

PENGARUH GAYA BERPIKIR, INTEGRITAS DAN USIA PADA PERILAKU KERJA YANG KONTRAPRODUKTIF

Mira Permatasari

Fakultas Psikologi
Universitas Tama Jagakarsa
Jalan Letjen TB Simatupang No.157
Jakarta Selatan
miraperma@yahoo.com

Abstract

This study explores the effects of thinking style, integrity and age on counterproductive work behavior (CWB). Using between subject design for 122 workers in young adulthood and 68 workers in middle adulthood, the study utilizes rational experiential inventory (REI) to determine the thinking style and self-report questionnaire to measure counterproductive work behavior and integrity. Regression statistic found that integrity and age themselves and interaction between them, have some effects on CWB. High-rational high-experiential thinking style have interact with integrity in affecting CWB.

Key words: Counterproductive work behavior, thinking style, integrity, adulthood.

Abstrak.

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh gaya berpikir (*cognitive-experiential self-theory/CEST*), integritas (*theory of moral identity*) dan usia pada perilaku kerja yang kontraproduktif (*counterproductive work behavior / CWB*). Menggunakan desain penelitian *between subject* dengan sampel 122 pekerja dewasa muda dan 68 pekerja dewasa madya. Alat ukur menggunakan *rational experiential inventory* (REI) untuk gaya berpikir dan kuesioner self-report untuk perilaku kerja yang kontraproduktif dan integritas. Hasil menunjukkan bahwa integritas dan usia mempengaruhi perilaku kontraproduktif. Sedangkan tipe gaya berpikir yang berinteraksi dengan integritas dalam mempengaruhi perilaku kerja yang kontraproduktif adalah tipe gaya berpikir *high-rational high-experiential*.

Kata kunci : perilaku kontraproduktif, gaya berpikir, integritas, usia dewasa.

PENDAHULUAN

Perilaku individu di dunia kerja ada yang menguntungkan, baik itu untuk dirinya sendiri, kerja sama kelompok, maupun perusahaan, namun ada pula yang tidak menguntungkan. Perilaku yang menguntungkan seperti mentaati peraturan perusahaan, mengisi waktu bekerja dengan sungguh-sungguh, atau bisa bekerja sama dalam kelompok (*teamwork*). Perilaku yang tidak menguntungkan seperti melakukan pelecehan fisik maupun verbal pada teman kerja, menolak bekerjasama, mencuri, melakukan sabotase, menunda-nunda pekerjaan, malas dan berbohong (Impelman, 2006; Marcus & Schuler, 2004; Penney & Spector, 2005; Yang 2008). Perilaku kerja yang menguntungkan disebut perilaku kerja yang produktif, sedang yang tidak menguntungkan disebut perilaku kerja yang kontraproduktif

(*counterproductive work behaviour* atau CWB). Istilah perilaku kerja yang kontraproduktif untuk selanjutnya akan disingkat menjadi perilaku kontraproduktif.

Di antara banyak definisi perilaku kontraproduktif, penelitian ini memilih definisi dari Gruys dan Sacket (2003), yakni *any intentional behavior on the part of an organization member viewed by the organization as contrary to its legitimate interests*, yang dipahami sebagai perilaku yang sengaja dilakukan oleh pekerja, yang bertentang dengan kepentingan organisasi. Kepentingan organisasi disini adalah yang mempertimbangkan etika dan nilai-nilai moral universal. Definisi ini sesuai dengan tujuan penelitian karena menekankan pada niat individu untuk berperilaku kontraproduktif. Gruys dan Sacket (2003) menetapkan definisi ini untuk membatasi bentuk perilaku kontraproduktif menjadi sebelas bentuk, yakni pencurian, perusakan properti perusahaan, agresi verbal untuk menyakiti hati temannya, agresi fisik yang mengganggu dan membahayakan rekan kerja, menyalahgunaan waktu, menyalahgunaan sumber daya perusahaan, menyalahgunaan informasi, rendahnya tingkat kehadiran, rendahnya kualitas kerja, dan menggunakan alkohol dan obat-obatan terlarang.

Mengapa perilaku kontraproduktif bisa terjadi? Impelman (2006) menyebutkan karena adanya interaksi antara variabel individu dan lingkungan kerja. Interaksi itu artinya variabel individu bisa memengaruhi terbentuknya norma-norma lingkungan kerja, sebaliknya lingkungan kerja juga bisa memengaruhi perilaku pekerja. Variabel lingkungan kerja, dicontohkan Impelman (2006) seperti penerapan peraturan, pengawasan dan norma-norma di lingkungan kerja. Mendukung pendapat tersebut, Greenberg (2002) mencontohkan pekerja lebih jarang mencuri pada perusahaan yang lebih kecil atau sedikit karyawannya, karena mereka lebih mungkin tertangkap dan dikenali secara pribadi. Pekerja juga lebih sering mencuri properti perusahaan daripada properti pribadi teman kerja.

Variabel individu yang memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif menurut Everton, Jolton & Mastrangelo (2007), Impelman (2006), Marcus & Schuler (2004) serta Penney & Spector (2005), antara lain adalah komponen-komponen individu yang terkait dengan usia, seperti penurunan kemampuan kognitif, meningkatnya aspek kepribadian *conscientiousness* dan *agreeableness*, konsep diri yang semakin positif, regulasi emosi yang pasif dan berkembangnya integritas. Ada pula komponen yang tidak terkait langsung dengan usia yakni persepsi terhadap stimulus yang menimbulkan emosi.

Terkait dengan usia, penelitian Martinko (2002, dalam Fine, Horowitz, Weigler, & Basis (2010) dan Henle (2005, dalam Fine, dkk., 2010) menyebutkan pekerja yang sering melakukan perilaku kontraproduktif adalah pegawai yang berusia muda. Namun dari pengamatan, dan wawancara peneliti dengan pihak HRD di beberapa perusahaan, perilaku kontraproduktif bisa jadi bukan dominasi pegawai berusia muda. Pegawai senior yang telah berusia dewasa madya bisa juga menjadi frustrasi, tidak puas dan melakukan perilaku kontraproduktif, akibat penurunan kognitif yang terjadi pada usia dewasa madya. Ada beberapa aspek kemampuan kognitif yang cenderung menurun pada dewasa madya, diantaranya adalah kemampuan mengingat, waktu untuk melakukan *divergent thinking* - kemampuan menyelesaikan masalah dengan berbagai solusi (Foos & Boone, 2008), waktu untuk mengalihkan perhatian dari satu tugas ke tugas berikutnya (Langley, Rokke, Stark, Saville, Allen, & Bagne, 2008), dan mempelajari hal-hal baru (Negash, Romain, MacLeod, Howard, Jr., & Haris, 2004). Semua aspek penurunan kognitif ini bisa menimbulkan benturan pada lingkungan kerja yang tidak bisa menerima hal ini, dan rasa frustrasi pada pekerja dewasa madya.

Beberapa faktor kepribadian yang terus berkembang selama usia dewasa bisa menjadi penghalang perilaku kontraproduktif. Costa & McCrae (1980, dalam Papalia, Olds, & Feldman, 2008), menyebutkan faktor kepribadian itu adalah seperti *conscientiousness* - tipe kepribadian yang berciri tekun, teratur, dan disiplin; *agreeableness* – membuat individu bisa menerima situasi dan menoleransi kesulitan yang dihadapinya regulasi emosi, konsep diri yang positif dan integritas.

Pada dewasa madya juga lebih berkembang *self-evaluation* positif yang akan mempengaruhi persepsi dan intensitas perasaan individu terhadap stimulus yang kurang menyenangkan atau menimbulkan emosi negatif, sehingga menghalangi terjadinya perilaku kontraproduktif dengan mempertimbangkan resiko atau hasil akhir suatu tindakan (Lockenhoff, T., & Lane, 2008)..

Mengenai persepsi, Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, (2004) mengatakan, persepsi yang positif terhadap situasi kerja dihubungkan dengan semakin rendahnya tingkat perilaku kontraproduktif. Sementara Marcus & Schuler (2004), Penney & Spector (2005), Fine, dkk (2010) mencontohkan persepsi terhadap kejadian eksternal yang dinilai merugikan diri pekerja, misalnya terhadap ketidakcukupan gaji, ketidakadilan dan merasa posisinya terpinggirkan, kurang kesempatan dalam meraih kemajuan, bisa menimbulkan frustrasi, stres dan ketidakpuasan kerja, yang berujung pada perilaku kontraproduktif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memahami perilaku kerja yang kontraproduktif sepertinya merupakan suatu perilaku yang telah dipikirkan akibatnya dan terencana. Benarkah demikian ? Bila ditinjau dari teori proses berpikir *dual-process*, perilaku kontraproduktif belum tentu telah dipikirkan masak-masak dan terencana, karena yang kelihatannya rasional ternyata bisa dipengaruhi proses berpikir *experiential*, yakni proses berpikir yang cepat, mendasarkan diri pada pengalaman dan terpicu oleh stimulus yang bisa menimbulkan emosi (Teglasi & Epstein, 1998). Individu akan mengolah informasi berdasarkan cara yang rasional, yakni penuh pertimbangan dan logis, dan yang berdasarkan intuisi. Keduanya bekerja pada saat yang bersamaan dan saling memengaruhi. Individu bebas memilih cara yang akan digunakannya untuk memproses informasi atau stimulus yang didapatkannya, sehingga menghasilkan tindakan atau keputusan tertentu. Epstein & Pacini (2000-2001) dan Zhang & Sternberg (2006, dalam Zhang L.-F., 2008) menyatakan, cara yang dipilih individu dalam memproses informasi disebut gaya berpikir atau *thinking style*.

Menurut peneliti, antara persepsi dan gaya berpikir terdapat kesamaan bahwa keduanya merupakan bagian dari proses kognitif, dipengaruhi oleh emosi dan pengalaman individu. Berdasar persamaan antara persepsi dan gaya berpikir, meski gaya berpikir tidak pernah dihubungkan dengan perilaku kontraproduktif, maka peneliti menduga, gaya berpikir bisa diteliti pengaruhnya terhadap perilaku kerja yang kontraproduktif.

Salah satu teori *dual-process* gaya berpikir yang banyak dieksplorasi adalah *Cognitive-Experiential Self Theory* (CEST) dari Seymour Epstein (1983), namun teori ini belum pernah dihubungkan dengan perilaku kerja yang kontraproduktif. *CEST* merupakan teori *dual-process* yang menjelaskan bahwa untuk beradaptasi dengan lingkungannya atau dalam menyelesaikan tugas, individu memproses informasi menggunakan dua gaya berpikir, yakni gaya berpikir *experiential* dan gaya berpikir rasional. Dua gaya berpikir ini akan membentuk *schema*. Penjelasan CEST mengenai *schema* sama dengan penggambaran Piaget, yakni representasi abstrak dalam memori yang terbentuk dari tindakan atau pengalaman nyata. Gambaran ini bisa berubah-ubah dari waktu ke waktu, sesuai dengan pengalaman baru. Kumpulan *schema* disebut *schemas* atau *schemata*, bertanggung jawab untuk memproses dan mengingat informasi secara efisien dan mengarahkan perhatian kita pada hal / pengalaman baru yang relevan dengan *schema* yang ada (Teglasi & Epstein, 1998)

Gaya berpikir rasional dan *experiential* ini beroperasi dengan peraturan-peraturan yang berbeda, nampak bertentangan, namun keduanya bekerja secara interaktif atau saling memengaruhi, dalam waktu yang bersamaan (Teglasi & Epstein, 1998). Epstein (1983, dalam Teglasi & Epstein, 1998; Epstein & Pacini, 2000-2001) menjelaskan, gaya berpikir rasional adalah gaya pemrosesan informasi secara logis, analitis, membutuhkan proses secara sadar, penuh usaha dan perhatian, mempertimbangkan sebab akibat dan konsekuensi jangka panjangnya, terencana, relatif lambat, dan relatif bebas dari emosi. Proses pemikiran dengan gaya rasional biasanya bisa dijelaskan secara verbal. Gaya berpikir

ini lebih cocok untuk tindakan-tindakan yang lambat dan penuh pertimbangan dan penilaian normatif, penyelesaian masalah yang berorientasi pada tindakan, konstruktif, menggunakan analisa tanpa menggunakan nafsu.

Gaya berpikir *experiential* menurut Teglassi dan Epstein (1998), dan Epstein dan Pacini (2000-2001) adalah cara memproses informasi secara otomatis, tidak sepenuhnya disadari, cepat dan otomatis. Stimulus yang biasa diproses secara *experiential* adalah stimulus yang terkait dengan emosi, atau membangkitkan emosi individu. Epstein dan Pacini (2000-2001) menjelaskan, fungsi pengalaman masa lalu dalam gaya berpikir *experiential* sama pentingnya dengan pengalaman yang langsung dialami saat ini. Pengalaman masa lalu akan divisualisasikan ketika individu dihadapkan pada stimulus yang melibatkan emosi, seperti harus menjalani kehidupan yang penuh stres dengan berbagai tuntutan, ketika memperkirakan sesuatu dan ketika merasa cemas, sehingga individu akan merasa lebih aman dan lebih fleksibel.

Gaya berpikir *experiential* bekerja lebih cepat daripada gaya berpikir rasional, sehingga mampu memengaruhi keputusan atau penilaian yang seharusnya akan lebih baik bila dibuat secara rasional. Meskipun gaya berpikir rasional bisa mengontrol gaya berpikir *experiential*, namun kontrol ini tidak selalu berhasil, tergantung dari waktu dan kemauan individu. Contohnya seperti hasil penelitian Kirkpatrick dan Epstein (1992, dalam Teglassi & Epstein, 1998) tentang fenomena *ratio-bias*, partisipan melaporkan bahwa mereka sadar akan pilihannya yang tidak rasional, tapi tidak mampu menyingkirkan apa yang mereka sebut sebagai kata hati.

Epstein dan Morling (1995, dalam Teglassi & Epstein, 1998) menekankan, perbedaan fundamental antara *experiential* dan rasional adalah bahwa gaya berpikir *experiential* dipengaruhi langsung oleh pengalaman dan emosi yang menyertai pada pengalaman tersebut, sedang gaya berpikir rasional adalah hasil dari pengetahuan dan aturan-aturan yang diajarkan oleh lingkungan dan budaya dimana individu tinggal. Proses saling mempengaruhi ini biasanya terjadi diluar kesadaran manusia, sehingga sistem rasional sering gagal mengontrol pengaruh *experiential*.

Kecenderungan individu untuk menggunakan suatu gaya berpikir tertentu dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, pengalaman, intensitas perasaan individu ketika berhadapan dengan stimulus tertentu, *self-control* dan *self-regulation* (Epstein & Pacini, 2000-2001). Sedang pengelompokan tipe gaya berpikir berdasar alat ukur *Rational-Experiential Inventory* (REI) mengelompokkan empat tipe gaya berpikir yakni tinggi di kedua variabel (*high-rational, high-experiential*), rendah di kedua variabel (*low-rational, low-experiential*), tinggi di satu variabel dan rendah di variabel yang lain (*high-rational, low-experiential* dan *low-rational, high-experiential*) (Shiloh, Salton, & Sharabi, 2002). Sayangnya, sampai saat ini tidak terdapat penjelasan ciri-ciri tipe tersebut.

Bila gaya berpikir selama ini tidak pernah dihubungkan dengan perilaku kerja yang kontraproduktif, faktor lain yang sering disebut sebagai pengaruh terjadinya perilaku kontraproduktif adalah integritas. Tidak semua orang bisa mengembangkan integritas, karena terkait dengan kemampuan individu dalam menerima dan menjalani kejadian luar biasa, misalnya stres atau peristiwa yang traumatis (Staudinger & Kunzmann, 2005).

Sangat sedikit teori yang bisa dijadikan landasan pembahasan mengenai integritas bila dikaitkan dengan teori psikologi perkembangan. Dalam penelitian ini dipilih *moral identity theory* dari Augusto Blasi (1983, dalam Narvaez & Lapsley, 2009), yang berkembang akibat ketidakpuasannya pada teori perkembangan moral dari Kohlberg. Blasi menilai Kohlberg kurang memberi tempat pada peran *self* dalam menerima nilai-nilai moral. Menurut Blasi (2004) karakteristik utama teori Kohlberg adalah pemahaman moral yang dituntun oleh perkembangan logika. Hal ini tidak mampu menjawab mengapa pemahaman mengenai nilai moral tidak menjamin seseorang melakukan tindakan moral. Karena individu tidak hanya membuat keputusan moral melalui pertimbangan yang mendalam, tetapi

seperti memiliki intuisi mengenai apa yang benar dan salah, tetapi sering tidak menyadari alasannya dan kesulitan untuk menjelaskan tindakannya. Pada titik inilah peran *self* bisa menjelaskan mengapa pengetahuan mengenai nilai moral tidak menjamin seseorang melakukan tindakan moral, karena bila pemahaman nilai moral tersebut tidak sesuai dengan *self*-nya, maka individu tidak akan melakukan tindakan moral tertentu. Sayangnya peneliti tidak bisa menemukan sumber langsung tulisan Blasi, melainkan dari pembahasan mengenai pendapat Blasi tentang integritas dari penulis lain.

Augusto Blasi (1983, dalam Puka 2004), menjelaskan bahwa *integrity is self-consistency. It expresses a concern for the unity of one's subjective sense of self through the consistency of its chosen commitment*. Integritas adalah suatu konsistensi antara *self* dengan komitmen yang telah dipilih individu. Menurut Blasi (1983 dalam Walker, 2004), *self* adalah kesatuan pengalaman, nilai-nilai, *beliefs*, dan *trait*, yang aktif berperan dalam menyaring dan menyesuaikan nilai-nilai moral, untuk dicocokkan dalam diri individu.

Penjelasan Blasi tentang integritas dalam *moral identity theory* ini selanjutnya dieksplorasi oleh beberapa ahli, diantaranya Puka (2004); Schlenker, Miller, & Johnson, (2009), dan Walker (2004). Walker (2004) menyatakan, integritas atau *self-consistency* ini merupakan suatu motif mendasar yang mampu memaksa individu untuk menyesuaikan keputusan dan tindakannya. Integritas mencerminkan perasaan terdalam yang tidak hanya dirasakan individu itu sendiri, namun juga dikenal dan diketahui orang lain lewat tindakan-tindakan individu.

Puka (2004) menjelaskan, di dalam integritas terkandung dua hal, yakni tanggung jawab dan identitas moral. Tanggung jawab berisi hasrat, komitmen, dan perasaan tanggung jawab individu terhadap serangkaian norma dan hubungan dengan orang lain. Identitas moral diartikan sebagai sebuah kesatuan nilai-nilai dan komitmen moral individu yang menyatu dalam *self*-nya. Bila itu terjadi, maka akan terjadi konsistensi antara keadaan internal (perasaan dan pikiran) dengan tindakan, serta konsistensi ucapan dan perilaku di segala situasi.

Jadi, integritas muncul bila nilai-nilai moral telah terintegrasi ke dalam *self*, sehingga terjadi koherensi antara nilai-nilai moral yang dipahami, dengan *beliefs*, tindakan, komitmen dan perkataannya. Blasi (2004) sendiri tidak memberikan pedoman kapan atau pada usia berapakah integrasi itu diharapkan bisa terjadi. Blasi hanya memberikan kepastian, bahwa bila hal itu terjadi, maka akan menetap pada diri individu, karena sudah menjadi identitas diri individu, yang akan menuntun setiap perasaan, perkataan dan perbuatannya.

Memang tidak ada penelitian yang menegaskan usia berapa integritas diharapkan ada pada diri individu. Peneliti menduga, usia dewasa madya lebih mungkin mengembangkan integritas. Dugaan ini didasarkan pada pendapat Bird (2006), Caron (2003), dan Schaie (1977 – 1978 dalam Papalia & Feldman, 2008) yang menyatakan bahwa dewasa madya akan merasakan lebih sedikit konflik di dalam *self*-nya, karena seluruh pengalaman telah terintegrasi kedalam diri individu. Integrasi ini akan meningkatkan konsistensi antara apa yang dipikirkan dan dirasakan dengan tindakan. Hal inilah yang disebut Blasi (1983, dalam Puka, 2004) sebagai terbentuknya integritas.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menduga bahwa gaya berpikir bisa menuntun individu berperilaku kontraproduktif, namun bila integritasnya tinggi, maka akan mampu mencegahnya dari berperilaku kontraproduktif. Usia pekerja, yang terkait dengan perubahan individual, juga bisa menjadikan perilaku kontraproduktif pekerja meningkat atau menurun.

Dari hal tersebut, maka timbul pertanyaan penelitian, yakni : “Apakah gaya berpikir, integritas dan usia berinteraksi memengaruhi perilaku kerja yang kontraproduktif?”.

Hipotesis umum atau hipotesa utama penelitian ini adalah :

1. Gaya berpikir, integritas dan usia berinteraksi mempengaruhi perilaku kontraproduktif.

Selain itu, penelitian ini juga menguji hipotesis lain, yakni :

2. Gaya berpikir mempengaruhi perilaku kontraproduktif.
3. Integritas mempengaruhi perilaku kontraproduktif.
4. Usia memengaruhi perilaku kontraproduktif.
5. Terdapat interaksi antara gaya berpikir dan integritas dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif.
6. Terdapat interaksi antara gaya berpikir dan usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif.
7. Terdapat interaksi antara integritas dan usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif

METODE

Partisipan. Partisipan pekerja dalam penelitian ini adalah 190 orang wartawan dari 14 media, berusia 24 - 55 tahun. Dari jumlah ini, dewasa muda (24 – 39 tahun) sebanyak 122 orang (74 laki-laki dan 48 perempuan), dan dewasa madya (40 – 55 tahun) sebanyak 68 orang (50 laki-laki dan 18 perempuan). Profesi wartawan dipilih karena bekerja berdasar target dan kreatifitas, sehingga tidak bisa terlalu terikat pada peraturan kantor. Ketidakterikatan pada peraturan kantor ini menyebabkan faktor individual lebih berperan untuk terjadinya perilaku kontraproduktif (Bechtoldt, Welk, Hartig, & Zapf, 2007).

Desain. Desain penelitian menggunakan *between subject design* untuk membandingkan variabel gaya berpikir, integritas dan perilaku kontraproduktif antara pekerja usia dewasa muda dan dewasa madya.

Teknik analisis & alat ukur. Instrument penelitian yaitu REI (*Rational-Experiential Inventory*) untuk mengukur gaya berpikir, dan dua kuesioner *self-report* untuk mengukur integritas dan perilaku kontraproduktif. Sementara untuk mengetahui usia pekerja digunakan data pekerja. REI merupakan alat ukur yang pertama kali diciptakan oleh Epstein (1996, dalam Pacini & Epstein, 1999) berdasar CEST. Kuesioner menggunakan skala Likert, antara 1 hingga 4, dengan item *unfavourable* diskor secara terbalik. Skor terendah adalah pada angka satu dikalikan jumlah item kuesioner, dan skor tertinggi adalah pada angka empat dikalikan jumlah item kuesioner. Untuk melihat pengaruh IV (gaya berpikir, integritas dan usia) pada DV (perilaku kontraproduktif), dan interaksi antara IV terhadap DV digunakan perhitungan statistik regresi univariate.

Untuk menentukan validitas item, dilakukan perbandingan antara r hitung dan r tabel. Suatu item disebut valid bila r hitung > r tabel. Nilai validitas (r hitung) harus dibandingkan dengan r tabel pada *level of significance* ($\alpha = .005$) dan derajat bebas $df = \text{jumlah item} - 2$ (Pratisto, 2009). Perhitungan r tabel masing-masing alat ukur dan item valid adalah :

1. REI.
 - a. Subskala rasional $r(0.05; 18)$ pada uji satu arah = 0.2992, hasilnya adalah item valid = 10 dan item tidak valid = 10.
Contoh item valid :Berpikir keras dan lama tentang sesuatu memberi saya sedikit kepuasan.
 - b. Subskala *experiential* $r(0.05; 18)$ pada uji satu arah = 0.2992, hasilnya adalah iitem valid = 19 dan item tidak valid = 1
Contoh item valid :Saya mencoba menghindari situasi yang membutuhkan pemikiran mendalam tentang sesuatu.

Catatan : Karena jumlah item yang valid pada sub-skala *experiential* lebih banyak, guna keseimbangan item, maka hanya 10 item dari skala *experiential* yang digunakan, untuk dijadikan item penelitian, berdasar r hitung yang lebih besar.

2. Kuesioner integritas r (0.05; 76) pada uji satu arah = 0.228, hasilnya adalah item valid = 36 dan item tidak valid = 49.

Contoh item valid : Cenderung membenarkan dan membela orang yang akrab dengannya, meskipun orang tersebut salah.

3. Kuesioner perilaku kontraproduktif r (0.05;80) pada uji satu arah = 0.220, hasilnya adalah item valid = 38 dan item tidak valid = 44.

Contoh item valid :Berdebat dengan penuh kemarahan dengan atasan

Hasil reliabilitas alat ukur dengan menggunakan model *Cronbach's Alpha*, merupakan model internal korelasi berdasarkan rata-rata korelasi antar item (Pratisto, 2009) adalah :

1. REI subskala rasional r alpha = 0.771 lebih besar dari r tabel (0.05; 8) = 0.707
2. REI subskala *experiential* r alpha = 0.812 lebih besar dari r tabel (0.05; 8) = 0.707
3. Kuesioner integritas r alpha = 0.370 lebih besar dari r tabel (0.05; 34) = 0.339
4. Kuesioner perilaku kontraproduktif r alpha = 0.380 lebih besar dari r tabel (0.05; 36) = 0.325

Hasil uji coba menunjukkan bahwa seluruh alat ukur reliabel.

ANALISIS & HASIL

Dari 190 partisipan, 104 partisipan bisa dikategorikan sebagai memiliki gaya berpikir rasional (54 orang) dan gaya berpikir *experiential* (50 orang). Penentuan gaya berpikir partisipan, apakah rasional atau *experiential* dilihat dari perbandingan total jumlah skor masing-masing skala. Bila skor di skala rasional tinggi (diatas *mean*), maka partisipan disebut memiliki gaya berpikir rasional, demikian pula sebaliknya bila skor di skala *experiential* tinggi (diatas *mean*), maka individu tersebut memiliki gaya berpikir *experiential* (Pacini & Epstein, 1999). Sedang 86 partisipan merupakan kelompok kedua yang memiliki skor tinggi (diatas *mean*) di kedua sub-skala (*high-rational, high-experiential* = 25 orang) atau rendah (dibawah *mean*) di kedua sub-skala (*low-rational, low-experiential* = 61 orang), akan dianalisa sebagai kelompok tersendiri.

Dari uji t-tes diperoleh hasil pada gaya berpikir rasional menunjukkan dewasa muda memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi daripada dewasa madya (F = 1.057, p = 0.000), seperti tercantum pada tabel 1.

Tabel 1. Uji t-tes gaya berpikir rasional.

	Usia	N	Mean score	SD	F	p
Gaya Berpikir Rasional	Muda	29	32.34	1.565	1.057	.000
	Madya	25	29.36	1.221		
	Total	54				

Sedang pada gaya berpikir *experiential* (F = 0.003, p = 0.552), gaya berpikir *high-rational, high-experiential* (F = 1.209, p = 0.572), dan gaya berpikir *low-rational, low-experiential* (F = 1.209, p =

0.572) menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan rata-rata skor pada dewasa muda dan dewasa madya, seperti pada tabel 2 dan 3 berikut:

Tabel 2. Uji t-tes gaya berpikir *experiential*.

	Usia	N	Mean score	SD	F	p
Gaya Berpikir Experiential	Muda	34	28.50	2.538	.003	.552
	Madya	16	28.00	2.828		
	Total	50				

Tabel 3. Gambaran Partisipan dengan Gaya Berpikir Rasional dan *Experiential* sama-sama tinggi atau sama-sama rendah .

Usia			GB Experiential		Total	Mean	SD	p
			Rendah	Tinggi				
Muda	GB Rasional	Rendah	16	0	16	1.73	.448	.572
		Tinggi	0	43	43	1.67	.480	
	Total		16	43	59			
Madya	GB Rasional	Rendah	9	0	9	1.73	.448	.572
		Tinggi	0	18	18	1.67	.480	
	Total		9	18	27			

N= 86; F= 1.209

Uji pengaruh variabel seperti pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil uji pengaruh gaya berpikir, integritas dan usia terhadap perilaku kontraproduktif.

<i>Independent Variable</i>	β	t	p
Gaya Berpikir	-1.841	-.912	.364
Integritas	-.651	-3.945	.000
Usia	-6.171	-2.602	.011
Integritas_gayaberpikir	1.963	.975	.332
Usia_gayaberpikir	.397	.158	.875
usia_integritas	6.088	2.570	.012
Usia_GB_Integritas	-.415	-.165	.869

Keterangan: *Dependent Variable*: Perilaku Kontraproduktif.

R = .481 R² = .231 F= 4.859 N = 104 p< 0.05

Pada nilai konstanta F = 4.859, maka disimpulkan :

1. Hipotesa pertama, yakni terdapat interaksi antara gaya berpikir, integritas dan usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif, ditolak ($p = 0.869 > 0.05$, $\beta = - 0.415$).
2. Hipotesa kedua, yakni gaya berpikir mempengaruhi perilaku kontraproduktif juga ditolak ($p = 0.364 > 0.05$, $\beta = -1.841$).

3. Hipotesa ketiga, integritas mempengaruhi perilaku kontraproduktif diterima ($p = 0.000 < 0.05$, $\beta = - 0.651$).
4. Hipotesa keempat, usia memengaruhi perilaku kontraproduktif, diterima ($p = 0.011 < 0.05$, $\beta = - 6.171$). Dengan melihat konstanta beta yang negatif menandakan usia dewasa muda lebih banyak melakukan perilaku kontraproduktif daripada dewasa madya.
5. Hipotesa kelima, terdapat interaksi antara gaya berpikir dan integritas dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif, ditolak ($p = 0.875 > 0.05$, $\beta = 0.397$) ..
6. Hipotesa keenam, terdapat interaksi antara gaya berpikir dan usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif, ditolak ($p = 0.875 > 0.05$, $\beta = 0.397$) .
7. Hipotesa ketujuh, terdapat interaksi antara integritas dan usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif ($p = 0.012 < 0.05$, $\beta = 6.088$). Interaksi antara integritas dan usia berarti bahwa tinggi rendahnya dua variabel tersebut akan memengaruhi perilaku kontraproduktif. Contohnya adalah tingginya integritas seharusnya mempengaruhi rendahnya perilaku kontraproduktif. Tapi bila integritas tinggi berinteraksi dengan usia dewasa muda, membuat perilaku kontraproduktif lebih tinggi dibandingkan tingkat integritas yang tinggi berinteraksi dengan usia dewasa madya. Artinya, usia turut berperan pada perilaku kontraproduktif. Disisi lain, Tingginya perilaku kontraproduktif makin terjadi bila tingkat integritas rendah berinteraksi dengan dewasa muda. Sedang tingkat integritas rendah yang seharusnya memicu tingginya perilaku kontraproduktif akan bisa lebih menurun perilaku kontraproduktifnya bila usia individu ada pada dewasa madya.
8. Bila dibandingkan besar pengaruhnya antara integritas ($\beta = -0.651$) dan usia ($\beta = -6.171$) pada perilaku kontraproduktif, ternyata lebih besar pengaruh usia terhadap perilaku kontraproduktif.
9. Sumbangan pengaruh gaya berpikir, integritas dan usia pada perilaku kontraproduktif ($R^2 = 0.231$) hanya 23,1 %.

Sedang untuk 86 partisipan yang memiliki gaya berpikir *low-rational low-experiential* ($n = 25$ partisipan) dan *high-rational high-experiential* ($n = 61$ partisipan), ingin diketahui pengaruhnya terhadap perilaku kontraproduktif dan interaksinya dengan variabel usia dan integritas. Namun sebelumnya akan dilihat apakah ada perbedaan yang signifikan diantara kedua tipe gaya berpikir tersebut pada kelompok usia dewasa muda dan dewasa madya. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 5. Gambaran Partisipan dengan Gaya Berpikir Rasional dan *Experiential* sama-sama tinggi atau sama-sama rendah .

Usia			GB Experiential		Total	Mean	SD	p
			Rendah	Tinggi				
Muda	GB Rasional	Rendah	16	0	16	1.73	.448	.572
		Tinggi	0	43	43	1.67	.480	
	Total		16	43	59			
Madya	GB Rasional	Rendah	9	0	9	1.73	.448	.572
		Tinggi	0	18	18	1.67	.480	
	Total		9	18	27			

N = 86; F= 1.209

Dari konstanta $F = 1.209$, $p = 0.572$, diketahui tidak ada perbedaan yang signifikan antara tipe gaya berpikir *high-rational*, *high experiential* dan gaya berpikir *low-rational*, *low-experiential* pada dewasa muda dan dewasa madya.

Tabel 6. Perhitungan regresi gaya berpikir high-rational, high-experiential dan low-rational, low-experiential

Independent variable	Standardized Coefficients		
	β	t	p
GB sama-sama tinggi dan rendah	.041	.197	.844
Gaya berpikir dan integritas	-.472	-2.686	.009
Usia dan gaya berpikir	.220	1.422	.159

Keterangan: *dependent variable* : perilaku kontraproduktif.
 $R = 0.357$, $R\text{ Squared} = 0.128$ $F = 3.997$

Dari tabel diatas bisa disimpulkan usia tidak berinteraksi dengan gaya berpikir ($p = 0.159$, $\beta = -0.220$), yang menunjukkan tidak adanya saling pengaruh antara usia dan tipe gaya berpikir *high-rational*, *high-experiential* dan tipe *low-rational*, *low-experiential*. Gaya berpikir tipe *high-rational*, *high-experiential* dan tipe *low-rational*, *low-experiential* sendiri tidak memengaruhi perilaku kontraproduktif ($p = 0.844$, $\beta = -0.041$). Namun terdapat interaksi antara gaya berpikir tipe *high-rational*, *high-experiential* dan tipe *low-rational*, *low-experiential* dan integritas dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif ($p = 0.009$, $\beta = -0.472$). Untuk mengetahui gaya berpikir manakah yang lebih dominan berinteraksi dengan integritas dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif dilakukan perhitungan regresi. Hasilnya, interaksi gaya berpikir *high-rational*, *high-experiential* dan integritas yang lebih dominan memengaruhi perilaku kontraproduktif ($\beta = -0.283$, $p = 0.024$), seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Perhitungan regresi interaksi gaya berpikir low-rational, low-experiential dan integritas.

Independent variable	Standardized Coefficients			
	β	F	t	Sig.
<i>Low-rational, low-experiential</i> dan integritas	-.114	.304	-.551	.587

Dependent variable : perilaku kontraproduktif.
 $R = .013$, $R\text{ Squared} = .030$

Tabel 7. Perhitungan regresi interaksi gaya berpikir high-rational, high-experiential dan integritas.

Independent variable	Standardized Coefficients			
	β	F	t	Sig.
<i>High-rational, high-experiential</i> dan integritas	-.283	5.325	-2.308	.024

Dependent variable : perilaku kontraproduktif.
 $R = 0.283$, $R\text{ Squared} = 0.80$

Dari tiga variabel penelitian yang ingin dilihat pengaruhnya terhadap perilaku kontraproduktif, yakni gaya berpikir, integritas dan usia, hanya integritas dan usia yang berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif. Integritas dan usia juga berinteraksi dalam memengaruhi kontraproduktif. Variabel yang lain, yakni gaya berpikir, tidak memengaruhi perilaku kontraproduktif. Gaya berpikir juga tidak berinteraksi dengan usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif. Bila diinteraksikan dengan integritas, dari empat tipe gaya berpikir, dua gaya berpikir, yakni tipe *high-rational high-experiential* dan tipe *low-rational, low-experiential*, yang bisa mempengaruhi perilaku kontraproduktif. Dari dua gaya berpikir tersebut, yang lebih dominan adalah gaya berpikir *high-rational, high-experiential*.

DISKUSI

Gaya berpikir ternyata bukan menjadi faktor yang memengaruhi perilaku kontraproduktif, seperti dugaan peneliti. Hipotesa peneliti bahwa gaya berpikir memengaruhi perilaku kontraproduktif berdasarkan penelitian gaya berpikir seperti yang dilakukan Berger (2005), Maas & Bos (2009), dan Neys dan Glumic (2008), bahwa gaya berpikir *experiential* dan rasional bisa menghasilkan perilaku yang berbeda. Bisa jadi hal tersebut karena perilaku kontraproduktif diukur hanya dengan kuesioner *self-report*, sehingga kurang mampu menilai pengaruh gaya berpikir pada perilaku kontraproduktif. Hal ini menjadi salah satu kelemahan penelitian yang bisa diperbaiki pada penelitian selanjutnya.

Dugaan peneliti bahwa dewasa madya akan lebih banyak menggunakan gaya berpikir rasional, juga terbantahkan. Dugaan ini muncul karena meskipun menurut Labouvie-Vief (2006), pada dewasa madya terjadi penurunan kemampuan kognitif, namun dengan meningkatnya *conscientiousness*, dan perkembangan aspek kepribadian lain, seperti regulasi emosi pasif dan evaluasi diri yang positif, maka dewasa madya akan lebih berhati-hati dalam bertindak. Hal ini merupakan salah satu ciri gaya berpikir rasional. Namun hasil analisis skor rata-rata gaya berpikir rasional antara dewasa muda dan dewasa madya menunjukkan bahwa rata-rata skor rasional dewasa muda lebih tinggi daripada dewasa madya. Sebaliknya, pada gaya berpikir *experiential, high-rational high-experiential* dan *low-rational low-experiential*, tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan rata-rata skor antara dewasa muda dan dewasa madya.

Penjelasan mengapa *mean score* rasional dewasa muda lebih tinggi, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh lebih tingginya tingkat kemampuan kognitif pada dewasa muda, berupa lebih banyak menggunakan gaya berpikir rasional. Kemampuan menggunakan gaya berpikir rasional menjadi salah satu pedoman pengukuran gaya berpikir rasional, terlihat pada item subskala rasional REI, yang mengukur kemampuan (*ability*). Penjelasan lain juga bisa dirujuk dari penelitian Ebner, Riediger, & Lindenberger (2009), bahwa penurunan kemampuan mengingat menjadikan dewasa madya lebih menyukai mendasarkan diri pada *schemata*, sehingga lebih mendasarkan pada pengalamannya. Proses berpikir seperti ini adalah salah satu ciri gaya berpikir *experiential*.

Variabel lain, yakni integritas menjadi faktor yang memengaruhi perilaku kontraproduktif berarti memperkuat hasil penelitian Caron (2003); Fine dan kawan-kawan (2010); Impelman (2006); Marcus dan Schuler (2004), bahwa semakin tinggi integritas pekerja maka semakin mampu meredam kecenderungan perilaku kontraproduktif. Bila pada kelompok partisipan dengan gaya berpikir tipe rasional dan *experiential* integritas tidak berinteraksi dengan gaya berpikir dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif, maka pada partisipan dengan gaya berpikir tipe *high-rational high-experiential* dan tipe *low-rational low-experiential*, integritas berinteraksi dengan gaya berpikir dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif. Setelah dianalisis lebih lanjut, gaya berpikir *high-rational high-experiential* yang berinteraksi dengan integritas, tapi gaya berpikir *low-rational low-experiential* tidak berinteraksi dengan integritas.

Penelitian gaya berpikir selama ini tidak menjelaskan seperti apa sebenarnya ciri-ciri atau perbedaan antar empat tipe tersebut. Penelitian yang menggunakan CEST dan REI juga tidak ada yang pernah meneliti pengaruh *high-rational high-experiential* dan tipe *low-rational low-experiential* pada perilaku. Karenanya, hasil yang menunjukkan gaya berpikir *high-rational high-experiential* berinteraksi dengan integritas dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif merupakan hasil penelitian baru yang analisisnya membutuhkan penelitian lanjutan.

Hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh usia terhadap perilaku kontraproduktif, yakni semakin tinggi usia individu, maka perilaku kontraproduktif semakin rendah. Penelitian psikologi kepribadian dewasa seperti yang dilakukan oleh Costa & McCrae (1980, dalam Papalia, dkk., 2008); Mickler dan Staudinger (2008); dan Staudinger dan Kunzmann (2005), menyatakan bahwa terdapat aspek kepribadian yang berubah selama masa dewasa madya, seperti regulasi emosi, *conscientiousness*, dan *self-evaluation*, dapat dikaitkan dengan perilaku pekerja. Dengan perubahan di beberapa aspek kepribadian menyebabkan dewasa madya lebih tidak gegabah melakukan sesuatu yang merugikan, sehingga makin menurunkan tingkat perilaku kontraproduktif.

SIMPULAN & SARAN

Gaya berpikir, integritas dan usia tidak berinteraksi dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif. Hasil analisis ini, selain menjawab pertanyaan utama penelitian, juga menolak hipotesis utama penelitian. Hasil lainnya adalah pertama, variabel gaya berpikir tidak memengaruhi perilaku kontraproduktif. Gaya berpikir tidak memengaruhi perilaku kontraproduktif. Gaya berpikir tipe rasional, *experiential*, dan *low-rational low-experiential* juga tidak berinteraksi dengan integritas maupun usia dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif. Tapi gaya berpikir tipe *high-rational high-experiential* berinteraksi dengan integritas dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif, tapi tidak berinteraksi dengan usia.

Integritas dan usia secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif. Integritas dan usia juga berinteraksi dalam memengaruhi kontraproduktif.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh gaya berpikir pada perilaku kontraproduktif bisa dicoba dengan melakukan eksperimen, dan bukan hanya berdasarkan *self-report*. Selama ini gaya berpikir dihubungkan dengan stimulus yang menimbulkan emosi melalui eksperimen langsung.

Self-report untuk integritas dan perilaku kontraproduktif memiliki bias yang tinggi, karena memberi kesempatan partisipan untuk tidak jujur. Untuk penelitian selanjutnya, mungkin bisa ditambah dengan wawancara terstruktur dan penilaian orang lain (rekan kerja dan atasan) terhadap partisipan, untuk pembandingan jawaban partisipan. Wawancara sebaiknya dilakukan oleh orang yang ahli untuk bisa menggali jawaban sebenarnya dari partisipan.

Perlu diteliti lebih lanjut mengenai gaya berpikir tipe *high-rational high-experiential* dan tipe *low-rational low-experiential* dalam memengaruhi perilaku kontraproduktif. Untuk itu memerlukan jumlah partisipan yang lebih banyak agar jumlah partisipan dengan gaya berpikir tipe *high-rational high-experiential* dan tipe *low-rational low-experiential* memenuhi syarat untuk dianalisa secara statistik. Selain itu *confounding variable*, yakni *self-control*, *conscientiousness*, *agreeableness*, kemampuan kognitif dan konsep diri yang positif, perlu dikontrol untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bechtoldt, M. N., Welk, C., Hartig, J., & Zapf, D. (2007). Main and moderating effects of self-control, organizational justice, and emotional labour on counterproductive behaviour at work. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 16 (4) , 479 – 500.
- Berger, C. R. (2005). Slippery Slopes to Apprehension: Rationality and Graphical Depictions of Increasingly Threatening Trends. *Communication Research*; 32 , 3.
- Bird, K. (2006). *Integrity in the Workplace: An Analysis of Integrity, Personality and Occupation*. Fullerton: California State University.
- Blasi, A. (2004). Moral Functioning: Moral Understanding and Personality. In D. K. Lapsley, & D. Narvaez, *Moral Development, Self, and Identity* (pp. 335-348). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Caron, S. J. (2003). *Personality Characteristics Related to Counterproductive Behaviors in the Workplace*. Fullerton: California State University.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology Vol. 89, No. 4* , 599–609.
- Ebner, N. C., Riediger, M., & Lindenberger, U. (2009). Schema Reliance for Developmental Goals Increases From Early to Late Adulthood: Improvement for the Young, Loss Prevention for the Old. *Psychology and Aging Vol. 24, No. 2* , 310–323.
- Epstein, S., & Pacini, R. (2000-2001). The Influence of Visualization on Intuitive and Analytical Information Processing. *Imagination, Cognition and Personality Vol (20) 3* , 195-216.
- Everton, W. J., Jolton, J. A., & Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development Vol. 26 No. 2* , 117-131.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review 20* , 73–84.
- Foos, P. W., & Boone, D. (2008). Adult Age Differences in Divergent Thinking: It's Just a Matter of Time. *Educational Gerontology, 34* , 587–594.
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes 89* , 985–1003.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal Of Selection And Assesment Vol. 11, No. 1* .
- Impelman, K. (2006). *Predicting Counter-Productive Workplace Behavior: Item Level Analysis of an Integrity Test*. Ann Arbor: ProQuest Information and Learning Company.
- Labouvie-Vief, G. (2006). Emerging Structures of Adult Thought. In J. J. Arnett, & J. L. Tanner, *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 59-84). Washington, DC: American Psychological Association. xxii, 340 pp.
- Langley, L. K., Rokke, P. D., Stark, A. C., Saville, A. L., Allen, J. L., & Bagne, A. G. (2008). The Emotional Blink: Adult Age Differences in Visual Attention to Emotional Information. *Psychology and Aging Vol. 23, No. 4* , 873–885.

- Lockenhoff, C. E., T., C. J., & Lane, R. D. (2008). Age Differences in Description of Emotional Experiences of Oneself and Others. *The Journal of Gerontology* , 92.
- Maas, M., & Bos, K. v. (2009). An affective-experiential perspective on reactions to fair and unfair events: Individual differences in affect intensity moderated by experiential mindsets. *Journal of Experimental Social Psychology* .
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 4 , 647–660.
- Mickler, C., & Staudinger, U. M. (2008). Personal Wisdom: Validation and Age-Related Differences of a Performance Measure . *Psychology and Aging Vol. 23, No. 4* , 787–799.
- Narvaez, D., & Lapsley, D. K. (2009). Moral identity and the development of moral character. In L. S. D. Medin, *Moral cognition and decision making*, Vol. 50 of the *Psychology of Learning and Motivation series* (pp. 237-274). Notre Dame: Elsevier.
- Negash, S., Romain, L., MacLeod, D., Howard, D., Jr., J. H., & Haris, M. (2004). Age Related Differences in Implicit Learning of Higher-order Regularities When Age Groups are Matched on Overall Accuracy. *The Gerontologists* , 519.
- Neys, W. D., & Glumicic, T. (2008). Conflict monitoring in dual process: theories of thinking. *Cognition vol 106* , 1248–1299.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2008). *Human Development*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity . *Journal of Organizational Behavior* 26 , 777–796.
- Pratisto, A. (2009). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Puka, B. (2004). Altruisme and Character. In D. K. Lapsley, & D. Narvaez, *Moral Development, Self and Identity* (pp. 161-187). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schlenker, B. R., Miller, M. L., & Johnson, R. M. (2009). Moral Identity, Integrity and Personal Responsibility. In D. Narvaez, & D. K. Lapsley, *Personality, Identity and Character* (pp. 316-340). Cambridge: Cambridge University Press.
- Shiloh, S., Salton, E., & Sharabi, D. (2002). Individual differences in rational and intuitive thinking styles as predictors of heuristic responses and framing effects. *Personality and Individual Differences vol. 32* , 415–429.
- Staudinger, U. M., & Kunzmann, U. (2005). Positive Adult Personality Development: Adjustment and/or Growth? *European Psychologist Vol. 10(4)* , 320–329.
- Teglasi, H., & Epstein, S. (1998). Temperament and personality theory: The Perspective of Cognitive-Experiential Self Theory. *School Psychology Review; 27, 4* , 534.
- Walker, L. J. (2004). Gus in the Gap: Bridging the Judgment–Action Gap in Moral Functioning. In D. K. Lapsley, & D. Narvaez, *Moral Development, Self, and Identity* (pp. 1-20). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yang, J. (2008). Can't serve customers right? An indirect effect of co-workers' counterproductive behaviour in the service environment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, , 29–46.
- Zhang, L.-F. (2008). Thinking Styles and Emotions. *The Journal of Psychology*, 142(5) , 497-515.