

# Sisi Gelap dari Kepribadian Individu dan Perilaku Sabotase Pengetahuan: Peran Mekanisme Kontrak Psikologis Transaksional

Nadia Defaga<sup>1</sup>, Muhammad Rasyid Abdillah<sup>1\*</sup> dan Adolf Bastian<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Management, Graduate Program, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara ilmiah hubungan sisi gelap kepribadian individu terhadap perilaku sabotase pengetahuan. Lebih khusus, penelitian ini berupaya menjelaskan mekanisme kontrak psikologis transaksional. Dengan memanfaatkan sampel sebanyak 288 orang tenaga kependidikan/dosen di perguruan tinggi di Indonesia penelitian ini menemukan bahwa dua dari 3 sisi gelap kepribadian individu yaitu Machiavellianisme dan Psikopat berpengaruh positif terhadap Perilaku sabotase pengetahuan. Secara khusus penelitian ini menemukan bahwa Kontrak psikologis transaksional memediasi hubungan antara machiavellianisme dengan sabotase pengetahuan.

## Kata kunci

Sisi gelap, kepribadian individu (narsisme, Machiavellianisme, psikopat).

## Pendahuluan

Kepribadian manusia adalah "serangkaian karakteristik dinamis dan terorganisir yang dimiliki oleh seseorang yang secara unik yang mempengaruhi kognisi, motivasi, dan perilakunya dalam berbagai situasi" (Ryckman, 2008, hal. 4, Serenko & Co, 2020). Karena Pentingnya untuk mengetahui Kepribadian calon tenaga kerja, saat ini banyak perusahaan melakukan serangkaian psikotest dalam rekrutmen karyawan. Hal ini dilakukan selain untuk melihat tingkat kecerdasan namun juga untuk melihat kepribadian dan karakter calon karyawan, apakah karyawan yang di rekrut memiliki sifat yang baik atau buruk.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penentu perilaku seseorang, (Rizal & Handayani, 2021) Individu yang memiliki kepribadian yang baik akan memiliki perilaku yang baik, begitu juga sebaliknya, individu yang memiliki kepribadian yang buruk cenderung akan memiliki perilaku yang buruk pula. Menurut (Ali Muhammad, 2002) Mengenal kepribadian pekerja sesungguhnya membantu manajemen dalam membuat keputusan yang relevan dengan keadaan karyawan. Sebagai contoh, jika terdapat masalah atau kekurangan pada kepribadian sebagian karyawan, manajemen akan menyusun rencana untuk mencari solusi yang tepat. Melalui Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al, 2014; de Geofroy dan Evans, 2017; Hernaus et al, 2019; Wang et al 2019) membuktikan bahwa, ciri-ciri kepribadian memiliki peran yang penting dalam perilaku pengetahuan yang kontrak produktif. Penelitian ini menjelaskan individu yang memiliki sifat tiga sisi gelap kepribadian adalah individu yang memiliki karakter yang buruk dengan memiliki ciri-ciri seperti kasar, perusak, tidak memiliki empati, memiliki rasa dendam, serta cenderung melakukan perbuatan buruk tanpa memiliki rasa bersalah.

Ketiga triad gelap yang dibahas sebelumnya memicu perilaku sabotase pengetahuan. Sabotase Pengetahuan merupakan tindakan yang menyembunyikan pengetahuan dengan memberikan informasi yang salah. Orang yang melakukan sabotase pengetahuan sering

\* **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: [m.rasyidabdillah@unilak.ac.id](mailto:m.rasyidabdillah@unilak.ac.id)

memberikan informasi yang salah dan menyembunyikan pengetahuan dari rekan kerja mereka. Sabotase pengetahuan seringkali diekspresikan dalam bentuk balas dendam terhadap individu tertentu. Emosi negatif di tempat kerja yang disebabkan oleh sabotase pengetahuan, tindakan pemikiran orang-orang yang sempit, memfasilitasi tindakan ofensif, dan memaksa timbal balik negatif (Serenko, & Coe 2020). Menurut Serenko Sabotase pengetahuan merupakan jenis perilaku kerja yang kontraproduktif, (Serenko, & Coe 2020) menyebutkan dalam sabotase pengetahuan, individu yang melakukan sabotase pengetahuan memberikan informasi yang salah atau dengan sengaja menyembunyikan pengetahuan dari karyawan yang lain. Dalam hal ini (serenko & Coe 2020) mengungkapkan bahwa penyabotase pengetahuan dapat bertindak melawan orang atau organisasi lain yang merupakan konsekuensi dari persiangan dan konflik kerja. Dengan kata lain sabotase pengetahuan dapat melemahkan kinerja karyawan serta kreativitas organisasi karena memiliki efek negatif pada kapabilitas dan ke efektifan mekanisme. (Evan Setal., 2015).

Sementara itu, untuk memasuki dunia kerja, karyawan memiliki banyak harapan terkait hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Hubungan timbal balik ini bisa merupakan tentang hak dan kewajiban yang diterima dan harus dipenuhi oleh karyawan disebut juga sebagai kontrak psikologis. Teori kontrak psikologis menjelaskan bahwa karyawan memasuki pekerjaan dengan seperangkat keyakinan, harapan, dan kewajiban, (Rousseau, 1989). Singkatnya, kontrak psikologis mengacu pada harapan seseorang tentang kewajiban bersama dalam suatu hubungan kerja (Rousseau, 1989). Meskipun demikian Harapan ini memang tidak tertuang secara tertulis melalui kontrak kerja. Penting untuk dicatat bahwa harapan ini tersirat dan dirasakan mereka tidak ditulis dalam kontrak kerja formal, (Rousseau, 1989).

Ada dua jenis kontrak psikologis, yaitu; kontrak psikologis transaksional dan relasioanal. Karyawan yang memiliki kontrak psikologis transaksional ketika bekerja hanya fokus pada kerja-kerja yang tertuang didalam kontrak kerja, Hasil kerja jangka pendek serta orientasi pada imbalan atas apa yang telah di kerjakan, (Putra et al, 2020, Robinson & Morrison, 1997). Selain itu, karena keterlibatan efektif yang terbatas dan orientasi hubungan jangka pendek, orang dengan kontrak psikologis transaksional cenderung tidak peduli tentang rekan kerja dan kebutuhan organisasi mereka. (Lu et al., 2016; Zagenczyk et al., 2014).

(Pan et al.2018) menjelaskan bahwa triad gelap dapat memicu tingginya level kontrak psikologis transaksional terhadap rekan kerja yang pada akhirnya akan mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku pengetahuan kontraproduktif seperti perilaku menyembunyikan pengetahuan. Namun, penelitian yang mencoba menginvestigasi hubungan antara kontrak psikologis transaksional terhadap perilaku sabotase pengetahuan masih belum ditemukan. Sehingga, penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan tersebut masih dibutuhkan.

Berdasarkan kesenjangan literatur empiris tersebut dan minimnya penelitian yang membahas perilaku sabotase pengetahuan di Indonesia, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Sisi Gelap dari Kepribadian Individu dan Perilaku Sabotase Pengetahuan: Peran Mekanisme Kontrak Psikologis Transaksional.

## **Tinjauan Pustaka**

### *Manajemen Pengetahuan*

(Dalkir, 2005) mendefenisikan manajemen pengetahuan sebagai kerangka kerja untuk merancang tujuan, struktur, dan proses sehingga organisasi dapat menggunakan apa yang diketahuinya untuk dipelajari dan diciptakan nilai bagi pelanggan dan komunitasnya. Disisi lain (Budihardhjo, 2016: 23) mengarahkan manajemen pengetahuan pada kegiatan menciptakan, memperoleh pengetahuan, mendeseminasikan (menyebarkan),

menggunakan, menstransfer, menyimpan, dan mengembangkannya untuk meningkatkan kemampuan (Individu, Kelompok, organisasi) dalam mencapai sasarannya.

#### *Perilaku Kontraproduktif*

(Spector et al.2006) menjelaskan lima dimensi perilaku kerja kontra produktif yaitu 1,abuse against other (penyimpangan/pelanggaran terhadap yang lain),2.Production deviance ( penyimpangan produksi), 3. sabotase, 4. Pencurian, dan 5.penarikan diri (withdrawal). Abuse against other (penyimpangan/pelanggaran terhadap yang lain) yaitu pelanggaran yang meliputi perilaku berbahaya yang ditujukan pada rekan kerjabaik secara fisik maupun psikologis melalui ancaman, komentar yang tidak baik, mengabaikan orang lain atau mengurangi kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif. Production deviance (penyimpangan produksi) adalah kegagalan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Penyimpangan produksi lebih ringan dibandingkan dengan sabotase. Penyimpangan produksi bersifat lebih pasif dibandingkan sabotase, Sabotase terkait dengan pengrusakan tempat kerja seperti merusak peralatan kerja, atau mengotori tempat kerja. Pencurian terkait dengan pengambilan properti milik organisasi tanpa izin. Penarikan diri (withdrawal) terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja dari yang ditentukan oleh organisasi seperti datang terlambat atau pulangkerja lebih awal. (Spector et al.2006)

#### *Knowledge Hiding*

Salah satu bentuk dari perilaku pengetahuan kontraproduktif adalah knowledge hiding adalah perbuatan menyembunyikan Pengetahuan dari rekan kerja dengan secara sengaja. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan berharap, bahwa tenaga kerjanya mau berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya meskipun pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja pada dasarnya bukan merupakan asset atau milik perusahaan. namun organisasi tidak memiliki aset intelektual karyawan, dan banyak karyawan juga menyimpan pengetahuan mereka untuk diri mereka sendiri (E. Connelly et al, 2019, Kelloway & Barling, 2000).

#### *Sabotase Pengetahuan*

Bentuk lain dari perilaku kontraproduktif adalah Sabotase Pengetahuan. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang mengganggu organisasi atau anggota organisasi, yaitu pencurian, sabotase, atau agresi antarpribadi, kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan atau bahan, dan menyebarkan rumor (Penney & Spector, 2002).Sekilas sabotase pengetahuan memang terlihat mirip dengan menyembunyikan pengetahuan, namun bila di pelajari lebih lanjut sabotase sangat jauh berbeda dan merupakan tindakan yang lebih ekstrim daripada perilaku menyembunyikan pengetahuan. Sabotase pengetahuan sebagai bentuk ekstrim dari perilaku pengetahuan kontraproduktif yang lebih dari sekedar menyembunyikan atau menimbun pengetahuan. (Serenko, 2019). Sabotase Pengetahuan adalah ketika Pelaku sabotase dengan sengaja memberikan informasi yang salah kepada rekan kerja dengan tujuan menghancurkan penerima informasi ataupun organisasi. mendefinisikan sabotase pengetahuan sebagai yang terjadi ketika seorang karyawan dengan sengaja memberikan pengetahuan yang tidak benar kepada orang lain atau menyembunyikan pengetahuan dari orang lain sambil sepenuhnya menyadari bahwa pengetahuan tersebut dibutuhkan oleh dan sangat penting bagi pihak lain. Pelaku menyadari bahwa penerapan pengetahuan yang salah atau kegagalan untuk

menerapkan pengetahuan yang sangat dibutuhkan mungkin memiliki konsekuensi yang menghancurkan bagi individu dan / atau seluruh organisasi. Namun demikian, penyabot bertindak dengan sengaja dan rasional. (Serenko & Co, 2020)

### *Psikopati*

Psikopati mengacu pada sikap dingin, tidak peduli dan empati terbatas terhadap orang lain, yang mengarah pada agresi interpersonal yang tidak masuk akal (Jonason dkk., 2012b). Berbeda dengan narsisme dan machiavellianisme, konstruksi psikopati telah dibawa ke psikologi kepribadian dari penelitian kesehatan mental. Istilah "psikopati" awalnya muncul dalam literatur psikiatri Jerman pada tahun 1840-an (Horley, 2014), tetapi gejala yang mendasarinya telah didokumentasikan lebih awal (Pinel, 1806 ; Rush, 1812). Pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20, psikopati dipelajari lebih lanjut dan diterapkan dalam penelitian dan praktik kriminologi (McCord, 1964), dan setelah itu memasuki penelitian psikologi dan psikiatri arus utama (Cleckley, 1941) menerbitkan buku mani berjudul *Topeng Kewarasan*, yang memformalkan deskripsi klinis psikopati. Karena konsekuensi antisosial, kekerasan, dan kriminal dari perilaku psikopat ( Millon dkk., 1998 ), psikopati dianggap sebagai sifat triad gelap paling jahat yang dapat menyebabkan berbagai perilaku organisasi antisosial dan kontraproduktif (Blickle dan Schütte, 2017)

## **Metode Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah 288 tenaga pendidik atau dosen di perguruan tinggi di Indonesia. Sejalan dengan tujuan penelitian yang telah di jelaskan sebelumnya untuk menguji model teoritis yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya yang terkait dengan fenomena sisi gelap kepribadian individu, Perilaku sabotase pengetahuan dan kontrak psikologis transaksional. Prioritas penelitian ini adalah mengumpulkan data dari sampel yaitu tenaga pendidik atau dosen yang bekerja di perguruan tinggi di Indonesia telah ditetapkan menjadi kriteria dalam pengujian hipotesis penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Sem-pls yang merupakan analisis data dengan menggunakan sampel yang besar. Untuk menggunakan Sem-pls disarankan ukuran yang terbaik adalah sekitar 200 sampai 400 Sample (Abdillah, 2020; Thomson, 2004). Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik "social networking & snowballing sample" (Abdillah, 2020; Fink 2003) dimana 288 responden secara sukarela bersedia untuk terlibat dalam pengisian kuesioner.

## **Hasil dan Pembahasan**

Triad gelap yang dibahas sebelumnya memicu perilaku sabotase pengetahuan. Sabotase pengetahuan merupakan tindakan yang menyembunyikan pengetahuan dengan memberikan informasi yang salah. Orang yang melakukan sabotase pengetahuan sering memberikan informasi yang salah dan menyembunyikan pengetahuan dari rekan kerja mereka. Sabotase pengetahuan seringkali diekspresikan dalam bentuk balas dendam terhadap individu tertentu. Emosi negatif di tempat kerja yang disebabkan oleh sabotase pengetahuan, tindakan pemikiran orang-orang yang sempit, memfasilitasi tindakan ofensif, dan memaksa timbal balik negatif (Serenko, 2020). Sabotase pengetahuan merupakan jenis perilaku kerja yang kontraproduktif, (Serenko, 2020) menyebutkan dalam sabotase pengetahuan, individu yang melakukan sabotase pengetahuan memberikan informasi yang salah atau dengan sengaja menyembunyikan pengetahuan dari karyawan yang lain. Dalam hal ini (serenko& Co) mengungkapkan bahwa penyabotase pengetahuan dapat bertindak melawan orang atau organisasi lain yang merupakan konsekuensi dari persiangan dan konflik kerja. Dengan kata lain sabotase pengetahuan dapat melemahkan

kinerja karyawan serta kreativitas organisasi karena memiliki efek negatif pada kapabilitas dan ke efektifan mekasisme. (Evan Setal., 2015).

Teori kontrak psikologis menjelaskan bahwa karyawan memasuki pekerjaan dengan seperangkat keyakinan, harapan, dan kewajiban, (Rousseau, 1989). Singkatnya, kontrak psikologis mengacu pada harapan seseorang tentang kewajiban bersama dalam suatu hubungan kerja (Rousseau, 1989). Meskipun demikian Harapan ini memang tidak tertuang secara tertulis melalui kontrak kerja. Penting untuk dicatat bahwa harapan ini tersirat dan dirasakan Mereka tidak ditulis dalam kontrak kerja formal, (Rousseau, 1989).

Kontrak Psikologis yang dibahas dalam penelitian ini adalah Kontrak psikologis transaksional. Karyawan yang memiliki Kontrak Psikologis Transaksional ketika bekerja hanya fokus pada kerja-kerja yang tertuang didalam kontrak kerja, Hasil kerja jangka pendek serta orientasi pada imbalan atas apa yang telah di kerjakan, (Putra et al, 2020, Robinson & Morrison, 1797). Selain itu, karena keterlibatan efektif yang terbatas dan orientasi hubungan jangka pendek, orang dengan kontrak psikologis transaksional cenderung tidak peduli tentang rekan kerja dan kebutuhan organisasi mereka. (Lu et al., 2016; Zagenczyk et al., 2014).

#### *Implikasi teoritis*

Penelitian ini berupaya untuk menjelaskan hubungan tiga sisi gelap kepribadian individu seperti (narsisme, machiavellianisme dan spikopati). Penelitian ini juga berupaya menjelaskan hubungan tersebut melalui mekanisme kontrak psikologis transaksional sebagai mediasi dalam hubungan tiga sisi gelap kpribadian individu terhadap perilaku sabotase pengetahuan. Bagian ini akan memberikan sebuah pembahasan dari hasil penelitian seperti implikasi teoritis dan praktis dari penelitian, serta keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya. Bab ini nantinya akan ditutup dengan sebuah kesimpulan dari penelitian ini.

Berdasarkan penelitian (Pan et al, 2018) menjelaskan bahwa tiga kepribadian gelap dapat memicu tingginya level kontrakpsikologis transaksional terhadap rekan kerja yang pada akhirnya akan mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku pengetahuan Melalui penelitian ini menjelaskan peran kontrak psikologis transaksional sebagai mediasi dalam hubungan sisi gelap kepribadian indivitu terhadap perilaku sabotase pengetahuan.

Temuan pada penelitian ini, secara empiris juga memperkuat bukti yang telah di temukan pada penelitian sebelumnya (Pan et all, 2018). Serta menemukan bukti yang baru tentang keterlibatan sisi gelap kepribadian individu dengan kontrak psikologis transaksional.

Pada penelitian ini menemukan bahwa dari ketiga konstruksi kepribadian gelap individu, kontrak psikologis transaksional hanya memediasi hubungan Machiavellianism terhadap perilaku sabotase pengetahuan. Namun secara langsung perilaku kontrak psikologis transaksional dipengaruhi oleh ketiga ciri kepribadian gelap individu, dengan demikian temuan dalam penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Pan et all, 2018) dengan hasil ketiga ciri kepribadian gelap individu mempengaruhi perilaku kontrak psikologis transaksional. Itu artinya narsisme, machiavellianism dan psycophy berpengaruh signifikan terhadap kontrak psikologis transaksional.

#### *Implikasi manajerial*

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah: pertama, Meskipun penelitian sebelumnya (Serenko & Co, 2020) telah menjelaskan hubungan antara tiga sisi gelap dari kepribadian individu dan perilaku sabotase pengetahuan. Namun, penelitian yang mencoba menghubungkan fenomena tersebut pada konteks Indonesia masih jarang ditemukan. Penelitian ini selanjutnya akan memperluas pemahaman general empiris model teoritis yang menjelaskan hubungan tersebut, khususnya pada konteks Indonesia.

Penelitian ini selanjutnya, menggunakan mekanisme kontrak psikologis transaksional yang pada penelitian sebelumnya belum diteliti dalam menjelaskan hubungan antara tiga sisi gelap kepribadian individu dengan perilaku sabotase pengetahuan. Sehingga, hasil penelitian ini nantinya akan memperluas pemahaman teoritis tentang mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut. Kedua, Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai ciri-ciri kepribadian individu tertentu yang dapat mendorong individu terlibat dalam perilaku sabotase pengetahuan yang merugikan organisasi karena bisa memutuskan aliran pengetahuan dalam organisasi. Sehingga, dengan pemahaman tersebut, manajer bisa mendesain strategi untuk meminimalisir perilaku tersebut di dalam organisasi, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi pegawai (karyawan).

## **Kesimpulan**

Studi ini lebih lanjut menarik perhatian kita untuk mengetahui karakter kepribadian individu terhadap tenaga pendidik (Dosen). Perilaku sabotase pengetahuan sebagai seorang tenaga pendidik sangat tidak baik karena perilaku ini bukan hanya dapat merusak sesama rekan kerja di perguruan tinggi dan organisasi tetapi juga mahasiswa yang merupakan stakeholder sebuah perguruan tinggi. Analisis pada penelitian ini menemukan bahwa diantara tiga ciri kepribadian Machiavellianisme, dan psikopati adalah prediktor signifikan dari pengetahuan perilaku sabotase pengetahuan. Dengan kata lain, sabotase pengetahuan adalah bentuk perilaku buruk yang akan merusak organisasi dan karyawan karena orang yang melakukan sabotase pengetahuan cenderung memberikan informasi yang salah, sehingga informasi yang salah tersebut akan berdampak buruk terhadap organisasinya serta rekan kerjanya.

## **Disclosure statement**

No potential conflict of interest was reported by the authors

## **Daftar Pustaka**

- Abdillah, M. R. (2020a). *Metode Penelitian: Perspektif Sains Organisasi*. Pekanbaru, Riau: Unilak Press.
- Abdillah, M. R. (2020b). *Effects of Altruistic Leadership on Knowledge Hiding among Subordinates: Testing a Dual Mediation Mechanism*. (Doctoral dissertation, Da-Yeh University, Taiwan). Retrieved from: <https://hdl.handle.net/11296/g3e8ug>
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Anita, R., Abdillah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2020-0036>
- Baughman, H. M., Jonason, P. K., Lyons, M., & Vernon, P. A. (2014). Liar liar pants on fire: Cheater strategies linked to the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 71, 35-38.
- Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1104-1117. <http://doi.org/10.1037/00219010.93.5.1104>
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge management: Efektif berinovasi meraih sukses*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Chin, W.W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 655-690). Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-540-32827-8\_29
- de Geofroy, Z., & Evans, M. M. (2017). Are emotionally intelligent employees less likely to hide their knowledge?. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 81-95.
- Ellis, H. (1898). Auto-erotism: A psychological study. *Alienist and Neurologist (1880-1920)*, 19(2), 260.

- Evans, J. M., Hendron, M. G., & Oldroyd, J. B. (2015). Withholding the ace: the individual-and unit-level performance effects of self-reported and perceived knowledge hoarding. *Organization Science*, 26(2), 494-510.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36, 828-848. doi: <http://doi.org/10.1108/MRR-06-2012-0136>
- Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *Journal of applied psychology*, 97(3), 557.
- Gildenhart, I., & Zissos, A. (2000). Ovid's Narcissus (Met. 3.339-510): Echoes of Oedipus. *The American Journal of Philology*, 121(1), 129-147.
- Hernaus, T., Cerne, M., Connelly, C., Vokic, N. P., & Škerlavaj, M. (2019). Evasive knowledge hiding in academia: when competitive individuals are asked to collaborate. *Journal of Knowledge Management*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage publications.
- Jonason, P. K., Strosser, G. L., Kroll, C. H., Duineveld, J. J., & Baruffi, S. A. (2015). Valuing myself over others: The Dark Triad traits and moral and social values. *Personality and Individual Differences*, 81, 102-106.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2012). A protean approach to social influence: Dark Triad personalities and social influence tactics. *Personality and Individual Differences*, 52(4), 521-526\
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration (IJeC)*, 11(4), 1-10
- Kuczaj, T., & Komi-Sirviö, S. (2001, June). Utilising knowledge management in software process improvement-The creation of a knowledge management process model. In Proc. 7th International Conf. Concurrent Enterprising (ICE 2001), Univ. of Nottingham, Center for Concurrent Enterprising, Nottingham, UK (pp. 241-249).
- Lu, V. N., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Garcia, P. R., & Wang, L. (2016). In pursuit of service excellence: Investigating the role of psychological contracts and organizational identification of frontline hotel employees. *Tourism Management*, 56, 8-19.
- Mai, K. M., Ellis, A. P., Christian, J. S., & Porter, C. O. (2016). Examining the effects of turnover intentions on organizational citizenship behaviors and deviance behaviors: A psychological contract approach. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1067.
- Modic, D., Palomäki, J., Drosinou, M., & Laakasuo, M. (2018). The dark triad and willingness to commit insurance fraud. *Cogent Psychology*, 5(1), 1469579.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 22(1), 226-256.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson education: London.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press
- O'Cass, A., & Weerawardena, J. (2010). The effects of perceived industry competitive intensity and marketing-related capabilities: Drivers of superior brand performance. *Industrial Marketing Management*, 39(4), 571-581.
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S., & Lim, V. K. (2018). The dark triad and knowledge hiding. *International Journal of Information Management*, 42, 36-48.
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge?. *Journal of knowledge management*.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Putra, I. R. P., Suyasa, P. T. Y., & Tumanggor, R. O. (2020). Peran Kontrak Psikologis Relasional Dan Transaksional Sebagai Prediktor Perilaku Kerja Kontraproduktif Organisasi Dan Interpersonal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 136-144
- Praharsi, Y. (2016). Manajemen pengetahuan dan implementasinya dalam organisasi dan perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(1).

- Rizal, I., & Handayani, B. (2021). GAMBARAN KEPERIBADIAN GELAP (DARK TRIAD PERSONALITY) PADA PENGGUNA MEDIA SOSIAL. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 18(1), 44-53.
- Rusilowati, U. (2017). ANALISIS MANAJEMEN PENGETAHUAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI (Studi Kasus Pada Lemlitbang Pemerintah Pengambil Kebijakan). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 11(1), 44-61.
- Ryckman, R. M. (2008). *Theories of personality* Belmont CA: Thomson Learning Inc.
- Serenko, A., & Choo, C. W. (2020). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: the role of narcissism, Machiavellianism, psychopathy, and competitiveness. *Journal of Knowledge Management*.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage publications.
- Garfield, S. (2007). *Implementing a successful KM programme*. Ark Group.
- Tjakraatmadja, J. H. (2015). Mengapa perlu “Boosting business results through knowledge management”.
- Wang, Y., Han, M. S., Xiang, D., & Hampson, D. P. (2019). The double-edged effects of perceived knowledge hiding: empirical evidence from the sales context. *Journal of Knowledge Management*.
- Wang, Y. S., Lin, H. H., Li, C. R., & Lin, S. J. (2014). What drives students' knowledge-withholding intention in management education? An empirical study in Taiwan. *Academy of Management Learning & Education*, 13(4), 547-568.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur [The influence of knowledge management toward employee performance: An empirical study at PT. SMS Korawaringin Timur district]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.
- Zagaczyk, T. J., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Kiazad, K., & Tang, R. L. (2014). Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, 40(4), 1098-1122.