

ABSTRAK

Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari sering kali terlibat dalam perilaku yang melampaui tugasnya guna mendukung perusahaan tempatnya berada, baik dalam hubungan interpersonal maupun secara keseluruhan, yaitu *organizational citizenship behavior*. Keterlibatan dalam perilaku ini akan menciptakan lisensi secara moral bagi karyawan tersebut yang nantinya justru dapat digunakan untuk terlibat dalam perilaku yang merugikan perusahaan tempatnya berada, yaitu *counterproductive work behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *counterproductive work behavior* dengan *moral license* sebagai variabel mediasi dan *identity orientation* sebagai variabel moderasi.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 468 orang yang merupakan karyawan dan berasal dari lima perusahaan yang berasal dari berbagai sektor industri dan jenis kepemilikan. Pengujian dalam penelitian dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap *moral license* sedangkan terdapat pengaruh negatif signifikan dari *moral license* terhadap *counterproductive work behavior*. Namun menariknya terdapat pengaruh tidak langsung berupa *complementary mediation* dari *organizational citizenship behavior* terhadap *counterproductive work behavior*. Pengaruh moderasi yang dihasilkan oleh *identity orientation* dalam penelitian juga bervariasi untuk jenis orientasi *relational* dan *collective*.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, moral license, counterproductive work behavior, identity orientation, PLS.*

ABSTRACT

In carrying out their day-to-day work, employees are often involved in behaviors that go beyond their call of duties to support the company where they work, in both interpersonal relationships or as a whole, namely organizational citizenship behavior. Involvement in this behavior will create a moral license for employees which later can be used to engage in behaviors that harm their company, that is counterproductive work behavior. This study aims to analyze the effect of organizational citizenship behavior on counterproductive work behavior with moral license as a mediating variable and identity orientation as a moderating variable.

This study used 468 employees, people who are employees and come from five companies from various industrial sectors and types of ownership as respondents. Hypothesis testing in this study was conducted using SmartPLS 3.

The results showed that there was a significant positive effect of organizational citizenship behavior on moral license while there was a significant negative effect of moral license on counterproductive work behavior. Interestingly, there is an indirect effect in the form of complementary mediation in the relationship of organizational citizenship behavior on counterproductive work behavior. The influence of moderation produced by identity orientation in research also varies for its type, which is relational and collective identity orientation.

Keyword: organizational citizenship behavior, moral license, counterproductive work behavior, identity orientation, PLS.