakan alat ukur *counterproductive work behavior Checklist (CWB-C)* yang dipublikasikan oleh Spector et al. (2006) dan diadaptasi oleh Cucuani et al. (2020). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic work ethic* berpengaruh negatif sebesar 63,2% pada *counterproductive work behavior*.

Kata Kunci: *Islamic Work Ethic, Counterproductive Work Behavior, Guru Pondok Pesantren.*

A. Pendahuluan

Tempat kerja merupakan suatu lingkungan yang berisi berbagai nilai dan moral yang dimiliki oleh masing-masing individu yang ditampilkan dalam perilaku yang akan saling memberikan pengaruh satu dengan yang lain juga akan berpengaruh pada organisasi itu sendiri [1]. Perilaku produktif dalam tempat kerja seperti perilaku membagikan pengetahuan sesama karyawan [2], komunikasi yang baik [3], dan Pertemanan dalam lingkungan kerja [4] akan memberikan pengaruh yang positif pada suatu organisasi. Begitupun dengan adanya perilaku kontraproduktif yang juga dapat memberikan pengaruh pada organisasi.

Perilaku kontraproduktif secara khusus merupakan serangkaian tindakan beragam yang menunjukkan sebuah kesukarelaan atau disengaja dan merugikan atau memiliki tujuan untuk merugikan organisasi dan/atau pihak yang terkait dengan organisasi seperti klien, rekan kerja, ataupun atasan [5]. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan merupakan perilaku yang membahayakan bagi organisasi dan anggota organisasi [6]. Beberapa survey serta penelitian menunjukkan bahwa perilaku kontraproduktif ditemukan pada karyawan di tempat kerja. Dikutip dari hasil survey ILO (*International Labour Organization*) dan *Never Okay Project*, sebesar 54,81% pelaku kejadian kekerasan dan pelecehan dalam dunia pekerjaan adalah atasan dan senior pekerja sendiri, dan 51,44% pelaku adalah rekan kerja setara dari total seluruh kekerasan seksual yang diakui oleh 70,93% pekerja Indonesia di dunia kerja. Dikutip dari databoks.co.id bahwa latar belakang pelaku korupsi terbanyak pada semester 1 tahun 2021 adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jumlah 162 orang dan disusul oleh pegawai swasta dengan jumlah 105 orang. Dari beberapa survey tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif banyak terjadi pada karyawan dan dapat membahayakan organisasi itu sendiri.

Menurut Spector et al. [5] perilaku kontraproduktif dapat terbagi menjadi 2 dimensi berdasarkan target dari perilaku yang ditunjukkan yakni *counterproductive work behavior* yang berdampak pada organisasi (CWB-O) seperti bermalas-malasan dalam bekerja dan mencuri barang milik organisasi, serta *counterproductive work behavior* yang berdampak pada individu yang ada pada organisasi (CWB-P) seperti perilaku mencelakai orang lain. Dalam Theory of Planned Behavior yang dijelaskan oleh [7] menjelaskan bahwa *counterproductive work behavior* dalam banyak kasus dilakukan pada kondisi sadar dan terencana sebagai strategi pribadi untuk mencapai sesuatu. Dalam mencapai sesuatu tersebut akhirnya mengharuskan karyawan melakukan suatu perilaku yang tidak produktif. Seperti bolos kerja karena ingin menghadiri suatu agenda, atau mencuri suatu barang kantor karena menginginkannya. Perilaku terencana ini tidak lepas dari *belief* yang mempengaruhi adanya niat dalam melakukan sesuatu. salah satunya peran *attitudes toward behavior* menjadi penting dalam memutuskan untuk berbuat sesuatu [8]. Peran *attitudes toward behavior* yang mempersepsikan sebuah tindakan apakah benar atau salah juga dapat didefinisikan dalam lingkungan tempat kerja sebagai sebuah etos kerja [9].

Etos dalam bekerja dapat diartikan sebagai aturan untuk berperilaku benar dan salah dalam konteks bisnis dan perusahaan yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku [10]. Etos kerja memiliki peran penting dalam mengurangi beberapa perilaku yang tidak diharapkan dalam lingkungan pekerjaan. Pada penelitian Abdullah dan Halim [9] dijelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh dalam mengurangi perilaku kontraproduktif pada lingkungan pekerjaan. Penerapan etos itu sendiri akan selalu berdasarkan pada suatu peraturan dan norma yang berlaku pada situasi dan lingkungan tertentu. Indonesia merupakan negara dengan mayoritas penduduk beragama islam terbanyak di dunia. Dikutip dari DataIndonesia.id sebanyak 86,9 % penduduk Indonesia atau berjumlah 237,53 juta penduduk beragama islam. Sebagai agama yang mayoritas dipeluk oleh penduduk Indonesia, agama islam memiliki pandangannya sendiri dalam menggambarkan konsep etos kerja.

Islamic Work Ethic (IWE) merupakan orientasi individu yang membentuk dan mempengaruhi adanya keterlibatan dan partisipasi dari keyakinan beragama islam dalam tempat kerja [11]. Maka dapat diartikan bahwa *islamic work ethic* merupakan cara pandang seseorang menilai pekerjaan sebagai bagian dari memenuhi kesejahteraan individu dan juga sosial. Dari penjelasan tersebut, *islamic work ethic* memiliki 4 pilar yang menjadi aspek penting yang

memaknai pekerjaan yang dilakukan. Yaitu adanya upaya, persaingan, transparansi dan perilaku bertanggung jawab secara moral [11]. *islamic work ethic* terbukti memberikan pengaruh pada perilaku kontraproduktif. Penelitian mengenai pengaruh *islamic work ethic* terhadap perilaku kontraproduktif baru dilakukan dalam beberapa bidang organisasi seperti industri perhotelan [10], pegawai negeri sipil [12], sektor finansial [13] dan belum terdapat penelitian yang menyentuh beberapa sektor penting lainnya seperti sektor pendidikan yang merupakan sektor yang penting dan utama di Indonesia.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang juga menjelaskan mengenai keberadaan perilaku kontraproduktif pada sektor pendidikan. Pada penelitian Puji Utami et al. [14] menjelaskan adanya perilaku kontraproduktif pada guru SMA Negeri se-Kota Bekasi dan bagaimana Desain Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi adanya perilaku kontraproduktif. Pada penelitian [15] ditemukan juga adanya perilaku kontraproduktif pada guru SD di Kota Depok dan bagaimana Keadilan Organisasi dan *Perceived Organizational Support* (POS) dapat memberikan pengaruh. Selain dari penelitian, beberapa data yang bersumber dari media massa dan cetak serta beberapa penelitian dimana guru dilaporkan melakukan beberapa perilaku yang dikategorikan menyimpang dan merugikan pada perannya sebagai seorang guru. menurut *Indonesian Corruption Watch* (ICW) pada lamannya dikatakan bahwa Terdapat 240 kasus korupsi pada sektor pendidikan yang ditindak APH sepanjang Januari 2016 hingga September 2021. Juga dilansir pada situs berita Tribunmedan.com pada 22 November 2022 bahwa seorang kepala SMA Negeri 6 di medan diduga melakukan tindak korupsi. Dilansir dari databoks.katadata.co.id bahwa berdasarkan laporan ke Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) yang menunjukkan terdapat 50 aduan kekerasan seksual di lembaga pendidikan dan 22 diantaranya dilakukan oleh guru/ustadz. Beberapa penelitian dan informasi media massa diatas mengenai *counterproductive work behavior* menunjukkan bahwa sudah banyak terdapat perilaku kontraproduktif pada sektor pendidikan dan pada beberapa informasi telah menjadi kasus yang perlu dilakukan upaya penanggulangan dan perbaikan.

Dari beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh *islamic work ethic* terhadap *counterproductive work behavior*, diketahui bahwa etos kerja islam memiliki pengaruh pada penurunan *counterproductive work behavior* di tempat kerja pada berbagai sektor industri yang telah ada seperti perhotelan, pegawai negeri sipil dan keuangan. Namun belum ada penelitian secara khusus melihat pengaruhnya pada sektor pendidikan yang memiliki nilai dasar pemahaman islami seperti pondok pesantren.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Islamic Work Ethic* pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren.
2. Bagaimana gambaran *Counterproductive Work Behavior* pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren.
3. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap penurunan *Counterproductive Work Behavior* pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas non eksperimental. Sebelum pengambilan data dilakukan, peneliti memastikan telah mendapatkan izin dari pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Provinsi Jawa Barat. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara offline langsung pada pondok pesantren, dan online menggunakan Google Formulir. Populasi dalam penelitian ini adalah guru lembaga pendidikan pondok pesantren di wilayah Metropolitan Bandung Raya yang terdiri dari Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi, dan sebagian kecamatan di Kabupaten Sumedang dengan karakteristik :

1. Bekerja sebagai guru di Pondok Pesantren.
2. Bekerja lebih dari 1 tahun sebagai guru Pondok Peantren.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling yaitu quota sampling dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 164 guru pondok pesantren. Adapun teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana.

Variabel (X) dalam penelitian ini adalah *islamic work ethic*. Definisi *islamic work ethic* menurut Ali [16] adalah orientasi individu yang membentuk dan mempengaruhi adanya keterlibatan dan partisipasi dari keyakinan beragama islam dalam tempat kerja. Terdapat 4 pilar yang menyusun *islamic work ethic* diantaranya Usaha (*Effort*), Persaingan (*Competition*), Transparansi (*Transparency*), dan Tingkah Moral Bertanggung Jawab (*Morally Responsible Conduct*). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *islamic work ethic* adalah *islamic work ethic Scales* yang disusun oleh Ali [17] yang diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Firmansyah et al. [18] yang kembali diadaptasi oleh penulis.

Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah *counterproductive work behavior*. Definisi *counterproductive work behavior* menurut Fox & Spector [5] adalah serangkaian tindakan dengan berbagai karakteristik yang dilakukan secara disengaja dan merugikan atau bermaksud untuk merugikan organisasi dan/atau pemangku kepentingan organisasi, seperti klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisi. Terdapat dua dimensi *counterproductive work behavior* dilihat dari objek perilakunya yaitu *counterproductive work behavior towards people* (CWB-P) dan *counterproductive work behavior towards organization* (CWB-O). Alat ukur yang digunakan adalah *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C) yang dipublikasikan oleh Spector et al. [5] dan diadaptasi oleh Cucuani et al. [19].

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran *Islamic Work Ethic* (X) Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *islamic work ethic* terhadap *counterproductive work behavior* pada guru lembaga pendidikan pondok pesantren, yang diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Tabel 1. Gambaran *Islamic Work Ethic* (X) Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Kategori	<i>f</i>	%
<i>Islamic Work Ethic</i> Rendah	1	1%
<i>Islamic Work Ethic</i> Tinggi	163	99%
TOTAL	164	100%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada sampel berjumlah 164 orang guru diatas, menunjukkan bahwa *islamic work ethic* yang dimiliki oleh guru lembaga pondok pesantren dapat tergolong tinggi. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas guru pondok pesantren yakni berjumlah 163 guru (99%) memiliki *islamic work ethic* yang tinggi dimana hal tersebut berarti guru pondok pesantren memiliki sikap kerja yang dipengaruhi oleh keyakinan beragama islam dengan meyakini bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebuah kebaikan untuk mencapai kesejahteraan personal dan juga sosial tempat bekerja. Hal tersebut sejalan dengan Ali & Al-Owaihian [11] yang mengatakan bahwa etos kerja islam adalah etos kerja yang memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan kebajikan berdasarkan kebutuhan seseorang untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial.

Gambaran *Counterproductive Work Behavior* (Y) Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Tabel 2. Gambaran *Counterproductive Work Behavior* (Y)

Kategori	<i>f</i>	%
<i>Counterproductive Work Behavior</i> Rendah	164	100%
<i>Counterproductive Work Behavior</i> Tinggi	0	0%
TOTAL	164	100%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada sampel berjumlah 164 orang guru pondok pesantren diatas menunjukkan bahwa *counterproductive work behavior* yang dimiliki oleh guru lembaga pondok pesantren dapat tergolong rendah dengan jumlah 164 guru (100%) yakni seluruh sampel dikategorikan rendah. hasil menunjukkan bahwa mayoritas guru pondok pesantren memiliki nilai *counterproductive work behavior* yang rendah. Hal ini tidak berarti guru pondok pesantren sama sekali tidak melakukan perilaku kotraproduktif, namun frekuensi jawaban yang diberikan kebanyakan bernilai rendah sesuai dengan penelitian Robinson & Bennett [20] yang mengatakan bahwa perilaku kontraproduktif merupakan hal yang pasti ditemukan pada setiap organisasi meskipun perilaku tersebut tidak mendapatkan perhatian lebih dan cenderung ditutupi oleh karyawan. Oleh karena itu pada guru pondok pesantren pun masih terdapat perilaku tidak produktif dan melanggar yang dilakukan meskipun masih tergolong rendah.

Pengaruh *Islamic Work Ethic* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) pada Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Tabel 3. Model Regresi Linier Sederhana *Islamic Work Ethic* (X) terhadap *counterproductive work behavior* (Y) pada Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.807	5.417	7.718	.000
	<i>Islamic Work Ethic</i> (X)	-.285	.090	-.075	-.3951

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Tabel 4. Pengaruh *Islamic Work Ethic* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) pada Guru Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	-.001	8.53283	1.432

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diperoleh persamaan regresi linier sederhana ($Y = 41,807 + (-0,085) + 5,417$) yang berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan yang diberikan oleh *islamic work ethic* (X) terhadap *counterproductive work behavior* (Y). didukung dengan perhitungan koefisien determinasi pada tabel 4 diperoleh nilai R Square sebesar 0,632. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *counterproductive work behavior* dipengaruhi oleh *islamic work ethic* secara signifikan sebesar 63,2%.

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan tingkat *islamic work ethic* yang tinggi pada guru pondok pesantren yang akan menjadi sebuah individual attitude dan value pada diri seorang guru yang mencegahnya melakukan perilaku *counterproductive work behavior*. Meskipun begitu, terdapat 36,8% pengaruh faktor lain yang bukan merupakan pengaruh yang diberikan oleh *islamic work ethic* pada penelitian ini. hal tersebut diasumsikan sebagai pengaruh yang diberikan pada kedua aspek lain pada penjelasan Theory of Planned Behavior yang melibatkan adanya Subjective Norm dan Perceived Behavioral Control yang juga memberikan pengaruh pada timbulnya perilaku kontraproduktif di tempat kerja. *Individual Attitude* dan value

pada diri seseorang merupakan elemen penting yang berperan dalam menyebabkan muncul atau tidaknya *counterproductive work behavior* [7]. Hal tersebut juga sejalan dengan yang dijelaskan oleh Fox & Spector pada penjelasan munculnya *counterproductive work behavior* menggunakan model Theory of Planned Behavior dimana *islamic work ethic* pada penelitian ini berperan sebagai Attitude Toward Behavior yang mencegah adanya *counterproductive work behavior* pada guru pondok pesantren.

Dari gambaran hasil penelitian ini juga yang menunjukkan bahwa guru pondok pesantren memiliki *counterproductive work behavior* yang rendah, berbeda dengan analisis fenomena awal yang melihat banyaknya kasus guru yang melakukan perilaku kontraproduktif. Terkait hal ini peneliti asumsikan disebabkan oleh tidak sepenuhnya perilaku yang ditunjukkan benar benar disampaikan dalam proses pengambilan data pada penelitian ini, terutama metode yang digunakan adalah self report yang tidak memiliki objektivitas yang cukup tinggi dan cenderung memberikan responden kesempatan untuk menjawab dengan tidak apa adanya. Hal ini sejalan seperti yang dikatakan Robinson & Bennett [20] bahwa perilaku kontraproduktif cenderung ditutupi oleh karyawan dan tidak mendapatkan perhatian yang besar oleh organisasi. Selain itu, pertanyaan pada alat ukur *islamic work ethic* Scale yang digunakan juga cenderung membuat responden menjawab secara subjektif hanya mengikuti norma yang berlaku saja. Perlunya ada metodologi yang lebih spesifik dan detail untuk melihat gambaran *islamic work ethic* dan Counterproductive Work Behavior yang lebih mendalam.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran umum guru lembaga pendidikan pondok pesantren memiliki tingkat *islamic work ethic* yang tinggi.
2. Gambaran umum guru lembaga pendidikan pondok pesantren memiliki tingkat *counterproductive work behavior* yang rendah.
3. *islamic work ethic* terbukti secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *counterproductive work behavior* yang berarti semakin tinggi *islamic work ethic* yang dimiliki guru pondok pesantren maka dapat mengurangi *counterproductive work behavior*.

Acknowledge

Peneliti memanjatkan puji serta Syukur kepada Allah SWT karena atas nikmat dan karunianya, peneliti dapat menjalani 4 tahun perkuliahan hingga hari ini dapat menyelesaikan skripsi ini untuk menggenapkan kewajiban serta amanah peneliti sebagai seorang penuntut ilmu. Juga shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW sebagai panutan dan pembawa Islam hingga hari ini. Kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Lisa Widawati dan Ayu Tuty Utami selaku dosen pembimbing dan seluruh guru pondok pesantren terkait selaku responden, kepada keluarga, teman-teman, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] S. H. Appelbaum, G. D. Iaconi, and A. Matousek, "Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions," *Corporate Governance*, vol. 7, no. 5, 2007, doi: 10.1108/14720700710827176.
- [2] G. Murtaza, M. Abbas, U. Raja, O. Roques, A. Khalid, and R. Mushtaq, "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors," *Journal of Business Ethics*, vol. 133, no. 2, 2016, doi: 10.1007/s10551-014-2396-0.
- [3] A. M. Nicotera, M. M. Mahon, and K. B. Wright, "Communication that builds teams: Assessing a nursing conflict intervention," *Nurs Adm Q*, vol. 38, no. 3, 2014, doi: 10.1097/NAQ.0000000000000033.
- [4] E. M. Berman, J. P. West, and M. N. Richter, "Workplace relations: Friendship patterns

- and consequences (according to managers),” *Public Adm Rev*, vol. 62, no. 2, 2002, doi: 10.1111/0033-3352.00172.
- [5] P. E. Spector and S. Fox, “The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior,” in *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets.*, 2006. doi: 10.1037/10893-007.
- [6] G. Oge, M. Ifeanyi, and O. Charles Gozie, “EXAMINING THE LINK BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR,” 2015. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/310951614>
- [7] S. Fox and P. E. Spector, “Instrumental counterproductive work behavior and the theory of planned behavior: A ‘cold cognitive’ approach to complement ‘hot affective’ theories of CWB.,” *The “dark” side of management*. 2010.
- [8] I. Ajzen, “Attitudes, Personality and Behavior,” 2005.
- [9] A. Abdullah and F. Halim, “The Influence of Work Ethic and Counterproductive Work Behaviour of Civil Servants,” *Journal of Technology Management and Business*, vol. 3, no. 1, 2016.
- [10] E. Düşmezkalender, C. Secilmis, and V. Yilmaz, “The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels,” *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, vol. 14, no. 1, 2021, doi: 10.1108/IMEFM-05-2019-0198.
- [11] A. J. Ali and A. Al-Owaihian, “Islamic work ethic: A critical review,” *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 15, no. 1. pp. 5–19, Feb. 08, 2008. doi: 10.1108/13527600810848791.
- [12] B. A. Nugraha, F. A. Rahmania, and A. M. Nurendra, “KEPEMIMPINAN PROFETIK, ETOS KERJA ISLAMI, DAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS),” 2021.
- [13] K. Hayati, Y. Yuningsih, and I. Caniago, “Can Islamic Work Ethics and Ethical Climate Reduce Counterproductive Work Behavior?,” *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, vol. 1, no. 2, 2018, doi: 10.23960/ijebe.v1i2.46.
- [14] P. P. Utami, N. Vioreza, and dan Weti Yunaika, “Analisa Pola Perilaku Kontraproduktif Guru Di Sma Negeri Se-Kota Bekasi,” 2018.
- [15] I. Wijayanti, “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Perilaku Kontraproduktif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- [16] A. Ali, “Scaling an islamic work ethic,” *Journal of Social Psychology*, vol. 128, no. 5, 1988, doi: 10.1080/00224545.1988.9922911.
- [17] A. J. Ali, “The islamic work ethic in arabia,” *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, vol. 126, no. 5, 1992, doi: 10.1080/00223980.1992.10543384.
- [18] A. M. Firmansyah and A. L. Kadiyono, “Adaptasi Alat Ukur Islamic Work Ethics dalam Bahasa Indonesia,” *Al-Qalb*, vol. 11, no. 2, 2020.
- [19] H. Cucuani, M. Sulastiana, D. Harding, and H. Agustiani, “Adaptation and Validation of the Indonesian Version of Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C): In Association with Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior on Indonesian Public Sector-Employees,” *Talent Development & Excellence*, vol. 12, no. 1, pp. 5955–5965, 2020, [Online]. Available: <http://www.iratde.com>
- [20] J. Bennett and S. L. Robinson, “Development of a measure of workplace deviance,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no. 3, 2000, doi: 10.1037/0021-9010.85.3.349.
- [21] S. A. Darmawan and D. Dwarawati, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 131–138, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2952.
- [22] N. Zamila and E. N. Nugrahawati, “Pengaruh Kepribadian (Five Factor Personality)

terhadap Perilaku Cyberbullying pada Pengguna Media Sosial,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 61–68, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2060.

- [23] N. Najmi and E. Nawangsih, “Pengaruh Social Control terhadap Cybersex Behavior pada Remaja di Indonesia,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.