

**PERANAN MEANINGFUL WORK TERHADAP WORKPLACE DEVIANCE
BEHAVIOR KARYAWAN HOUSEKEEPING HOTEL X DI BOGOR
THE ROLE OF MEANINGFUL WORK ON WORKPLACE DEVIANCE BEHAVIOR OF
HOUSEKEEPING EMPLOYEES AT HOTEL X IN BOGOR**

Anastasha Stefanie⁽¹⁾, Yusak Novanto⁽²⁾

Universitas Pelita Harapan⁽¹⁾⁽²⁾

Email: stefanieanastasha@gmail.com⁽¹⁾, yusak.novanto@uph.edu⁽²⁾

Abstrak: Penting bagi industri perhotelan di daerah Bogor sebagai daerah pariwisata untuk menyediakan kualitas kamar yang baik, dan hal ini merupakan tanggung jawab utama karyawan dalam departemen *housekeeping*. Mereka juga diharapkan untuk melakukannya dengan moral yang tinggi, namun terdapat karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor yang melakukan berbagai perilaku yang tidak sejalan dengan peraturan perusahaan, yang mengacu pada *workplace deviance behavior*. Salah satu faktor yang diyakini dapat meminimalisir *workplace deviance behavior* adalah *meaningful work*. Permasalahannya adalah terdapat beberapa karyawan *housekeeping* di Hotel X yang mempersepsikan diri bahwa mereka mempunyai tingkat *meaningful work* yang tinggi, namun ternyata mereka masih saja menampilkan *workplace deviance behavior*. Studi ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *meaningful work* terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah *quantitative correlational* dengan desain penelitian *cross-sectional non-experimental*. Hasil yang diperoleh dari 45 karyawan *housekeeping* menggunakan alat ukur *Work as Meaning Inventory* dan *Workplace Deviance*, menunjukkan *meaningful work* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *workplace deviance behavior*. Namun ditemukan mereka yang berada pada rentang usia 46 tahun sampai dengan di atas 61 tahun mempunyai tingkat *meaningful work* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan mereka yang berada pada rentang-rentang usia di bawahnya.

Kata Kunci: *Meaningful Work, Workplace Deviance Behavior, Karyawan Housekeeping Hotel.*

Abstract: It is important for the hotel industry in the Bogor area as a tourism destination to provide good quality rooms, and this is the main responsibility of employees in the housekeeping department. They are also expected to do so with high morals, however there are housekeeping employees at Hotel X in Bogor who carry out various behaviors that are not in line with the company's regulation, which refers to workplace deviance behavior. One of the factors that is believed to minimize workplace deviance behavior is meaningful work. The problem is that there are several housekeeping employees at Hotel X who perceive themselves to have a high level of meaningful work, but it turns out they still display workplace deviance behavior. This study aims to see whether there is a significant influence of meaningful work on workplace deviance behavior of Hotel X housekeeping employees in Bogor. The research method used is quantitative correlational with a non-experimental cross-sectional research design. The results obtained from 45 housekeeping employees using the Work as Meaning Inventory and Workplace Deviance measuring instruments, show that meaningful work does not have a significant influence on workplace deviance behavior. However, it was found that those at the age range of 46 years to over 61 years had a higher level of meaningful work, compared to those at the lower age range.

Keywords: *Meaningful Work, Workplace Deviance Behavior, Hotel Housekeeping Employees.*

PENDAHULUAN

Bogor merupakan kota yang banyak dikunjungi oleh para wisatawan, baik domestik maupun mancanegara, untuk berlibur atau untuk sekedar menikmati akhir pekan mereka (Indonesia.tripcanvas.co, 2022). Dilansir dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, pada tahun 2022 sebanyak 8.150.000 orang wisatawan, baik dari dalam maupun dari luar negeri, berkunjung ke Bogor (Jabar.bps.go.id, 2023). Banyak wisatawan membutuhkan tempat untuk tinggal selama berada di Bogor, dan itulah sebabnya mengapa terdapat banyak industri perhotelan di area tersebut. Tercatat pada tahun 2022, terdapat 98 usaha akomodasi di Bogor, di mana 55 hotel merupakan hotel bintang dan 43 merupakan hotel non-bintang, mengalami peningkatan Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel hingga mencapai 41,85% (Bogorkota.bps.go.id, 2023).

Penelitian ini berfokus pada salah satu hotel Bintang Empat di Bogor, yakni Hotel X. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada hotel tersebut, keunikan hotel ini terletak pada fasilitas akomodasi dan rekreasi yang disediakan, disertai dengan edukasi yang bernuansa “wisata alam”. Lalu, sampel dari penelitian ini adalah karyawan *housekeeping* seksi *floor* atau *room*. Meskipun pendapatan finansial mereka tidak bisa dibilang tinggi, akan tetapi kerja keras mereka menghasilkan keuntungan yang paling besar bagi hotel ketika tamu merasa puas dengan kualitas kamar (Eriksson & Li, dalam Aguilar-Escobar, dkk., 2021; Walker, dalam Widiastini & Andiani, 2019).

Bagyono (dalam Putri & Wicaksono, 2015) menyatakan departemen *housekeeping* bertanggung jawab untuk memelihara kebersihan, kerapian, kelengkapan, dan kenyamanan di seluruh area hotel. Selain melakukan pekerjaan di atas, mereka juga harus menampilkan moral yang tinggi, misalnya bersikap dan berperilaku rajin, sopan, dan jujur. Namun demikian, terdapat sebuah kejadian di Hotel X yang berlawanan dengan segala persyaratan yang ditetapkan sebagai tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan supervisor departemen *housekeeping* hotel tersebut, ditemukan adanya perilaku negatif yang dilakukan karyawan *housekeeping*. Hasil

wawancara mengenai gambaran fenomena yang lebih detail terjadi dicantumkan dalam kutipan sebagai berikut:

“Yang tidak maksimalnya ada yang dari masalah kesehatan...ada karyawan yang mendadak lapor sakit. Ada juga dari masalah kualitas kamar hotel...misalnya, tamu sudah check-in, tapi handuk belum siap karena masih belum kering. Ada juga dari masalah interpersonal...misalnya, ada karyawan yang mengadu karyawan lain kerjanya kurang maksimal.” (M, komunikasi personal, 5 September, 2023).

Berbagai tindakan tersebut, di dalam ilmu psikologi industri dan organisasi, termasuk dalam ciri-ciri dari *workplace deviance behavior*. Robinson dan Bennett (dalam Bennett & Marasi, 2016) mendefinisikan *workplace deviance behavior* sebagai tindakan melanggar prosedur, norma, dan peraturan perusahaan yang sengaja dilakukan oleh karyawan. Perilaku negatif ini membahayakan kesejahteraan karyawan ataupun performa perusahaan (Jelinek & Ahearne, 2010).

Terdapat dua dimensi kunci yang menjelaskan konsep *workplace deviance behavior*, yakni *interpersonal deviance* dan *organizational deviance* (Robinson & Bennett, dalam Bennett & Marasi, 2016). Dimensi *interpersonal deviance* merupakan perilaku negatif kepada sesama rekan kerja, atasan, ataupun bawahan, dan terdiri dari dua tipe. Tipe pertama adalah *political deviance* yang tergolong dalam *minor deviant acts*, misalnya *gossiping about and blaming coworkers*, dan *showing favoritism*. Tipe kedua adalah *personal aggression* yang tergolong dalam *serious deviant acts*, misalnya *verbal abuse*, *sexual harassment*, *physical assault*, *action of stealing from coworkers*, dan *action of playing mean pranks* (Agwa, 2018).

Selanjutnya, dimensi *organizational deviance* merupakan perilaku negatif terhadap perusahaan, dan terdiri dari dua tipe. Tipe pertama adalah *production deviance* yang tergolong dalam *minor deviant acts*, misalnya *taking excessive breaks*, *leaving early without permission*, *surfing the internet during work hours*, *absenteeism*, dan *tardiness*. Tipe kedua adalah *property deviance* yang tergolong dalam *serious deviant acts*, misalnya *stealing*, *accepting bribes*, *making intentional errors*, *falsifying attendance card*, *acquiring of*

certain assets without approval from authority, dan using unauthorized company equipment (Agwa, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *workplace deviance behavior*. Faktor pertama merupakan respon terhadap *job stress* dari *interpersonal barriers* (Eschleman, dkk., 2014). Sedangkan, faktor kedua merupakan respon terhadap *downsizing*, lemahnya sanksi perusahaan atas pelanggaran aturan, kurangnya kontrol atas lingkungan kerja, dan tidak adanya peluang pencapaian karir, tunjangan yang adil, serta kecocokan antara pekerjaan dengan kebutuhan personal karyawan (Yunus, dkk., 2012; Giacalone & Greenberg, dalam Puspita & Zakiy, 2020).

Workplace deviance behavior dapat berdampak negatif pada kerugian finansial maupun non-finansial. Kerugian finansial bisa berupa pengeluaran biaya untuk memperbaiki kerusakan properti, melakukan *worker compensation*, ataupun melaksanakan *training* pada karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang melakukan *turnover*. Sedangkan, kerugian non-finansial bisa berupa reputasi yang tercemar, relasi dengan klien yang memburuk, dan penurunan produktivitas karena stres, depresi, ataupun kecemasan yang dirasakan korban dari tindakan ini (Chirasha & Mahapa, Howard, dkk., dalam Emilisa, dkk., 2018).

Berbagai penelitian terdahulu meneliti keterkaitan antara *workplace deviance behavior* dengan *job satisfaction* (Ahmad & Omar, 2014), *employee engagement* (Tomar, dkk., 2020), serta dengan variabel yang istilahnya berbeda, tetapi yang mempunyai makna yang sama dengan *meaningful work*, yakni *work meaningfulness* (Sulistiawan, dkk., 2020) dan *meaningfulness of work* (Jelinek & Ahearne, 2010). Terdapat pula penelitian terdahulu yang meneliti keterkaitan antara variabel yang istilahnya berbeda, tetapi yang mempunyai makna yang sama dengan *workplace deviance behavior*, yakni *counterproductive work behavior*, dengan *meaningful work* (Long & Christian, 2015; Sirbu, dkk., 2023).

Penelitian terdahulu oleh Long dan Christian (2015) meneliti keterkaitan antara *meaningful work* dengan variabel yang istilahnya berbeda, tetapi yang mempunyai makna yang sama dengan *workplace deviance*

behavior, yakni *counterproductive work behavior*. Dalam penelitian ahli tersebut, *counterproductive work behavior* ingin dilihat dampaknya karena pengaruh dari *meaningful work* dan karena adanya mediasi dari *state mindfulness*. Berkaitan dengan hal ini, ditemukan pengaruh yang signifikan pada mahasiswa sarjana sekolah bisnis dari universitas di Amerika Serikat, sebagai sampel.

Sulistiawan, dkk., (2020) juga meneliti keterkaitan antara *job stress* dengan *workplace deviance behavior*, dan dengan *meaningful work* yang ditetapkan sebagai variabel moderator. Hanya saja, istilah yang berbeda tetapi yang mempunyai makna yang sama dengan *meaningful work* digunakan, yakni *work meaningfulness*. Penelitian ahli tersebut melihat sejauh mana *work meaningfulness* memoderasi pengaruh dari *job stress* terhadap *workplace deviance behavior* pada *salespeople* yang bekerja di berbagai perusahaan di Indonesia, sebagai sampel. Hasil penelitian ahli tersebut menunjukkan *work meaningfulness* secara signifikan memoderasi hal tersebut, khususnya pada dimensi *organizational deviance*, karena *salespeople* tidak lagi menyalahkan perusahaannya akibat *goal setting* yang kurang realistis.

Jelinek dan Ahearne (2010) pun meneliti keterkaitan antara *trait competitiveness* dan *long hours* dengan *workplace deviance behavior*, serta dengan *meaningful work* yang ditetapkan sebagai variabel moderator. Hanya saja, istilah yang berbeda tetapi yang mempunyai makna yang sama dengan *meaningful work* digunakan, yakni *meaningfulness of work*. Penelitian ahli tersebut melihat dampak *workplace deviance behavior* karena pengaruh dari *trait competitiveness* dan *long hours*, serta karena adanya moderasi dari *meaningfulness of work*. Hasil penelitian ahli tersebut menunjukkan *meaningfulness of work* secara signifikan memoderasi hal tersebut, karena sampel berupa *salespeople* di berbagai perusahaan di Amerika Serikat mendapatkan *a sense of shared purpose and goal*.

Itulah sebabnya salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap *workplace deviance behavior* adalah *meaningful work* (Sulistiawan, dkk., 2020; Jelinek & Ahearne, 2010; Long & Christian, 2015; Sirbu, dkk., 2023). Steger (2016) mendefinisikan

meaningful work sebagai kondisi di mana individu memberikan makna dalam pekerjaan berdasarkan cara pandangnya. Karyawan cenderung berkontribusi secara optimal bagi perusahaan ketika pekerjaan dirasa bermakna, sehingga mereka tidak berniat menampilkan *workplace deviance behavior*. *Meaningful work* juga berfungsi sebagai “penghalang” perilaku “provokatif” karyawan (Robinson dan Bennett, dalam Sulistiawan, dkk., 2020).

Terdapat tiga dimensi kunci yang menjelaskan konsep *meaningful work*, yakni *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Dimensi *positive meaning in work* merupakan pengalaman dan persepsi subjektif yang dirasakan individu sebab pekerjaannya secara personal memberikan arti yang signifikan, dan hal ini mendorongnya untuk berpikir dan berperilaku secara positif dalam pekerjaannya (Steger, dkk., 2012).

Lalu, dimensi *meaning making through work* merupakan proses pembentukan makna melalui pekerjaan yang dijalani, karena individu memahami diri sendiri dan lingkungan sekitar secara lebih dalam. Pemerolehan makna dalam pekerjaan juga memfasilitasi individu untuk mendapatkan makna dalam hidupnya, karena makna hidup tidak bisa dipisahkan dari makna kerja. Selanjutnya, dimensi *greater good motivations* merupakan peningkatan motivasi dalam diri individu untuk bekerja dengan lebih baik, karena pekerjaannya memiliki pengaruh yang positif bagi kehidupan orang lain (Steger, dkk., 2012).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *meaningful work*. Faktor pertama berasal dari diri sendiri (motivasi, keyakinan dan kepercayaan diri). Faktor kedua berasal dari orang lain (dukungan atasan, rekan kerja, komunitas, dan keluarga). Faktor ketiga berasal dari konteks pekerjaan individu (misi, keadaan finansial, dukungan, dan ranah non pekerjaan dalam perusahaan). Sementara itu, faktor keempat berasal dari kehidupan spiritual individu (religiositas, spiritualitas, dan panggilan hidup) (Rosso, dkk., 2010).

Meaningful work dapat berdampak positif pada keterlibatan kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dampak positif lain adalah juga pada *organizational citizenship behavior*, yakni pada kesediaannya

untuk melakukan hal-hal diluar kewajibannya bagi kepentingan orang lain. Selain itu, terdapat pula dampak positif pada tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, dan kepuasan hidup karyawan (Whittington, dkk., 2017).

Peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang berinisial M, yakni supervisor departemen *housekeeping* Hotel X, untuk mendapatkan gambaran tingkat *meaningful work* yang dimilikinya. Hasil wawancara dicantumkan dalam kutipan sebagai berikut:

“Saya sudah dinaikkan pangkatnya dari *room attendant* ke *senior supervisor*, jadi ada tawaran nih buat karir saya. Saya juga merasa didukung sama perusahaan, jadi kerja di sini saya nikmati. Karena saya mulai dari bawah, saya ngerti juga kalau bawahan lakukan kesalahan yah wajar. Jadi pekerjaan ini bagi saya adalah ibadah, bukan cuma kebutuhan.” (M, komunikasi personal, 5 September, 2023).

Supervisor departemen *housekeeping* Hotel X diketahui memiliki tingkat *meaningful work* yang cukup tinggi, sehingga besar kemungkinan mayoritas karyawan *housekeeping* lain di hotel tersebut pun demikian juga. Idealnya karyawan *housekeeping* Hotel X yang mempunyai *meaningful work* yang cukup tinggi seharusnya menampilkan *workplace deviance behavior* yang cukup rendah, dan begitu pula sebaliknya. Namun pada kenyataannya masih saja terdapat mereka yang menampilkan *workplace deviance behavior* walaupun mereka mempunyai *meaningful work* yang cukup tinggi.

Walaupun demikian, dari segi variabel, mayoritas penelitian terdahulu sering kali meneliti keterkaitan antara *meaningful work* dengan *job satisfaction* dan *job stress* (Hatice & Mine, 2016) serta *work engagement* (Alfian, 2021). Sedangkan, *workplace deviance behavior* sering kali dikaitkan dengan *organizational commitment* (Fatima, dkk., 2013) dan *workplace spirituality* (Iqbal & Hassan, 2016). Meskipun telah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh dari *meaningful work* terhadap *workplace deviance behavior* di berbagai negara, akan tetapi hal ini ingin diperluas lebih

lanjut oleh peneliti karena sejauh ini konteks tersebut belum diteliti di Indonesia.

Sementara itu, dari segi sampel, mayoritas penelitian terdahulu sering kali meneliti *meaningful work* pada karyawan *housekeeping* rumah sakit (Dutton, dkk., 2000) dan dosen pengajar (Wiroko, 2021). Sedangkan, *workplace deviance behavior* sering kali diteliti pada karyawan sektor bank (Iqbal & Hassan, 2016) dan *support staff* organisasi pemerintah (Alias & Rasdi, 2014). Namun penelitian ini berfokus pada sampel karyawan *housekeeping* di hotel, sebab mayoritas penelitian terdahulu meneliti sampel ini dengan berbagai variabel yang berbeda, salah satunya mencakup kepuasan kerja (Yuliamir, dkk., 2022). Melihat fenomena yang terjadi dan juga berbagai penjelasan di atas, *gap* dalam penelitian ini terlihat jelas.

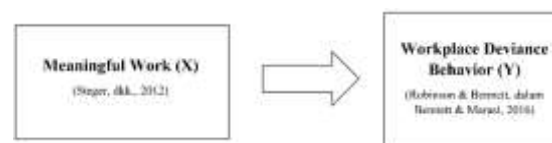
Maka dari itu, penelitian mengenai pengaruh *meaningful work* terhadap *workplace deviance behavior* pada karyawan *housekeeping* hotel, dirasa penting oleh peneliti supaya wawasan baru yang belum diketahui sebelumnya dapat diperoleh. Untuk mendapatkannya, konsep *meaningful work* digunakan sebagai variabel independen (X) untuk melihat pengaruhnya terhadap konsep *workplace deviance behavior* yang berperan sebagai variabel dependen (Y). Oleh sebab itu, untuk membuktikan asumsi peneliti, pertanyaan yang diajukan adalah “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *meaningful work* terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor?”

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor. Penelitian ini memiliki beberapa manfaat teoritis. Pertama, memberikan kontribusi pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi dan bidang ilmu psikologi positif. Kedua, menyediakan sumbangsih untuk pengembangan teori *meaningful work* dan teori *workplace deviance behavior*. Ketiga, mendorong penelitian mengenai variabel *meaningful work* maupun variabel *workplace deviance behavior* secara spesifik pada sampel *housekeeping* hotel.

Penelitian ini juga memiliki beberapa manfaat praktis. Pertama, menyajikan gambaran kepada *housekeeping* hotel supaya

pemahaman mengenai *meaningful work* dan kaitannya dengan *workplace deviance behavior* dapat diperoleh. Kedua, memberikan masukan kepada pemimpin perusahaan hotel agar lebih memperhatikan faktor-faktor dalam pekerjaan *housekeeping* hotel untuk bisa meningkatkan *meaningful work* guna meminimalisir *workplace deviance behavior*. Berdasarkan hal ini, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian yang disusun peneliti adalah:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



H0: *Meaningful work* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor.

H1: *Meaningful work* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quantitative correlational*, yakni mengukur variabel pada partisipan guna memperoleh skor numerik yang akan dianalisis secara statistik untuk disimpulkan dan diinterpretasikan, serta mengidentifikasi kekuatan dari pola hubungan yang terdapat antara dua atau lebih variabel. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional non-experimental*, yakni mempelajari hubungan antar variabel dengan mengambil data sebanyak satu kali dalam konteks di mana hal tersebut terjadi, serta mengamati variabel independen tanpa dilakukannya manipulasi atau kontrol untuk melihat kaitannya dengan variabel dependen (Gravetter & Forzano, 2016).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total population sampling*, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebab jumlahnya kurang dari 100 orang (Arikunto, 2010), sehingga populasi yang sekaligus merupakan sampel adalah mereka yang bekerja sebagai karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor, yakni berjumlah 45 orang.

Instrumen *Work as Meaning Inventory* (WAMI) yang dikonstruksikan Steger, dkk., (2012) untuk melihat tingkat *meaningful work*

yang dimiliki individu, sudah diadaptasi oleh Novanto, dkk., (2022) dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari sepuluh item pernyataan, baik sebelum maupun sesudah proses adaptasi. *Likert scale* sebanyak tujuh pilihan jawaban digunakan, mulai dari angka 1 sampai 7 (1 = “Sangat Tidak Setuju”; 2 = “Tidak Setuju”; 3 = Sedikit Tidak Setuju”; 4 = “Netral”; 5 = “Sedikit Setuju”; 6 = “Setuju”; 7 = “Sangat Setuju”). *Blueprint* dari adaptasi skala WAMI disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. *Blueprint* Skala *Meaningful Work*

| Dimensi | No. Item | | Jumlah |
|---------|------------------|--------------------|--------|
| | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| PM | 1, 4, 5, 8 | | 4 |
| MMW | 2, 7, 9 | | 3 |
| GGM | 3, 6, 10 | | 3 |
| Total | 10 | 0 | 10 |

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, alat ukur ini *reliable* dan *valid* untuk digunakan sebab skor reliabilitas dan validitas yang didapatkan cukup tinggi. Dalam penelitian Steger, dkk., (2012), alat ukur versi aslinya memiliki skor reliabilitas sebesar 0,93 dan skor validitas dari 0,85 sampai 0,94. Alat ukur ini dipilih dengan alasan item-item pernyataannya mewakili setiap dimensi yang ingin diukur dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Instrumen *Workplace Deviance* (WD) yang dikonstruksikan oleh Bennett dan Robinson (2000) untuk melihat *workplace deviance behavior* yang muncul dalam diri karyawan, sudah diadaptasi oleh Budiman, dkk., (2022) dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini awalnya adalah *short version* yang terdiri dari tiga-belas item pernyataan, namun setelah dilakukan revisi oleh peneliti, skala tersebut berubah menjadi delapan-belas item pernyataan. Peneliti juga memodifikasi *likert scale* yang sebelumnya menggunakan empat pilihan jawaban, menjadi tujuh pilihan jawaban, mulai dari angka 1 sampai 7 (1 = “Sangat Jarang”; 2 = “Jarang”; 3 = “Agak Jarang”; 4 = “Netral”; 5 = “Agak Sering”; 6 = “Sering”; 7 = “Sangat Sering”). Hal ini dilakukan bukan hanya untuk menyamakan jumlah titik respon dengan alat ukur WAMI, tetapi juga karena jumlah titik respon tersebut cenderung lebih disukai oleh partisipan, serta memiliki reliabilitas, validitas, dan kekuatan diskriminasi yang cukup baik (Budiaji, 2013).

Blueprint dari adaptasi skala WD disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. *Blueprint* Skala *Workplace Deviance Behavior*

| Dimensi | No. Item | | Jumlah |
|---------|---|--------------------|--------|
| | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| ID | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 | | 7 |
| OD | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 | | 11 |
| Total | 18 | 0 | 18 |

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, alat ukur ini *reliable* dan *valid* untuk digunakan sebab skor reliabilitas dan validitas yang didapatkan cukup tinggi. Dalam penelitian Bennett dan Robinson (2000), alat ukur versi aslinya memiliki skor reliabilitas sebesar 0,78 untuk dimensi *interpersonal deviance* dan sebesar 0,81 untuk dimensi *organizational deviance*, dan skor validitas konstruk dan diskriminan yang baik. Alat ukur ini dipilih dengan alasan item-item pernyataannya mewakili setiap dimensi yang ingin diukur dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk memastikan alat ukur WAMI dan WD yang diadaptasi reliabel dan valid, setiap item dalam kedua alat ukur tersebut dilakukan *try-out* kepada 36 orang karyawan hotel di luar divisi *housekeeping*. Hasil *try-out* alat ukur menunjukkan alat ukur WAMI memiliki skor reliabilitas *Chronbach's Alpha* sebesar 0,932 untuk keseluruhannya, dan skor validitas *Item-Rest Correlation* sebesar 0,599-0,823 untuk keseluruhannya. Hal ini berarti alat ukur tersebut layak dipakai sebab skor reliabilitasnya baik karena di atas 0,7, dan skor validitasnya juga baik karena di atas 0,3 (Ghozali, dalam Nurcahyo & Riskayanto, 2018).

Selanjutnya, hasil *try-out* alat ukur menunjukkan alat ukur WD memiliki skor reliabilitas *Chronbach's Alpha* sebesar 0,898 untuk keseluruhannya, dan skor validitas *Item-Rest Correlation* sebesar 0,170-0,887 untuk keseluruhannya. Hal ini berarti walaupun alat ukur tersebut memiliki skor reliabilitas yang baik karena di atas 0,7, namun dilihat dari skor keseluruhannya, terdapat dua item pernyataan yang mempunyai skor validitas di bawah 0,3, yakni item 11 (sebesar 0,170) dan item 12 (sebesar 0,238). Ternyata di dalam dimensi *organizational deviance* kedua item pernyataan ini beserta item 9 (sebesar 0,246), item 16 (sebesar 0,207), dan item 18 (sebesar

0,265), juga memiliki skor validitas di bawah 0,3 (Ghozali, dalam Nurcahyo & Riskayanto, 2018). Namun peneliti hanya merevisi item-item pernyataan tersebut karena alat ukur ini merupakan versi adaptasi, dan jumlah pernyataannya tidak banyak.

Setelah dilakukan *try-out*, setiap item dalam alat ukur WAMI dan WD dilakukan *field study* kepada 45 orang karyawan *housekeeping* Hotel X. Hasil *try-out* alat ukur menunjukkan alat ukur WAMI memiliki skor reliabilitas *Chronbach's Alpha* sebesar 0,932 untuk keseluruhannya, dan skor validitas *Item-Rest Correlation* sebesar 0,599-0,823 untuk keseluruhannya. Sedangkan, hasil *try-out* alat ukur menunjukkan alat ukur WD memiliki skor reliabilitas *Chronbach's Alpha* sebesar 0,984 untuk keseluruhannya, dan skor validitas *Item-Rest Correlation* sebesar 0,625-0,932 untuk keseluruhannya. Hal ini berarti kedua alat ukur tersebut reliabel karena di atas 0,7 dan valid karena di atas 0,3 untuk mengukur *meaningful work* dan *workplace deviance behavior* pada karyawan *housekeeping* Hotel X (Ghozali, dalam Nurcahyo & Riskayanto, 2018).

Peneliti mengolah data diawali dengan melakukan statistik deskriptif yang mencakup data demografis subjek penelitian, analisis deskriptif variabel, serta norma kategorisasi. Lalu, peneliti melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji normalitas residual, uji linearitas, dan uji homoskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya pendistribusian data. Uji normalitas residual dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya pendistribusian residual. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya pendistribusian data. Sementara itu, uji homoskedastisitas dilakukan untuk mengetahui andaikata varians data sama antar semua skor variabel independen terhadap variabel dependen (Goss-Sampson, 2020).

Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis yang meliputi uji korelasi. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, peneliti melakukan pula uji beda yang meliputi uji *independent sample t-test* dan uji *analysis of variance* (ANOVA). Uji *independent sample t-test* dilakukan untuk mengetahui perbedaan *mean* antara dua kelompok, dan uji ANOVA

dilakukan untuk mengetahui perbedaan *mean* antara tiga atau lebih kelompok (Goss-Sampson, 2020).

HASIL

Data Demografis

Hasil data demografis 45 orang karyawan *housekeeping* Hotel X disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Data Demografis Subjek Penelitian

| Faktor Demografi | Kategori | Jumlah Orang | Persentase |
|-------------------------|-----------------|--------------|------------|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 3 | 6,67% |
| | Laki-Laki | 42 | 93,3% |
| | < 20 - 30 tahun | 14 | 31,1% |
| Usia | 31 - 45 tahun | 23 | 51,1% |
| | 46 - > 61 tahun | 11 | 24,4% |
| Pendidikan Terakhir | SMP | 6 | 13,3% |
| | SMA / SMK | 37 | 82,2% |
| | D3 | 2 | 4,4% |
| Lama Bekerja di Hotel X | < 1 - 4 tahun | 5 | 11,1% |
| | 5 - 10 tahun | 10 | 22,2% |
| | > 10 tahun | 30 | 66,7% |

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk kedua variabel, alat ukur WAMI untuk mengukur *meaningful work* didapatkan *mean* sebesar 60,689; *standard deviation* sebesar 8,193 dengan skor yang berkisar antara 40 sampai 70. Sedangkan, alat ukur WD untuk mengukur *workplace deviance behavior* didapatkan *mean* sebesar 26,111; *standard deviation* sebesar 16,264 dengan skor yang berkisar antara 18 sampai 77.

Norma Kategorisasi

Kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi dari Azwar (dalam Fauziyah, dkk., 2014). Hasil norma kategorisasi disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Norma Kategorisasi

| Level | <i>Meaningful Work</i> | | <i>Workplace Deviance Behavior</i> | |
|--------|------------------------|-------|------------------------------------|-------|
| | N | % | N | % |
| Tinggi | 40 | 88,89 | - | - |
| Sedang | 5 | 11,11 | 4 | 8,89 |
| Rendah | - | - | 41 | 91,11 |
| Total | 45 orang | 100% | 45 orang | 100% |

Uji Asumsi Klasik

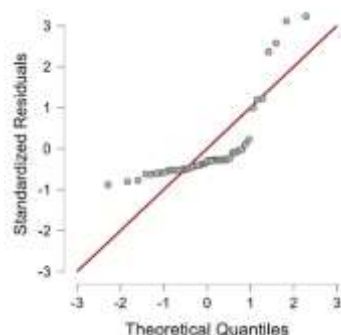
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui uji *Shapiro-Wilk* dengan melihat nilai *p-value*. Berdasarkan hasil uji normalitas, data yang diperoleh untuk kedua variabel kurang dari 0,05 ($p = <0,001$), sehingga hasil yang didapatkan tidak terdistribusi normal (Ghozali, dalam Nurcahyo & Riskayanto, 2018).

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *Q-Q plot standardized residuals*. Hasil uji normalitas residual disajikan pada Gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas Residual

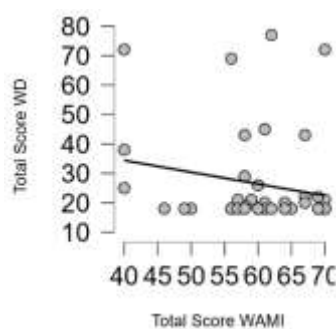


Berdasarkan hasil uji normalitas residual, sebaran data yang diperoleh untuk kedua variabel tidak mengikuti garis diagonal, sehingga sebaran residual tidak mengikuti distribusi normal (Goss-Sampson, 2020).

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Hasil uji linearitas disajikan pada Gambar 3 sebagai berikut:

Gambar 3. Uji Linearitas



Berdasarkan hasil uji linearitas, sebaran data yang diperoleh untuk kedua variabel tidak berada di sepanjang garis distribusi, sehingga

hasil yang didapatkan tidak membentuk pola linear (Goss-Sampson, 2020).

Uji Hipotesis

Uji Korelasi

Pada awalnya, peneliti ingin menganalisis pengaruh dari *meaningful work* terhadap *workplace deviance behavior*. Akan tetapi, karena hasil uji asumsi klasik yang didapatkan tidak memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi linear, maka peneliti hanya melakukan uji korelasi secara non-parametrik dengan menggunakan korelasi *Spearman*. Hasil uji korelasi kedua variabel dan beberapa dimensi penyusunnya disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Korelasi

| | | WD (Total) | WAMI (Total) | WD (ID) |
|--------------|-----|------------|--------------|----------|
| WD (Total) | rho | - | | |
| | p | - | | |
| WAMI (Total) | rho | -0,160 | - | |
| | p | 0,293 | - | |
| WD (ID) | rho | 0,916*** | -0,146 | - |
| | p | <0,001 | 0,339 | - |
| WD (OD) | rho | 0,950*** | -0,164 | 0,815*** |
| | p | <0,001 | 0,283 | <0,001 |
| WAMI (PM) | rho | -0,071 | 0,907*** | -0,094 |
| | p | 0,643 | <0,001 | 0,539 |
| WAMI (MMW) | rho | -0,094 | 0,913*** | -0,134 |
| | p | 0,538 | <0,001 | 0,381 |
| WAMI (GGM) | rho | -0,224 | 0,950*** | -0,189 |
| | p | 0,140 | <0,001 | 0,214 |

Lalu, hasil uji korelasi kedua variabel dan dimensi penyusun lainnya disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Korelasi

| | | WD (OD) | WAMI (PM) | WAMI (MMW) | WAMI (GGM) |
|--------------|-----|---------|-----------|------------|------------|
| WD (Total) | rho | | | | |
| | p | | | | |
| WAMI (Total) | rho | | | | |
| | p | | | | |
| WD (ID) | rho | | | | |
| | p | | | | |
| WD (OD) | rho | - | | | |
| | p | - | | | |
| WAMI (PM) | rho | -0,091 | - | | |
| | p | 0,554 | - | | |
| WAMI (MMW) | rho | -0,106 | 0,838*** | - | |
| | p | 0,489 | <0,001 | - | |
| WAMI (GGM) | rho | -0,208 | 0,791*** | 0,815*** | - |
| | p | 0,169 | <0,001 | <0,001 | - |

Berdasarkan hasil uji korelasi, korelasi yang signifikan terdapat antara setiap dimensi dari alat ukur WAMI yang mengukur *meaningful work*, dan juga antara setiap dimensi dari alat ukur WD yang mengukur *workplace deviance behavior*. Namun tidak terdapat korelasi yang signifikan antara alat ukur WAMI dengan alat ukur WD yang

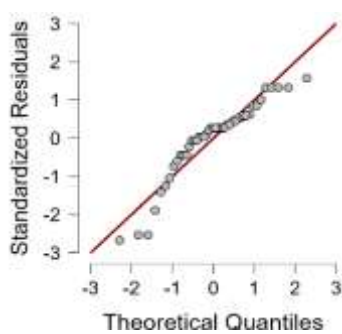
mengukur kedua variabel tersebut, karena semua nilai *p-value* yang didapatkan lebih dari 0,05 (Goss-Sampson, 2020).

Analisis Data Tambahan

Uji Beda Data Demografis Kategori Usia

Uji beda dilakukan melalui uji *independent sample t-test* dan uji ANOVA pada seluruh data demografis untuk melihat perbedaannya apabila dikaitkan dengan skor *meaningful work* dan skor *workplace deviance behavior*. Berdasarkan hasil yang didapatkan, hanya terdapat satu perhitungan yang signifikan, yakni pada kategori usia jika dikaitkan dengan skor *meaningful work*. Sebelum hal ini ditemukan, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual dan uji homogenitas varians dilakukan. Hasil uji normalitas residual data demografis kategori usia jika dikaitkan dengan skor *meaningful work* disajikan pada Gambar 4 sebagai berikut:

Gambar 4. Uji Normalitas Residual



Berdasarkan hasil uji normalitas residual dengan melihat grafik *Q-Q plot standardized residuals*, sebaran data yang diperoleh untuk kedua variabel tidak mengikuti garis diagonal, sehingga sebaran residual tidak mengikuti distribusi normal (Goss-Sampson, 2020). Lalu, hasil uji homogenitas varians data demografis kategori usia jika dikaitkan dengan skor *meaningful work* disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Homogenitas Varians

| F | p |
|-------|-------|
| 1,324 | 0,277 |

Berdasarkan hasil uji homogenitas varians melalui uji *Levene* dengan melihat nilai *p-value*, nilai *p-value* yang diperoleh lebih dari 0,05, sehingga varians homogen antara tiga kategori usia (Goss-Sampson, 2020). Akan tetapi, karena salah satu dari kedua uji asumsi

klasik tersebut tidak terpenuhi, yakni uji normalitas residual, maka uji beda data demografis kategori usia dilakukan melalui uji ANOVA yang meliputi *descriptives statistics*, uji *Kruskal-Wallis*, serta uji *Dunn's Post Hoc*. Hasil *descriptives statistics* data demografis kategori usia jika dikaitkan dengan skor *meaningful work* disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Uji *Descriptive Statistics*

| Kategori | Usia | Mean |
|----------|-----------------|-------|
| Satu | < 20 - 30 tahun | 48,35 |
| Dua | 31 - 45 tahun | 49,73 |
| Tiga | 46 - > 61 tahun | 55,37 |

Berdasarkan hasil *descriptives statistics* dengan melihat *mean*, karyawan *housekeeping* Hotel X yang berada pada rentang usia kategori tiga, yakni usia 46 tahun sampai dengan di atas 61 tahun, mempunyai *mean meaningful work* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berada pada rentang-rentang usia lainnya, yaitu sebesar 55,375 (Goss-Sampson, 2020). Selanjutnya, hasil uji *Kruskal-Wallis* data demografis kategori usia jika dikaitkan dengan skor *meaningful work* disajikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Uji *Kruskal Wallis*

| Factor | Statistic | p |
|--------|-----------|-------|
| Usia | 6,981 | 0,030 |

Berdasarkan hasil uji *Kruskal-Wallis* dengan melihat nilai *p-value*, terdapat perbedaan yang signifikan antara beberapa kategori usia ($H(2) = 6.981, p = 0.030$), karena nilai *p-value* yang didapatkan kurang dari 0,05 (Goss-Sampson, 2020). Kemudian, hasil uji *Dunn's Post Hoc* data demografis kategori usia jika dikaitkan dengan skor *meaningful work* disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. *Dunn's Post Hoc*

| Comparison | p |
|----------------------------------|-------|
| (<20-30 tahun) - (31-45 tahun) | 0,334 |
| (< 20-30 tahun) - (46->61 tahun) | 0,009 |
| (31-45 tahun) - (46->61 tahun) | 0,042 |

Berdasarkan hasil uji *Dunn's Post Hoc* dengan melihat nilai *p-value*, terdapat perbedaan tingkat *meaningful work* yang signifikan antara karyawan *housekeeping* Hotel X yang berada pada rentang usia kategori satu, yakni usia di bawah 20 tahun sampai dengan 30 tahun, dengan mereka yang berada pada rentang usia kategori tiga, yakni

usia 46 tahun sampai dengan di atas 61 tahun ($p = 0.009$). Demikian juga terdapat perbedaan tingkat *meaningful work* yang signifikan antara karyawan *housekeeping* Hotel X yang berada pada rentang usia kategori dua, yakni usia 31 tahun sampai dengan 45 tahun, dengan mereka yang berada pada rentang usia kategori tiga, yakni usia 46 tahun sampai dengan di atas 61 tahun ($p = 0.042$). Hal ini disebabkan karena masing-masing nilai *p-value* yang didapatkan kurang dari 0.05 (Goss-Sampson, 2020).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dengan *workplace deviance behavior* ($p = 0,293$). Merujuk kembali pada hipotesis penelitian peneliti, hipotesis alternatif mengatakan *meaningful work* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor, sedangkan hipotesis nol mengatakan yang sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis nol lah yang diterima, sebab ternyata *meaningful work* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor ($p = 0,184$).

Terdapat beberapa argumen teoritis berupa tiga *situational antecedents* yang menjelaskan mengapa tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada kedua variabel, maupun tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor departemen *housekeeping* Hotel X, karyawan *housekeeping* di hotel tersebut sering kali merasa stres dengan tuntutan intensitas pekerjaan mereka sehari-hari, terlebih lagi pada saat akhir pekan maupun pada hari libur nasional. Hal ini disebabkan karena mereka tetap ingin mempertahankan kinerja terbaik mereka, akan tetapi waktu yang dibutuhkan untuk menyiapkan kamar hotel menjadi berkurang (M, komunikasi personal, 5 September, 2023).

Jika hasil penelitian ini dikaitkan dengan kondisi di atas, maka hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sulistiawan, dkk., (2020). Hasil penelitian ahli tersebut mengungkapkan walaupun karyawan mempersepsikan diri memiliki tingkat

meaningful work yang cukup tinggi, akan tetapi ketika mereka sedang mengalami *job stress*, yakni rasa tegang dan cemas akibat kondisi kerja yang dihadapi (Cooke & Rousseau, dalam Radzali, dkk., 2013), maka mereka biasanya menampilkan *workplace deviance behavior* dalam tipe *interpersonal deviance*, yaitu dengan saling menyalahkan sesama rekan kerja atas pembersihan kamar yang kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena tipe *interpersonal deviance* mereka tidak menimbulkan konsekuensi kehilangan status kepegawaian mereka, sebesar apabila mereka menampilkan tipe *organizational deviance* (Sulistiawan, dkk., 2020).

Di samping itu, berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Powell dan Watson (dalam Andrade, dkk., 2021), diketahui natur dari tugas dalam bidang pekerjaan *housekeeping* didasarkan pada repetisi, sehingga cenderung kurang menarik serta melelahkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor departemen *housekeeping* Hotel X, hal ini pun terkadang dialami oleh karyawan *housekeeping* di hotel tersebut (M, komunikasi personal, 5 September, 2023). Jika hasil penelitian ini dikaitkan dengan kondisi di atas, maka hal ini setara dengan hasil penelitian terdahulu oleh Arkan dan Acar (2020), yang menjelaskan karyawan dengan *skill variety* yang kurang beragam dalam bidang pekerjaan mereka, pada umumnya menampilkan *workplace deviance behavior* dalam tipe *organizational deviance*, yaitu dengan melakukan kegiatan lain yang tidak produktif dalam jam kerja selain untuk membersihkan kamar.

Menurut teori *Job Characteristics* yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (dalam Spector, 2017), *skill variety* diartikan sebagai sejauh mana keterampilan yang berbeda dari karyawan dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tidak monoton dan tidak membosankan. Dalam penelitian ahli tersebut, yang menjadi objek sasaran dari *workplace deviance behavior* mereka adalah perusahaan karena rasa frustrasi, kecewa, dan marah akibat kurang diberikannya kesempatan bagi mereka oleh perusahaan untuk mengembangkan keterampilan kerja mereka (Arkan & Acar, 2020).

Tidak hanya itu, berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor departemen

housekeeping Hotel X, terdapat beberapa karyawan *housekeeping* di hotel tersebut yang pada suatu waktu secara mendadak meminta izin untuk tidak masuk kerja dengan alasan masalah kesehatan. Akan tetapi, ternyata terungkap beberapa di antara mereka absen karena alasan di luar kepentingan pekerjaan, misalnya kepentingan yang berhubungan dengan masalah keluarga, relasi, dan lain sebagainya (M, komunikasi personal, 5 September, 2023).

Jika hasil penelitian ini dikaitkan dengan kondisi di atas, maka hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Radzali, dkk., (2013). Hasil penelitian ahli tersebut menyatakan karyawan yang sedang mengalami konflik *family-to-work*, yakni sebuah konflik di mana partisipasi karyawan dalam pekerjaannya menjadi lebih sulit dilakukan sebab terdapat tuntutan partisipasi juga dari keluarganya (Spector, 2017), kebanyakan menampilkan *workplace deviance behavior* dalam tipe *organizational deviance*, yaitu dengan sengaja melakukan kesalahan ketika membersihkan kamar. Dalam penelitian ahli tersebut, kembali lagi yang menjadi objek sasaran dari *workplace deviance behavior* mereka adalah perusahaan, karena energi fisik dan mental mereka sudah terkuras untuk bisa melakukan pekerjaan secara produktif dan yang berkualitas, akibat berbagai faktor yang sedang bergejolak dalam keluarga (Radzali, dkk., 2013).

Hasil penelitian ini menjadi temuan menarik karena cukup berbeda dengan ketiga hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan pada bagian pendahuluan. Selain itu, ditemukan juga penelitian terdahulu lain oleh Sirbu, dkk., (2023) yang meneliti keterkaitan antara *meaningful work* dengan variabel yang istilahnya berbeda, tetapi yang mempunyai makna yang sama dengan *workplace deviance behavior*, yakni *counterproductive work behavior*. Penelitian ahli tersebut melihat dampak *counterproductive work behavior* karena pengaruh dari *meaningful work* dan karena terdapat moderasi dari *job satisfaction* dan *organizational commitment*. Hasil penelitian ahli tersebut menerangkan terdapat pengaruh yang signifikan, karena sampel berupa karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Romania memperoleh kedua *job attitude*

tersebut yang mencegah mereka menampilkan *counterproductive work behavior*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Menurut Burbano, dkk., (2020), perempuan mementingkan *meaningful work* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, karena perempuan cenderung tertarik melakukan pekerjaan yang memiliki aspek *beneficence* yang tinggi, yakni perilaku yang dilakukan untuk kebaikan orang lain. Sedangkan, menurut Chernyak-Hai, dkk., (2018), laki-laki menampilkan *workplace deviance behavior* yang lebih dibandingkan dengan perempuan, karena laki-laki cenderung tertarik melakukan pekerjaan yang memfasilitasi aspek kemajuan karir dan aspek pemerolehan prestasi, yang tinggi. Apabila kedua hal tersebut tidak terpenuhi, maka ada beberapa dari mereka yang menampilkan *workplace deviance behavior*.

Menurut observasi peneliti pada *job description* karyawan *housekeeping* Hotel X, faktor jenis kelamin ini menjadi temuan menarik pula karena berbagai perbedaan tersebut tidak ditemukan pada karyawan *housekeeping* di hotel tersebut. Hal ini disebabkan karena mereka mempunyai tanggung jawab yang sama dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu hotel, dan juga kesempatan yang serupa dalam mengembangkan karir dan prestasi mereka.

Namun jika faktor usia dikaitkan dengan skor *meaningful work*, ditemukan satu perbedaan yang signifikan. Karyawan *housekeeping* Hotel X tersebar dalam rentang usia antara di bawah 20 tahun sampai dengan usia di atas 65 tahun, dan hal ini sejalan dengan realita di mana usia angkatan kerja yang produktif di Indonesia adalah mereka yang berusia 15 sampai dengan usia 65 tahun (Kominfo.go.id, 2023). Faktor usia ini dibagi pula menjadi tiga kategori, yakni kategori satu (usia di bawah 20 tahun sampai dengan usia 30 tahun), kategori dua (usia 31 tahun sampai dengan usia 45 tahun), dan kategori tiga (usia 46 tahun sampai dengan usia di atas 61 tahun). Pembagian usia seperti ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengalaman yang didapatkan oleh karyawan *housekeeping* Hotel X selama masa perkembangan hidup mereka, memengaruhi *meaningful work* yang dipersepsikan dan *workplace deviance behavior* yang ditampilkan. Hasil uji beda

menunjukkan mereka yang berada pada kategori tiga mempunyai tingkat *meaningful work* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan mereka yang berada pada kategori usia di bawahnya ($p = 0,009$, $p = 0,042$).

Menurut teori masa perkembangan manusia, individu pada rentang usia ini berada pada masa perkembangan dewasa tengah (Santrock, 2012). Hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor usia ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Allan, dkk., (2015) yang menyatakan mayoritas individu pada masa perkembangan tersebut mempersepsikan diri mempunyai tingkat *meaningful work* yang tinggi. Mereka merasa pekerjaan merupakan bagian penting dari identitas mereka, sehingga muncul keinginan untuk melakukan pekerjaan yang memberikan makna dan bukan hanya sekedar sebagai sumber pendapatan finansial (Lona, 2023). Selain itu, mereka juga mempunyai keinginan untuk mewujudkan *generativity*, terutama dalam bidang pekerjaan, yakni dengan memberikan kontribusi yang signifikan kepada orang lain dengan membagi pengetahuan dan keterampilan yang sudah mereka peroleh dari pengalaman kerja, karena mereka telah meraih prestasi tertinggi dalam puncak karir pekerjaan mereka (Fairlie, 2013).

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini berfokus pada sampel berupa karyawan *housekeeping* yang bekerja di Hotel X di daerah Bogor. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan kepada mereka yang bekerja di berbagai hotel lain yang berada di lokasi yang berbeda. Kedua, jumlah responden dalam penelitian ini tidak banyak karena populasi yang sekaligus merupakan sampelnya adalah hanya karyawan hotel yang bekerja di divisi *housekeeping*. Ketiga, item-item pernyataan untuk kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengandung *social desirability* yang tinggi. Hal ini berarti beberapa dari mereka tidak ingin mengungkapkan pikiran ataupun perasaan yang sebenarnya dimiliki mengenai item-item pernyataan tersebut, karena mereka ingin menampilkan diri mereka dengan cara yang lebih *favorable*. Keempat, item-item pernyataan untuk kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dimasukkan ke dalam kuesioner *Google Form* untuk dibagikan pada saat pengambilan data sampel, sehingga hal tersebut tidak

memungkinkan adanya interaksi antara peneliti dengan sampel.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dengan *workplace deviance behavior* ($p = 0,293$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan *meaningful work* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *workplace deviance behavior* karyawan *housekeeping* Hotel X di Bogor ($p = 0,184$). Walaupun demikian, ditemukan karyawan *housekeeping* Hotel X pada rentang usia 46 tahun sampai dengan di atas 61 tahun mempunyai tingkat *meaningful work* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan karyawan *housekeeping* di hotel tersebut yang berada pada rentang-rentang usia di bawahnya ($p = 0,009$, $p = 0,042$).

Terdapat beberapa saran teoritis yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya untuk studinya. Pertama, peneliti selanjutnya diharapkan bisa menetapkan variabel *meaningful work* sebagai variabel moderator atau mediator, bukan sebagai variabel independen, sebab variabel tersebut berfungsi lebih sesuai sebagai variabel Z (Sulistiawan, dkk., 2020; Jelinek & Ahearne, 2010). Kedua, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meninjau lebih lanjut peran dari berbagai variabel independen lain, misalnya *dignity in work* (Lucas, dkk., 2017) dan *perceived organizational support* (Joy & Balu, 2016), untuk melihat kaitannya dengan *workplace deviance behavior*. Ketiga, peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih lanjut keterkaitan antara variabel *meaningful work* dengan variabel dependen lain, misalnya *organizational citizenship behavior* (Wiroko, 2021) dan *organizational commitment* (Veronica & Moerkardjono, 2019), yang mungkin akan berkorelasi positif.

Keempat, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memfokuskan populasi pada karakteristik yang berbeda dan dengan jumlah yang lebih besar, sehingga pendekatan yang berbeda dalam memahami fenomena *workplace deviance behavior* dalam suatu perusahaan bisa diperoleh. Kelima, peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan metode penelitian *qualitative* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci mengenai gambaran dari hasil penelitian.

Terakhir, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan observasi secara langsung terhadap fenomena yang terjadi pada responden supaya pemahaman yang lebih dalam mengenai hal tersebut bisa didapatkan.

Terdapat beberapa saran praktis yang dapat dijadikan bahan acuan bagi karyawan *housekeeping*, perusahaan, serta pihak terkait. Bagi karyawan *housekeeping*, tingkat *meaningful work* dalam diri penting untuk dipertahankan agar *workplace deviance behavior* tidak muncul. Beberapa cara yang bisa dilakukan antara lain adalah dengan meningkatkan motivasi, keyakinan diri, dan kepercayaan diri, serta melalui pembangunan kehidupan spiritual, baik dalam aspek religiositas, spiritualitas, maupun panggilan hidup (Rosso, dkk., 2010).

Bagi perusahaan, tingkat *meaningful work* dalam diri karyawan *housekeeping* bisa dipertahankan untuk mengurangi munculnya *workplace deviance behavior*, yakni dengan cara memaksimalkan misi dan dukungan perusahaan (Rosso, dkk., 2010). Dalam ranah non pekerjaan, perusahaan bisa menambahkan kegiatan spiritual yang memfasilitasi karyawan *housekeeping* untuk mengekspresikan bagaimana pekerjaan mereka bermakna bagi mereka, agar mereka saling menerima dukungan melalui komunitas yang terbentuk. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan *soft skills* (*interpersonal* dan *problem-solving*), supaya karyawan *housekeeping* memperoleh motivasi kerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2022), sehingga akan meningkatkan *meaningful work* mereka.

Terakhir, bagi pihak atasan, rekan kerja, komunitas, dan keluarga, upaya dalam bentuk dukungan bisa diberikan untuk membantu karyawan *housekeeping* mempertahankan tingkat *meaningful work* dalam diri mereka guna meminimalisir *workplace deviance behavior*. Atasan dapat memberikan dukungan melalui *consideration*, yakni bentuk perilaku peduli dan ramah sehingga tempat kerja yang menyenangkan bagi bawahannya tercipta. Sementara itu, rekan kerja, komunitas, dan keluarga bisa memberikan dukungan melalui *words of praise* atas usaha yang dihasilkan oleh karyawan *housekeeping* dalam bidang pekerjaannya (Spector, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Aguilar-Escobar, V., Garrido-Vega, P., Majado-Márquez, J., & Camuñez-Ruiz, J.A. (2021). Hotel Room Cleaning: Time Study and Analysis of Influential Variables in a Spanish Hotel. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(3), 645-660.
<https://doi.org/10.3926/jiem.3441>.
- Agwa, A. M. F. (2018). Workplace Deviance Behaviors. In S. D., Goker (Eds.), *Leadership* (pp. 25-38). IntechOpen. <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.75941>.
- Ahmad, A. & Omar, Z. (2014). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107-110. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Douglass, R. (2015). Meaning in Life and Work: A Developmental Perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 323-331. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.950180>.
- Alfian, A., Giovani, Y. M., Wibisono, J., Angiyatna, D., Natanael, J., & Sinambela, F. C. (2021). Pengaruh Work Meaning terhadap Work Engagement pada Karyawan Perusahaan PT. Haka Tjaya Utama. *Indonesian Journal of Management Science and Business*, 11(1), 9-17. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v11i1.3779>.
- Alias, M., & Rasdi, R. M. (2015). Organizational Predictors of Workplace Deviance Among Support Staff. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 126-133. Retrieved from: <https://10.1016/j.sbspro.2015.01.345>.
- Andrade, M. S., Miller, D., & Westover, J. H. (2021). Job Satisfaction Factors for Housekeepers in the Hotel Industry: A Global Comparative Analysis. *International Hospitality Review*, 35(1), 90-108. <https://doi.org/10.1108/IHR-06-2020-0018>.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (7th ed.). Rineka Cipta.
- Arkan, Ö., & Acar, F. P. (2020). Understanding Organizational Deviance: An Interactive Model of Perceived Job Characteristics and Personality. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 47(1), 1-28. Retrieved from: <https://hdl.handle.net/11511/58103> (ISSN: 1010-9935).
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>.
- Bennett, R. J., & Marasi, S. (2016). Workplace Deviance. *Encyclopedia of Mental Health*, 4(2), 382-286. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00225-1>.
- Bogorkota.bps.go.id (2023). *Jumlah Hotel Menurut Kategori dan Kecamatan di Kota Bogor 2022*. Badan Pusat Statistik Kota Bogor. Diakses 30 Agustus 2023 dari https://bogorkota.bps.go.id/pressreleases.html?Brs_sort=judul_ind.desc.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), 127-133. Retrieved from: <http://umbidharma.org/jipp> (ISSN: 2302-6308).
- Budiman, B., Ardianty, S., Wigati, I., Baharudin, B., & Aziz, S. F. A. (2022). Workplace Deviant Behavior of Healthcare Workers in Islamic Hospital. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 8(2), 263-276. <https://doi.org/10.19109/psikis.v8i2.13674>.
- Burbano, V., Folke, O., Meier, S., Johanna, R. (2022). The Gender Gap in Meaningful Work: Explanations and Implications. *Centre for Economic Policy Research*. Retrieved from: <https://cepr.org/publications/dp17634>.
- Chernyak-Hai, L., Kim, S., & Tziener, A. (2018). Gender Profiles of Workplace Individual and Organizational Deviance. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 46-55. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a6>.
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior, dan Job Satisfaction pada Karyawan Industri Otomotif di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247-262. <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & La Huis, D. (2014). The Moderating Effects of Personality on the Relationship Between Change in Work Stressors and Change in Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 88(4), 656-678. <https://doi.org/10.1111/joop.12090>.
- Fairlie, P. (2013). Age and Generational Differences in Work Psychology: Facts, Fictions, and Meaningful Work. In J. Field, R. J. Burke, & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Aging, Work and Society* (pp. 186-208). Sage Publications. <https://doi.org/10.13140/2.1.3711.2968>.
- Fatima, A., Iqbal, M. Z., & Imran, R. (2013). Organizational Commitment and Counterproductive Work Behavior: Role of Employee Empowerment. *Lecture Notes in Electrical Engineering*, 185, 665-666. <https://doi.org/10.1007/978-1-4471-4600-1>.
- Fauziyah, I. Stanislaus, S., & Maburi, M. I. (2014). Konformitas Mahasiswa Kos Baru (Studi Komparasi Mahasiswa Baru dan Mahasiswa Lama di Lingkungan UNNES). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 3(1), 20-26. Retrieved from: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/3711> (ISSN: 2252-6838).
- Goss-Sampson, A. M. (2020). *Statistical Analysis in JASP: A Guide for Students*. Author. Retrieved from: <http://jaspstats.org/jasp-materials/>.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2016). *Research Methods for the Behavioral*

- Sciences* (5th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Hatice, N. K., & Mine, A. F. (2016). The Effect of the Meaningfulness of Work on Job Satisfaction, Job Stress and Intention to Leave. *Global Journal of Business, Economics and Management*, 6(2), 61-69. <https://doi.org/10.18844/gjbem.v6i2.1370>.
- Indonesia.tripcanvas.co (2022). *31 Tempat Wisata di Sekitar Bogor & Puncak Paling Hits dan Instagramable*. Trip Canvas. Diakses 30 Agustus 2023 dari <https://indonesia.tripcanvas.co/id/bogor/tempat-wisata-bogor-puncak/>.
- Iqbal, Q., & Hassan, S. H. (2016). Role of Workplace Spirituality: Personality Traits and Counterproductive Workplace Behaviors in the Banking Sector. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(12), 806-821. Retrieved from: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23832126.2016.3.12.5.1>.
- Jabar.bps.go.id (2023). *Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Objek Wisata 2018-2021*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Diakses 30 Agustus 2023 dari <https://jabar.bps.go.id/indicator/16/220/1/jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-objek-wisata.html>.
- Jelinek, R., & Ahearne, M. (2010). Be Careful What You Look For: The Effect of Trait Competitiveness and Long Hours on Salesperson Deviance and Whether Meaningfulness of Work Matters. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 18(4), 303-321. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679180401>.
- Joy, M. M., & Balu, V. G. (2016). The Impact of Perceived Organizational Support on Counterproductive Work Behaviors - An Empirical Study in Indian Information Technology Sector. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 5(4), 58-63. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/313529873_The_Impact_of_Perceived_Organizational_Support_On_Counterproductive_Work_Behaviors_-_an_Empirical_Study_in_Indian_Information_Technology_Sector (ISSN: 2319-2828).
- Kominfo.go.id (2023). *Komitmen Pemerintah Wujudkan Bonus Demografi yang Berkualitas*. Diakses 24 Oktober 2023 dari <https://www.kominfo.go.id/content/detail/27423/komitmen-pemerintah-wujudkan-bonus-demografi-yang-berkualitas/0/berita>.
- Lona, C-A. (2023). Understanding a Changing Older Workforce: An Examination of Workers Ages 40-Plus. *American Association of Retired Persons Research*, <https://doi.org/10.26419/res.00554.001>.
- Long, E., & Christian, M. S. (2015). Mindfulness Buffers Retaliatory Responses to Injustice: A Regulatory Approach. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1409-1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000019>.
- Lucas, K., Manikas, A., & Mattingly, E. (2017). Engaging and Misbehaving: How Dignity Affects Employee Work Behaviors. *Organization Studies*, 38(11), 1505-1527. <https://doi.org/10.1177/0170840616677634>.
- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. (2022). The Role of Religiosity, Self-Efficacy, Social Support, and Perceived Organizational Support on the Life Satisfaction of Christian Theological Seminary Lecturers in East Java: The Meaning of Work as a Mediator. *Journal of Educational, Health, and Community Psychology*, 9(1), 227-265. <https://doi.org/10.24854/jpu189>.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktifitas Word of Mouth (WOM) pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusamba*, 3(1), 14-29. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>.
- Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan Deviant Workplace Behavior Karyawan.

- EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 41-62. Retrieved from: <http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium> (ISSN: 2355-0228).
- Putri, E. D. H., & Wicaksono, F. (2015). Peranan Housekeeping Dalam Meningkatkan Kenyamanan Tamu Di The Sahid Rich Yogyakarta. *Jurnal Khasanah Ilmu*, 6(2), 46-55. Retrieved from: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khasanah/issue/view/66> (ISSN: 2655-5433).
- 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*, 3(12), 109-115. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i12/417>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup* (13th ed.). Penerbit Erlangga.
- Sirbu, A-A., Dorobantu, I. E., Oprea, B., & Ion, A. (2023). Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors: A Serial Mediation. *Psihologia Resurselor Umane*, 21, 41-52. <http://dx.doi.org/10.24837/pru.v21i1.520>.
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (7th ed.). Wiley.
- Steger, M. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades & A. D. Fave (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60-81). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work as Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- Sulistiawan, J., Ekowati, D., & Alfirdaus, Z. (2020). The Antecedents of Salesperson Deviant Behavior: The Role of Work Meaningfulness. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 254-262. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.22](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.22).
- Tomar, J. S., Khandelwal, R., & Jain, R. (2020). Role of Employee Engagement in Reducing Workplace Deviance. In N. Sharma (Eds.), *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations* (pp. 229-269). Business Science Reference. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9996-8.ch012>.
- Tu, Y-T., Sulistiawan, J., Ekowati, D., & Rizaldy, H. (2022). Work-Family Conflict and Salespeople Deviant Behavior: The Mediating Role of Job Stress. *Heliyon*, 8(10), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10881>.
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2019). Meaningful Work dan Komitmen terhadap Organisasi pada Dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82-91. <https://doi.org/10.25077/jip.3.2.82-94.2019>.
- Whittington, J. L., Meskelis, S., Asare, E., & Beldona, S. (2017). *Enhancing Employee Engagement: An Evidence-Based Approach* (1st ed.). Palgrave-Macmillan.
- Widiastini, N. M. A. & Andiani, N. D. A. (2019). Peluang Kerja Perempuan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Perhotelan di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 9(2), 1-12. <https://doi.org/10.24843/JKB.2019.v09.i02.p02>.
- Wiroko, E. P. (2021). Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior Among Lecturers: The Mediating Role of Work Passion. *International Journal of Research in Counseling*

- and Education*, 5(2), 215-223.
<https://doi.org/10.24036/00450za0002>.
- Dutton, J. E., Debebe, G., & Wrzesniewski, A. (2016). Being Valued and Devalued at Work: A Social Valuing Perspective. In B. A. Bechky & K. D. Elsbach (Eds.), *Qualitative Organizational Research: Best Papers from the Davis Conference on Qualitative Research* (pp. 9-51). Information Age Publishing. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2016-25892-002>.
- Yuliamir, H., Priyanto, E., Rahayu, E., Yulianto, H., & Palupiningtyas, D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan House Keeping Departement Hotel Alexander Tegal: Ditinjau dari Aspek Komunikasi Budaya Organisasi dan Insentif. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i1.45279>.
- Yunus, O., Khalid, K., & Nordin, S. (2012). A Personality Trait and Workplace Deviant Behaviors. *Elixir Human Resource Management*, 47, 678-683. <https://doi.org/10.9734/AJEBA/2022/v22i230545>.