

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Knowledge sabotage merupakan sebuah konsep baru dalam perilaku *counterproductive work behavior*, dalam penelitian Serenko (2019) dijelaskan bahwa *knowledge sabotage* merupakan aksi yang terjadi saat seorang karyawan dengan sengaja menyembunyikan atau memberikan informasi yang salah ketika dia tahu seberapa penting informasi tersebut dibutuhkan. Penelitian oleh Serenko (2019) juga menunjukkan bahwa *knowledge sabotage* merupakan bentuk paling berbahaya dari *counterproductive work behavior*, hal tersebut dikarenakan perilaku *knowledge sabotage* dapat menyebabkan organisasi mengeluarkan biaya yang lebih banyak dan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya, terlebih lagi pelaku *knowledge sabotage* melakukan dengan sengaja dan mengetahui konsekuensi perilaku tersebut.

Perilaku *knowledge sabotage* harus dihindari untuk kebaikan organisasi dan individu yang berada didalamnya, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui apa yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Menurut Serenko & Choo (2020), terdapat tiga faktor utama yang dapat yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan *knowledge sabotage* yakni *malevolent personality*, sikap *retaliatory*, dan keinginan untuk mendapatkan kepuasan. *Malevolent personality* dapat berupa *dark triad*. *Dark triad* dapat mendorong individu untuk melakukan perilaku tidak etis baik dikarenakan alasan interpersonal atau bahkan tanpa alasan, *dark triad* juga ditemukan memiliki hubungan dengan perilaku tidak etis yang berhubungan dengan informasi dan sabotase (Pan et al., 2018; Robinson et al., 2014).

Dark triad merupakan pengelompokan dari *personality* manusia yang dianggap berbahaya dan tidak mudah diterima secara sosial, hal ini dikarenakan kecenderungan sifat sifat tersebut untuk melakukan perilaku tidak etis (Paulhus & Williams, 2002). *Dark triad* terdiri dari tiga *dark personality* yakni *narcissism*,

machiavellianism, dan *psychopathy* (Paulhus & Williams, 2002). Penelitian oleh Jonason et al., (2012) menemukan bahwa anggota organisasi yang memiliki sifat *dark triad* dipandang abusif, destruktif, dan toxic baik terhadap rekan kerja, atasan, dan organisasi. Walaupun sifat *dark triad* memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku tidak etis, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa sifat *dark triad* dalam level yang dapat dikontrol atau ketika mereka mendapatkan perlakuan yang baik dapat menunjang karir seseorang (Paleczek et al., 2018; Spurk et al., 2016)

Narcissism adalah *personality* dimana seseorang mencintai dirinya dengan level yang tinggi, sifat ini memiliki keinginan untuk dipandang tinggi oleh orang lain, mendapat perlakuan spesial, dan ingin dikagumi (Lebreton et al., 2018; Paulhus & Williams, 2002). Keinginan untuk tampil lebih baik tersebut dapat mendorong seseorang yang *narcissistic* untuk menjatuhkan orang lain agar korban terlihat buruk dan menaikkan status pelaku (Dowgwillo et al., 2016; Paulhus & Williams, 2002.). Namun di sisi lain, Rauthmann & Kolar (2012) menemukan bahwa sifat narsistik lebih diterima dibandingkan dengan kedua sifat lainnya. hal ini dikarenakan persepsi seseorang dimana sifat narsistik memiliki sisi yang charming, atraktif dan memiliki motivasi akan pencapaian yang tinggi sedangkan *machiavellianism* dan *psychopathy* yang dinilai lebih berbahaya.

Sifat *dark triad* yang kedua adalah *machiavellianism* yang dijelaskan sebagai *personality* licik dan manipulatif, sifat ini akan mendorong seseorang untuk melakukan apapun demi mendapatkan apa yang mereka inginkan, seseorang dengan sifat ini menjunjung tinggi “*the end justifies the means*” yang berarti hasil akan menjustifikasi cara apapun (Jones & Paulhus, 2009; Paleczek et al., 2018). *Machiavellianism* telah beberapa kali dikaitkan dengan perilaku tidak etis, hal ini dijelaskan melalui kecenderungan sifat *machiavellianism* yang licik dan bagaimana mereka dapat memanipulasi orang lain orang lain untuk mencapai tujuan individualisnya sendiri (Dahling et al., 2012; Geis & Moon, 1981; Pilch & Turska, 2015). Menurut Becker & O’Hair (2007), dikarenakan sifatnya yang gampang cemburu, seseorang dengan sifat *machiavellianism* akan menjatuhkan rekan kerjanya agar

mereka terlihat buruk. Melalui sifat yang gampang cemburu tersebut sifat *machiavellianism* dipercaya dapat melakukan *knowledge sabotage* untuk menghancurkan kompetisinya (Serenko & Choo, 2020)

Sifat terakhir dalam *dark triad* adalah *psychopathy*, sifat ini identik dengan sifat yang kurang peduli terhadap orang lain, mereka tidak dapat membedakan antara yang baik dan buruk dan dapat mendorong seseorang untuk berlaku tidak etis seperti mencuri dari atasannya (Verschuere et al., 2018). *Psychopathy* juga dianggap sebagai sifat yang paling berbahaya diantara ketiga sifat *dark triad* dikarenakan seseorang dengan sifat *psychopath* dapat melakukan sifat agresif tanpa alasan (Serenko & Choo, 2020). Argumen tersebut dapat dijelaskan melalui sifat *psychopathy* memiliki tingkat impulsivitas yang sangat tinggi sehingga orang-orang dengan sifat ini sering kali tidak dapat mengontrol diri (SET, 2020). Penelitian oleh Serenko & Choo (2020) berargumen bahwa karyawan dengan sifat psikopat tidak memiliki perasaan dan sangat agresif terhadap orang lain, seseorang dengan sifat ini bisa saja melakukan *knowledge sabotage* karena mereka ingin melihat rekan kerjanya menderita atau sebagai sumber entertainment (Serenko & Choo, 2020).

Penelitian oleh O'Boyle (2012) menemukan bahwa orang-orang dengan sifat *dark triad* belum tentu menunjukkan sifat asli mereka karena takut dianggap tidak etis yang kemudian dapat berujung dijauhkan oleh rekan kerja. Sejalan dengan temuan itu, Tarantino (2019) menemukan bahwa dalam kondisi yang stabil sifat seseorang dengan sifat *dark triad* tidak memiliki alasan untuk mengeluarkan sifat asli mereka. Argumen diatas dapat dijelaskan melalui *trait activation theory* yang berargumen bahwa sifat seseorang akan muncul dalam situasi dan kondisi tertentu (Tett et al., 2013). Menurut penelitian oleh Charness et al. (2014), persepsi tentang kompetisi yang buruk dapat mendorong seseorang untuk melakukan perilaku yang tidak etis seperti melakukan kecurangan dan bahkan mensabotase rekan kerjanya sendiri agar performa rekannya terlihat lebih buruk saat dibandingkan dengan performa pelaku. Dengan begitu, pandangan seseorang akan kompetisi dapat

menjadi alasan seseorang untuk mengeluarkan sifat mereka dan melakukan *counterproductive work behavior*.

Penelitian ini mengikuti rekomendasi dari Serenko & Choo (2020) yang menyarankan untuk mencari hubungan antara konsep *knowledge sabotage* dengan kinerja. Ketika *information sharing* berjalan lancar individu akan lebih siap untuk mengerjakan tugas mereka sehingga hal tersebut akan meningkatkan performa individu, dan akan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya, (Motowidlo, 2003; Wu & Lee, 2017). Namun, penelitian oleh Serenko (2019) menemukan bahwa *knowledge sabotage* dapat menghancurkan proses *information sharing* tersebut yang akhirnya mengakibatkan orang melakukan pekerjaan yang berulang ulang, menyebabkan waktu terbuang dan biaya yang bertambah dikarenakan informasi yang diperoleh oleh rekan kerja salah atau tidak lengkap. Knowledge atau informasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memiliki kinerja yang efektif dan efisien, oleh karena itu organisasi membutuhkan informasi untuk dikumpulkan, dan diberikan pada orang yang tepat dan waktu yang tepat sehingga dapat mendorong tingkat performa individu (Gibbert, 2002; Jennex et al., 2007).

Knowledge sabotage menghancurkan alur pertukaran yang sehat dan dapat menciptakan gangguan di organisasi baik untuk meningkatkan status pelaku atau menjatuhkan korban, oleh karena itu dalam penelitian ini diasumsikan bahwa *knowledge sabotage* memiliki hubungan langsung terhadap performa. Melalui alasan tersebut penting menurut peneliti untuk meneliti apakah *knowledge sabotage* terjadi di Indonesia, terutama dikarenakan karyawan dan atasan yang ingin menyimpan kejadian tersebut sebagai rahasia karena konsekuensi yang dapat terjadi seperti reputasi publik yang hancur dan pemecatan berskala besar (Giacalone et al., 2019; Mars, 2001).

Dalam mencapai tujuan organisasi, anggota sales merupakan garda terdepan dalam perusahaan, *salesforce* atau *salesperson* menjadi perwakilan yang langsung terjun berhadapan dengan konsumen, baik untuk menawarkan atau memasarkan produk organisasi. Sales person berlomba lomba untuk mendapatkan kinerja yang baik, sebuah kasus mengatakan bahwa tim marketing perusahaan asuransi

indonesia berlomba untuk mendapatkan nasabah sebanyak banyaknya agar menghasilkan bonus tertentu (Chasanah, 2009). Kompetisi dapat menjadi hal yang dapat mendorong karyawan lain untuk meningkatkan kinerja, namun tidak sedikit karyawan sales yang saling menjatuhkan dan menjelek-jelekkan satu sama lain demi merebut pelanggan (Tan, 2013). Divisi pekerjaan sales akhirnya dipilih karena divisi sales memiliki tingkat kompetisi yang tinggi, pegawai sales berlomba lomba untuk mendapatkan kinerja dan bonus yang mereka inginkan, lingkungan tersebut dapat mendorong kompetisi tidak sehat yang saling menjatuhkan. Melalui penjelasan diatas, diajukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja dibidang sales dengan judul **“DARK TRIAD & WORK PERFORMANCE: PERAN KNOWLEDGE SABOTAGE SEBAGAI MEDIASI”**

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini akan meneliti hubungan antar variabel menggunakan metode kuantitatif

1. Apakah terdapat pengaruh *narcissism* terhadap *individual knowledge sabotage*?
2. Apakah terdapat pengaruh *machiavellianism* terhadap *individual knowledge sabotage*?
3. Apakah terdapat pengaruh *psychopathy* terhadap *individual knowledge sabotage*?
4. Apakah terdapat pengaruh *co-worker narcissism* terhadap *co-worker knowledge sabotage*?
5. Apakah terdapat pengaruh *co-worker machiavellianism* terhadap *co-worker knowledge sabotage*?
6. Apakah terdapat pengaruh *co-worker psychopathy* terhadap *co-worker knowledge sabotage*?

7. Apakah terdapat pengaruh *co-worker knowledge sabotage* terhadap *individual knowledge sabotage*?
8. Apakah terdapat pengaruh antara *knowledge sabotage* dengan *work performance*?
9. Apakah terdapat pengaruh *narcissism* terhadap *individual work performance* ketika dimediasi oleh *knowledge sabotage*?
10. Apakah terdapat pengaruh *machiavellianism* terhadap *individual work performance* ketika dimediasi oleh *knowledge sabotage*?
11. Apakah terdapat pengaruh *psychopathy* terhadap *individual work performance* ketika dimediasi oleh *knowledge sabotage*?
12. Apakah terdapat pengaruh *co-worker narcissism* terhadap *individual work performance* ketika dimediasi oleh *knowledge sabotage* dan *co-worker knowledge sabotage* ?
13. Apakah terdapat pengaruh *co-worker machiavellianism* terhadap *individual work performance* ketika dimediasi oleh *knowledge sabotage* dan *co-worker knowledge sabotage* ?
14. Apakah terdapat pengaruh *co-worker psychopathy* terhadap *individual work performance* ketika dimediasi oleh *knowledge sabotage* dan *co-worker knowledge sabotage* ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *narcissism* terhadap *individual knowledge sabotage*?
2. Untuk mengetahui pengaruh *machiavellianism* terhadap *individual knowledge sabotage*?
3. Untuk mengetahui pengaruh *psychopathy* terhadap *individual knowledge sabotage*?

4. Untuk mengetahui pengaruh *co-worker narcissism* terhadap *co-worker knowledge sabotage*?
5. Untuk mengetahui pengaruh *co-worker machiavellianism* terhadap *co-worker knowledge sabotage*?
6. Untuk mengetahui pengaruh *co-worker psychopathy* terhadap *co-worker knowledge sabotage*?
7. Untuk mengetahui pengaruh *co-worker knowledge sabotage* terhadap *individual knowledge sabotage*?
8. Untuk mengetahui pengaruh antara *knowledge sabotage* dengan *work performance*?
9. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *knowledge sabotage* terhadap *narcissism* dan *individual knowledge sabotage*?
10. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *knowledge sabotage* terhadap *machiavellianism* dan *individual knowledge sabotage*?
11. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *knowledge sabotage* terhadap *psychopathy* dan *individual knowledge sabotage*?
12. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *co-worker knowledge sabotage* dan *knowledge sabotage* terhadap *co-worker narcissism* dan *individual work performance*?
13. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *co-worker knowledge sabotage* dan *knowledge sabotage* terhadap *co-worker machiavellianism* dan *individual work performance*?
14. Untuk mengetahui pengaruh mediasi *co-worker knowledge sabotage* dan *knowledge sabotage* terhadap *co-worker psychopathy* dan *individual work performance*?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi agar dapat terjadinya perkembangan dan perbaikan yang lebih lanjut terhadap konsep *knowledge sabotage*.
2. Penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan seberapa berbahayanya *counterproductive work behavior* dalam bentuk *knowledge sabotage*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat kompetisi yang tidak sehat dalam organisasi.
4. Penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan seberapa berbahayanya *counterproductive work behavior* dalam bentuk *knowledge sabotage*.

1.5 Sistematika Skripsi

Skripsi secara singkat disusun secara sistematis dan terdiri dari lima bab. Isi dan tujuan dari setiap bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisikan latar belakang penelitian dari tiap variabel yang berhubungan dengan *Dark Triad* yang terbagi menjadi *Narcissism*, *Machiavellianism*, dan *Psychopathy*, dan pengaruhnya terhadap *Knowledge Sabotage*, dan pengaruh *knowledge sabotage* terhadap *work performance*. Kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan landasan teori yang mendasari pengaruh yang terjadi diantara setiap variabel dan dijelaskan pula variabel itu sendiri seperti *social exchange theory* (SET) yang menjelaskan hubungan antara *dark triad* dan

knowledge sabotage, *trait activation theory* (TAT) yang menjelaskan hubungan antara *dark triad* terhadap *knowledge sabotage*, *social contagion theory* (SCT) yang menjelaskan hubungan mediasi antara *co-worker knowledge sabotage* terhadap *individual knowledge sabotage*, dan *theory of cooperation and competition* (TCC) yang menjelaskan hubungan antara *knowledge sabotage* dengan *work performance*. Serta konsep setiap variabel yang disebutkan diatas yang berasal berbagai sumber dari penelitian sebelumnya yang dimuat pada berbagai jurnal internasional. Pada bab ini dijelaskan pula penelitian acuan yang menjadi dasar pengembangan penelitian, hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini dijelaskan tentang pendekatan penelitian, identifikasi setiap variabel, definisi operasional variabel (DOV), populasi, sampel, jenis data, sumber data, prosedur terkumpulnya data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan dijelaskan gambaran secara umum subyek dan obyek penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Di dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil dan pembahasan penelitian, adapula saran yang disesuaikan dari jawaban yang terkumpul agar dapat bermanfaat bagi penelitian kedepan dan bagi permasalahan.

