

---

## TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS ANTESEDEN PERILAKU BANDIT WAKTU (*TIME BANDITRY*)

Yuyun Yuningsih<sup>1\*</sup>; Praptini Yulianti<sup>2</sup>; Adi Hartomo<sup>3</sup>

Universitas Airlangga, Kota Surabaya<sup>1,2,3</sup>; Badan Pusat Statistik, Kota Sorong<sup>1</sup>; Badan  
Pusat Statistik, Kabupaten Maluku Tengah<sup>3</sup>

Email : yuyun.yuningsih-2021@feb.unair.ac.id<sup>1</sup>; praptini-y@feb.unair.ac.id<sup>2</sup>;  
adi.hartomo-2021@feb.unair.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Time banditry* mengacu pada perilaku karyawan yang mengabaikan tanggung jawab tertentu dan menggunakan waktu luang untuk mengejar kepentingan pribadi seperti hobi dan bisnis sampingan. *Time banditry* kurang mendapat perhatian padahal perilaku bandit waktu menimbulkan masalah yang signifikan bagi organisasi mengenai frekuensi dan biaya keuangan. Oleh karena itu, penelitian ini akan melakukan kajian literature tentang anteseden *time banditry* dari penelitian yang telah dilakukan hingga tahun 2023. Database yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Scopus. Informasi yang akan ditampilkan dalam penelitian ini antara lain adalah banyaknya dokumen menurut tahun terbit, nama penulis, afiliasi, negara/territorial, dan sumber dokumen. Selain itu akan dilakukan visualisasi pemetaan publikasi menurut penulis dan jejaringnya, serta kata kunci yang digunakan dalam penelitian. Hasil akhir penelitian tidak hanya bermanfaat bagi organisasi dalam mengambil kebijakan terkait *time banditry*, juga dapat digunakan sebagai dasar model pengembangan bagi penelitian *time banditry* berikutnya di masa depan.

Kata Kunci : *Time Banditry; Time Theft; Non-work Presenteeism; Counterproductive Work Behaviour*

### ABSTRACT

*Time banditry* refers to the behavior of employees who neglect certain responsibilities and use free time to pursue personal interests such as hobbies and side businesses. *Time banditry* has received less attention, even though the behavior of *time banditry* poses significant problems for organizations regarding frequency and financial costs. Therefore, this study will conduct a literature review on the antecedents of *time banditry* from studies conducted until 2023. The database used in this study is sourced from Scopus. The information displayed in this research includes the number of documents by year of publication, the author's name, affiliation, country or territory, and document sources. In addition, theme mapping will be visualized according to the authors and their networks, as well as the keywords used in the research. The final results of the research are useful for organizations in making policies related to *time banditry*. They can be used as a basis for future models for subsequent *time banditry* research.

Keywords : *Time Banditry; Time Theft; Non-work Presenteeism; Counterproductive Work Behaviour*

## PENDAHULUAN

Ketchen et al. (2008) merupakan peneliti yang pertama kali memperkenalkan konsep *time banditry*. Menurutnya, *time banditry* memiliki efek samping negatif yang signifikan dan tersebar luas. Efek negatif tersebut dapat berisiko terhadap *stakeholder* karena merusak misi, moral, dan produktivitas organisasi. Beberapa peneliti juga sepakat bahwa *time banditry* merupakan perilaku kerja kontraproduktif yang signifikan dan dipandang merugikan organisasi karena dianggap cacat seperti penyalahgunaan atau pencurian aset lainnya (Kiho, 2018). Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa bandit waktu menimbulkan masalah yang signifikan bagi organisasi mengenai frekuensi dan biaya keuangan. Hal ini dicontohkan oleh Martin et al. (2010) tentang seorang karyawan yang bekerja sebagai asisten administrasi penuh waktu di sebuah firma hukum yang sibuk, menghasilkan \$20 per jam. Jika karyawan telah menyia-nyiakan waktu sekitar 2 jam sehari, 5 hari seminggu, seperti yang diasumsikan, hari kerja 8 jam dan perkiraan gaji \$41.600 setahun, pemborosan karyawan setara dengan sekitar \$10.400 setahun. Itu adalah nilai yang cukup besar jika dibandingkan dengan berapa banyak karyawan yang dimiliki perusahaan dan gaji yang dibayarkan kepada karyawan, juga memperhitungkan pajak gaji dan tunjangan karyawan, dan biaya ini tidak mudah diabaikan.

Selain itu, *time banditry* juga dianggap merugikan misi, moral, dan produktivitas organisasi, serta membahayakan dukungan pemangku kepentingan (M. E. Brock Baskin et al., 2017; Ketchen et al., 2008; Martin et al., 2010). Bandit waktu dapat merusak moral kekompakan organisasi karena bandit waktu karena terkait dengan persepsi keadilan dan kesetaraan. Misalnya, ketika seorang penyelia harus merealokasi tugas atau menjadwalkan ulang pekerjaan ke karyawan lain untuk mengkompensasi penyalahgunaan waktu mereka yang kontraproduktif. Sehingga karyawan yang menerima *outsourcing* tugas tersebut merasa bahwa karyawan yang kontraproduktif diganjar dengan menghilangkan tugas yang seharusnya mereka kerjakan. *Time banditry* dianggap merugikan produktivitas organisasi secara umum jika pelakunya bekerja dalam tim karena dapat memperlambat kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan melihat dampak yang ditimbulkan dari *time banditry*, maka dinilai penting bagi organisasi untuk memahami motif *time banditry* yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya. Dengan memahami motif *time banditry* ini, organisasi

dapat menghasilkan solusi yang memungkinkan untuk mengurangi *time banditry* dan secara bersamaan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan menjadi lebih efisien. Organisasi yang mampu mengurangi *time banditry* yang dilakukan karyawannya akan mendapatkan manfaat lain seperti kepuasan kerja karyawan, *brand value*, *team spirit*, komitmen institusional, dan inovasi yang lebih baik (Turkoglu & Dalgic, 2019). Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi faktor anteseden apa saja yang berkaitan dengan *time banditry* sehingga dampak negatif dari *time banditry* ini dapat diminimalisir oleh organisasi.

Di sisi lain, *time banditry* masih kurang mendapat perhatian karena tidak dianggap berisiko tinggi atau sejelas beberapa bentuk perilaku kontraproduktif lainnya (Martin et al., 2010). Bukan hal yang mengejutkan apabila ditemukan bahwa penelitian terkait *time banditry* ini masih terbatas jumlahnya dikalangan akademisi. Padahal, fenomena bandit waktu bukanlah wabah baru dan perubahan besar dalam struktur organisasi atau tata cara kerja akan terus menciptakan peluang baru bagi keberadaan bandit waktu (M. E. Brock Baskin et al., 2017). Dan menurut M. E. Brock Baskin et al. (2017), masih sulit untuk menggambarkan perilaku bandit waktu dari individu yang benar-benar terlibat dan produktif. Oleh karenanya, pengembangan model *time banditry* masih perlu dilakukan di masa mendatang. Untuk itu, dalam penelitian berikutnya, akan diperlukan wawasan pengetahuan mengenai perkembangan penelitian *time banditry* yang telah dilakukan terdahulu dan dikembangkan hingga saat ini untuk mengembangkan model perilaku *time banditry* yang baru. Hal tersebut dapat mencakup informasi kepenulisan, negara, sumber, dan juga afiliasi jurnal yang telah banyak berkontribusi pada tema ini. Tidak lupa pula informasi mengenai tema-tema manajemen sumber daya manusia yang sekiranya masih memiliki keterkaitan dengan *time banditry* dan masih perlu atau dapat dikembangkan lebih lanjut, misal pada cakupan lingkup organisasi yang berbeda-beda. Dengan demikian, penelitian ini juga bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis pada jurnal-jurnal publikasi *time banditry* yang telah dilakukan hingga saat ini. Besar harapan bahwa hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan model *time banditry* di masa mendatang.

#### TINJAUAN PUSTAKA

*Time banditry* merujuk pada perilaku seseorang yang memilih untuk tidak memenuhi sebagian dari tanggung jawab pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya,

namun mereka tetap mendapatkan pembayaran untuk pekerjaan penuh waktu (Ketchen et al., 2008). *Time banditry* dapat merugikan organisasi karena karyawan yang terlibat dalam *time banditry* tersebut tidak mendapat sanksi apapun atas perbuatannya (Martin et al., 2010). Menurut M. Brock Baskin et al. (2013), *time banditry* terjadi ketika seorang karyawan melakukan aktivitas non-kerja yang tidak disetujui dan/atau tidak etis selama waktu kerja dan dapat dikelompokkan dalam 3 jenis perilaku.

Pertama adalah tipe klasik (*classical time banditry*). *Time banditry* tipe klasik ini mencakup 18 jenis perilaku antara lain: menghabiskan lebih banyak waktu daripada yang diperlukan untuk mengerjakan tugas, menggunakan ijin kerja di luar untuk istirahat makan siang lebih awal dan mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang diijinkan, memperlambat waktu pengerjaan tugas untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, mengambil cuti sakit untuk urusan pribadi, mengabaikan waktu awal jam kerja dan akhir jam kerja dan bukan untuk bekerja, menghabiskan waktu di kamar kecil ketika tidak diperlukan dan sengaja memperlama waktu di kamar kecil, tidur atau membaca buku/majalah yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja. Termasuk juga dalam kategori ini ketika karyawan berusaha untuk lebih sedikit terlibat dalam pekerjaan, mengambil istirahat panjang untuk merokok atau ngopi tanpa ijin, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari kerangka waktu yang diharapkan dan menggunakan waktu yang tersisa untuk penggunaan pribadi, melamun, pulang kerja lebih awal, tidak berupaya 100 persen dalam pekerjaan, serta mengambil kopi dan/atau sarapan sebelum mulai bekerja padahal sudah masuk jam kerja.

*Time banditry* tipe kedua adalah hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan teknologi pada saat jam kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Perilaku ini selanjutnya disebut dengan *technology-related time banditry*. Contoh perilaku penyimpangan waktu dalam tipe ini adalah memeriksa, menerima dan menggunakan email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Demikian halnya dengan perilaku karyawan yang menghabiskan waktu dengan menggunakan internet untuk alasan lainnya yang tidak terkait dengan pekerjaan juga dapat disebut sebagai jenis *technology-related time banditry*. Dan yang terakhir adalah *social oriented time banditry*. Hal ini terjadi pada karyawan yang mengurangi jam kerja dengan mengobrol dengan kolega atau pelanggan tentang masalah non-bisnis di saat jam kerja. Misalnya dengan meluangkan waktu untuk berbicara dengan atasan saya

tentang topik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, berbicara dengan rekan kerja tentang keluarga mereka selama jam kerja, mengambil jumlah waktu istirahat yang tidak diizinkan oleh kantor, melakukan dan menerima panggilan telepon pribadi di tempat kerja, serta menghabiskan waktu di dalam dan di luar kantor untuk terlibat dalam aktivitas santai (misalnya pergi makan siang, minum, dan/atau makan malam) dengan klien.

Harold et al. (2022) juga menyatakan bahwa *time banditry* merupakan tindakan yang kurang etis dilakukan karena karyawan diberi kompensasi yang sama untuk aktivitas non produktif yang dilakukannya. Dan Harold et al. (2022) telah menarik benang merah pada lima perilaku yang termasuk dalam kategori *time banditry*. Pertama, ketika karyawan melakukan istirahat yang tidak sah, atau istirahat yang lebih lama dari yang diizinkan (*unsanctioned breaks*). Kedua, dengan sengaja melakukan kesalahan representasi atau manipulasi jam kerja yang disengaja dalam sistem pelacakan untuk menambah waktu tidak bekerja pada catatan seseorang (*falsifying work hours*). Ketiga yang dikenal dengan istilah *manipulating speed of work*, yaitu dengan sengaja mengatur atau memanipulasi kecepatan seseorang bekerja (misalnya, bekerja dengan lambat untuk menghindari penugasan lebih banyak pekerjaan atau untuk mendapatkan lembur). Yang keempat mengacu pada perilaku karyawan yang berbicara dengan rekan kerja atau orang lain di tempat kerja (melampaui apa yang mungkin dianggap wajar untuk pekerjaan itu) dengan cara yang mengganggu, atau mengalihkan perhatian dari penyelesaian pekerjaan seseorang (*excessive socialization*). Sementara yang kelima mengacu pada perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas pribadi atau tugas non-kerja lainnya selama jam kerja dengan cara yang mengganggu penyelesaian tugas pekerjaan seseorang (*spending time on non-work tasks*).

Selanjutnya, pelaku *time banditry* dapat digolongkan dalam 4 jenis tergantung pada tingkat keterlibatannya dalam pekerjaan (Martin et al., 2010). Keempat golongan pelaku *time banditry* tersebut sebagai berikut.

#### 1. Musang (*Weasels*)

Merupakan pelaku *time banditry* yang paling banyak ditemukan dalam perusahaan. Walaupun mereka melakukan manipulasi waktu kerja, tipe ini masih dikenal sebagai karyawan yang cukup terlibat, berkomitmen, dan produktif. Contoh perilaku *time banditry* yang biasanya mereka lakukan seperti keluar dari pekerjaan padahal

sepenuhnya masih mampu melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan/atau lebih baik atau dengan menipu perusahaan dengan mengatakan bahwa tugas yang mereka lakukan memerlukan waktu lebih lama untuk diselesaikan daripada yang sebenarnya mereka dapat lakukan. Dan hal tersebut mereka lakukan untuk menjaga ekspektasi output mereka tetap rendah dari seharusnya yang dapat mereka lakukan.

#### 2. Tentara Bayaran (*Mercenaries*)

Pelaku *time banditry* jenis ini adalah tipe karyawan yang produktif tetapi tidak terlibat dalam banyak pekerjaan. Mereka hanya fokus melakukan apa yang harus mereka lakukan yang menjadi bagiannya untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan yang mereka lakukan telah selesai, mereka lebih memilih untuk mengobrol dengan rekan kerja atau melakukan aktivitas non-pekerjaan lainnya, daripada memaksimalkan jam kerja tersisa dengan beralih pada pekerjaan baru lain yang masih dapat mereka kerjakan.

#### 3. Karung Pasir (*Sandbaggers*)

Kebalikan dari tipe tentara bayaran sebelumnya, tipe ini mencakup pada karyawan yang terlibat dalam banyak pekerjaan, padahal pekerjaan mereka kurang produktif. Mereka tampak sangat bersemangat tentang apa yang mereka lakukan, tetapi mereka tidak benar-benar melakukan banyak pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Terkadang mereka menunjukkan pola perilaku membantu pekerjaan rekan kerja lainnya daripada menyelesaikan tugas mereka sendiri. Termasuk juga dalam tipe ini adalah mereka yang terlibat dalam banyak pekerjaan semata-mata hanya untuk meningkatkan insentif pendapatan, tetapi mereka kurang dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.

#### 4. Parasit (*Parasites*)

Pelaku *time banditry* jenis ini yang paling merugikan organisasi. Dimana mereka termasuk dalam golongan karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan dan juga tidak produktif. Perilaku buruknya juga dapat disebut sebagai suatu kemalasan sosial, yaitu kecenderungan untuk melakukan lebih sedikit upaya ketika bekerja, terutama ketika mereka ditempatkan dalam sebuah kelompok kerja. Mereka akan melepaskan tanggung jawab pekerjaan kepada anggota kelompok lainnya namun mendapatkan nilai dan imbalan yang sama dengan anggota tim yang telah bekerja lebih keras.

## METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode tinjauan literatur sistematis. Kajian literatur dalam penelitian ini menggunakan 3 tahapan. Pertama melakukan pengunduhan database publikasi mengenai *time banditry* yang bersumber dari database Scopus. Kedua, melakukan analisis visualisasi data yang bersumber dari analisis hasil pencarian yang berasal dari halaman Scopus dan analisis dengan menggunakan aplikasi software VOSViewer. Analisis yang akan ditampilkan dari grafik pencarian Scopus disusun berdasarkan banyaknya dokumen berdasarkan tahun, penulis, afiliasi, negara dan sumber dokumen. Sedangkan visualisasi yang akan ditampilkan melalui aplikasi VOSViewer versi 1.6.19 adalah berdasarkan nama penulis dan jejaring antar penulis, serta kata kunci yang digunakan dalam penelitian. Sementara strategi tipe analisis yang digunakan pada VOSViewer yaitu: 1) tipe analisis *co-authorship* dengan unit analisis *authors* dan metode *fullcounting*; dan 2) tipe analisis *co-occurrence* dengan unit analisis *keywords* dan metode *fullcounting*. Tahapan yang terakhir, penelitian ini akan melakukan analisis dokumen hasil pencarian akhir Scopus untuk menemukan temuan penelitian yang berkaitan dengan anteseden dan penanganan *time banditry*.

Pengunduhan database publikasi terkait *time banditry* pada halaman Scopus dengan menggunakan fasilitas pencarian dokumen pada tanggal 10 Mei 2023 pukul 14.35 WIB. Mekanisme dan protokol pencarian untuk pengindeksan jurnal seperti tampak pada alur Gambar 1. Adapun alur pencarian dalam database Scopus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan kata kunci "*time banditry*" dengan sintaks "TITLE-ABS-KEY (time AND banditry)".
2. Memilih jenis dokumen "article" dengan sintaks "TITLE-ABS-KEY (time AND banditry) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar"))".
3. Memilih "subject area" dalam lingkup "Business, Management, and Accounting" dan "Psychlogy" dengan sintaks "TITLE-ABS-KEY (time AND banditry) AND (LIMIT-

TO (DOCTYPE, “ar”)) AND LIMIT-TO (SUBJAREA, “BUSI”) OR LIMIT-TO (SUBJAREA, “PSYC”)

4. Memilih dokumen berbahasa Inggris dengan sintaks ““TITLE-ABS-KEY (time AND banditry) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, “ar”)) LIMIT-TO (SUBJAREA, “BUSI”) OR LIMIT-TO (SUBJAREA, “PSYC”) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, “English”))”.

### HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelusuran pada kolom pencarian halaman Scopus sebagaimana yang tampak pada gambar 1, diperoleh rincian publikasi terkait *time banditry* sebagai berikut:

1. Berdasarkan pencarian dengan kata kunci “*time banditry*” diperoleh jumlah publikasi sebanyak 84 dokumen
2. Berdasarkan pemilahan dokumen menurut jenis dokumen “artikel” diperoleh sebanyak 57 dokumen, sedangkan sisanya sebanyak 27 dokumen merupakan publikasi dalam bentuk lainnya
3. Berdasarkan pemilahan berikutnya yang terbatas untuk subjek area bisnis, manajemen dan akuntansi serta psikologi, telah diperoleh sebanyak 6 dokumen, sedangkan sisanya sebanyak 50 dokumen masuk tidak termasuk dalam cakupan kedua bidang tersebut.
4. Berdasarkan pemilahan terbatas pada publikasi yang berbahasa inggris, akhirnya hanya diperoleh sebanyak 6 dokumen.

Selanjutnya, hasil analisis hasil pencarian Scopus untuk publikasi terkait *time banditry* diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **Publikasi Terkait *Time Banditry* Menurut Tahun Terbit (*document by years*)**

Grafik 1 menunjukkan banyaknya publikasi terkait *time banditry* hingga tahun 2023. Terlihat bahwa penelitian terkait *time banditry* dimulai sejak tahun 2007 sebanyak 1 dokumen. Penelitian berikutnya mengenai *time banditry* masih terbatas jumlahnya dan hanya ada pada tahun 2008, 2010, 2013, 2017, dan 2019. Dimana masing-masing tahun tersebut hanya terdapat 1 penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian *time banditry* masih kurang mendapat perhatian dari kalangan akademisi atau para ahli.

#### **Publikasi Terkait *Time Banditry* Menurut Nama Pengarang (*document by authors*)**

Grafik 2 menunjukkan pengarang yang memiliki kontribusi terbesar dalam penelitian terkait *time banditry*. Meskipun Ketchen, D.J menjadi salah satu yang

mempelopori penelitian mengenai *time banditry* pada tahun 2007, namun jumlah publikasi terbanyak telah dilakukan oleh Buckley, M.R yaitu sebanyak 3 publikasi. Selanjutnya diikuti oleh Brock Baskin, M.E; Brock, M.E; Ketchen, D.j; dan McKee, V. Masing-masing telah berkontribusi dengan 2 publikasi. Sedangkan Craighead, C.W; Matthews R; dan Ma, J., masing-masing baru dapat menyelesaikan 1 publikasi.

#### **Publikasi Terkait *Time Banditry* Menurut Affiliasi (*document by affiliations*)**

Informasi mengenai jumlah publikasi terkait *time banditry* menurut affiliasi ditampilkan dalam Grafik 3. Tampak pada gambar 4 tersebut bahwa penelitian *time banditry* paling banyak dilakukan oleh University of Oklahoma yaitu sebanyak 4 penelitian. Penelitian lainnya telah dilakukan oleh University of Central Oklahoma, Auburn University dan Price College of Business, masing-masing sebanyak 2 penelitian. Sedangkan yang dilakukan pada University of Alabama, The George Washington University, Old Dominion University, The University of Tulsa, Midwestern State University, dan Lanzhou University baru melakukan 1 penelitian. Dan belum ada penelitian yang dilakukan beraffiliasi dari Indonesia.

#### **Publikasi Terkait *Time Banditry* Menurut Negara/Teritorial (*document by country/teritory*)**

Grafik 4 menampilkan informasi mengenai negara yang paling telah melakukan penelitian terkait *time banditry*. Sebagaimana yang tampak pada Grafik 4, diperoleh data bahwa penelitian terkait *time banditry* terbatas baru dilakukan pada dua negara yaitu United States dan China. Yang memiliki kontribusi terbesar adalah United States yaitu dengan 6 publikasi. Sedangkan China baru berkontribusi dalam 1 penelitian. Sementara Indonesia belum memiliki kontribusi dalam penelitian *time banditry*.

#### **Publikasi Terkait *Time Banditry* Per Tahun Menurut Sumber Dokumen (*document per year by source*)**

Grafik 5 telah menampilkan informasi mengenai jurnal yang memiliki kontribusi terhadap penelitian terkait *time banditry*. Dapat kita lihat bahwa jurnal yang telah mengkomodir penerbitkan publikasi terkait *time banditry* pertama kali pada tahun 2008 adalah jurnal Business Horizons. Sedangkan yang terbanyak telah dilakukan oleh International Journal of Selection and Assesment yaitu pada tahun 2013 dan 2019. Penelitian lainnya terkait *time banditry* juga telah diterbitkan oleh sekali masing-masing oleh Human Resource Management Review pada tahun 2010, dan Journal of Leadership

and Organizational Studies pada tahun 2017. Di samping itu, penelitian ini juga telah melakukan pengolahan database Scopus dengan aplikasi software VOSViewer. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Visualisasi *Time Banditry* Menurut Jaringan Antar Pengarang (*network between authors*)**

Informasi publikasi terkait *time banditry* menurut jaringan antar penulis yang tersaji pada gambar 2 dan 3. Visualisasi yang diperoleh ini dengan kriteria jumlah dokumen minimum dokumen penulis adalah 1 dokumen. Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa Buckley, M.R adalah yang memiliki jaringan kolaborasi penelitian paling banyak di antara peneliti lainnya dengan menghasilkan 4 penelitian dan kekuatan tautan total 9. Disusul oleh Brock, M.E.; Ketchen, Jr, J.D.; Martin, L.E; masing-masing dengan 2 dokumen penelitian dan kekuatan tautan total 5. Berikutnya adalah Brock Baskin, M.E; dan Mckee, V masing-masing dengan 2 dokumen penelitian dan kekuatan tautan total 3. Sedangkan Craighead, C.W baru melakukan 1 penelitian dan kekuatan total 2 total. Sementara Heitman, H.R juga memiliki 1 penelitian terkait *time banditry*, namun dengan nilai 0 untuk kekuatan tautan total. Di lain sisi, berdasarkan gambar 2 diperoleh informasi bahwa terdapat 3 cluster jaringan kolaborasi penelitian antar peneliti *time banditry*. Cluster pertama terdiri dari Buckley, M.R, Craighead, C.W dan Ketchen, Jr, J.D. Cluster kedua terdiri atas Brock, M.E, dan Martin, L, E. Sedangkan cluster ketiga merupakan kolaborasi penelitian yang dilakukan oleh Brock Baskin, M.E, dan McKee, V.

**Publikasi Terkait *Time Banditry* Menurut Kata Kunci (*document by theme mapping*)**

Dari gambar 4, terlihat bahwa dengan menggunakan tipe analisis *co-occurrence* kata kunci dan metode *full-counting* serta kriteria minimum jumlah kemunculan sebanyak 2 kata kunci, diperoleh visualisasi perkembangan penelitian terkait *time banditry* yang paling banyak muncul tentunya adalah *time bandit*. Selain itu, istilah yang banyak muncul adalah *time theft*. Istilah berikutnya yang juga banyak dikaitkan dengan *time banditry* adalah *counterproductive work behaviour* (CWB). Berikutnya berdasarkan gambar 5 bahwa penggunaan kata kunci yang paling sering digunakan terbagi dalam 3 cluster. Cluster pertama mencakup penggunaan kata kunci job design, resource utilization, reward system, dan time bandit. Cluster kedua mencakup

penggunaan kata kunci *counterproductive work behaviour*, *individual differences*, dan *time theft*. Sedangkan cluster ketiga terdiri dari penggunaan kata kunci *counterproductive work behaviour* dan CWB.

### **Anteseden Time Banditry**

Berdasarkan hasil penelusuran dalam halaman Scopus, telah ditemukan 6 publikasi penelitian terkait *time banditry*. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ketchen et al. (2008) telah memberikan gambaran bahwa setidaknya ada tiga hal yang dapat membentuk *time banditry*. Pertama, kurangnya standar kinerja dalam organisasi. Hal ini dapat mencakup tentang penilaian kinerja karyawan yang buruk, semena-mena, kurang transparan dan subjektif, serta alokasi tugas pekerjaan yang kurang baik. Kedua, buruknya *reward system* yang ada dalam perusahaan. Contohnya, perusahaan yang cenderung memilih memperlakukan karyawan seluruhnya sama (*equally*) daripada secara adil (*equitably*). Ketiga, ketidakcocokan yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya dalam perusahaan (*one size does not fit all*). Ketidakcocokan ini dapat muncul misalnya karena seiring berjalannya waktu minat pada pekerjaan yang semakin berkurang pada pekerjaan saat ini atau ketidaksesuaian ketrampilan mereka. Dan minat karyawan dalam bekerja dapat berkurang tergantung motivasi dan komitmen mereka dalam bekerja.

Publikasi terkait *time banditry* berikutnya dilakukan oleh Martin et al. (2010). Dalam publikasi tersebut, dikembangkan sebuah model *time banditry* yang menjelaskan bahwa *time banditry* dapat terjadi karena adanya dorongan dari individu karyawan itu sendiri, pengaruh dari organisasi dan faktor pekerjaan yang mereka miliki. Dari ketiga hal tersebut yang akhirnya membentuk justifikasi dan rasionalisasi mereka untuk melakukan tindakan *time banditry*. Namun demikian, tindakan *time banditry* dari justifikasi dan rasionalisasi karyawan tersebut terjadi bila mereka juga memiliki kesempatan (*opportunity*), sebagaimana yang tampak dalam pada gambar 6.

Dari penelitian terkait *time banditry* yang diperoleh dari database scopus, selain kedua penelitian awal di atas yang telah mempreposisi variabel-variabel yang patut diduga memiliki keterkaitan dengan *time banditry*, terdapat 4 penelitian berikutnya yang berhasil membuktikan variabel yang secara signifikan memiliki pengaruh pada *time banditry*. Berdasarkan uraian pada tabel 1, anteseden *time banditry* yang terbukti

memiliki pengaruh signifikan pada *time banditry* dapat dibedakan dalam kelompok kategori sebagai berikut:

#### 1. Faktor individu

Faktor individu pertama yang memiliki pengaruh pada *time banditry* adalah *personality* yang mencakup *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness*, dan *agreeableness*. Tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif, sedangkan ketiga tipe kepribadian lainnya memiliki pengaruh yang positif pada *time banditry*. Sementara tipe kepribadian *extraversion* tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan pada *time banditry*. Variabel individu lainnya adalah *organizational justice*, *organizational commitment*, *organizational climate*, *productivity*, serta *positive & negative affect*. Variabel *organizational justice*, *organizational commitment*, *organizational climate*, *work engagement* memiliki asosiasi negative pada *time banditry*. Semakin tinggi persepsi karyawan pada variabel *organizational justice*, *organizational commitment*, dan *organizational climate* dapat mengurangi *time banditry*. Semakin baik *productivity* yang mereka miliki juga dapat mengurangi *time banditry*. Demikian juga halnya untuk variabel *positive affect* yang dirasakan oleh karyawan. Dan sebaliknya, *negative affect* yang dirasakan oleh karyawan akan membuat mereka cenderung terlibat dalam *time banditry*. Selain itu, faktor kepemilikan orang tua lansia juga memiliki keterkaitan dengan *time banditry*. Terbukti dengan adanya bantuan *eldercare-supportive supervision* (ESS) dari perusahaan secara tidak langsung memiliki pengaruh positif yang dapat mengurangi *time banditry* karena dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

#### 2. Faktor pekerjaan

Variabel terkait pekerjaan yang memiliki pengaruh pada *time banditry* yang pertama yang banyak diteliti adalah *work engagement*. Hubungan yang tercipta dari *work engagement* dan *time banditry* ini adalah hubungan yang negatif. Artinya karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung kurang terlibat dalam *time banditry*, dan sebaliknya. Kedua adalah variabel *job complexity*. Variabel ini meliputi 5 dimensi pekerjaan yaitu *autonomy*, *skill variety*, *task feedback*, *task identity*, dan *task significance*. Kelima dimensi pekerjaan tersebut memiliki pengaruh negative pada *time banditry*. Artinya, semakin tinggi *autonomy*, *skill variety*, *task feedback*, *task*

*identity*, dan *task significance* yang dimiliki oleh pegawai, akan mampu mengurangi kecenderungan keterlibatan karyawan pada *time banditry*.

### KESIMPULAN

Penelitian ini telah melakukan kajian literatur pada publikasi yang bersumber dari Scopus yang terbit hingga tahun 2023. Dari penelusuran tersebut telah ditemukan sebanyak 6 publikasi yang selanjutnya dilakukan analisis baik dari grafik yang telah tersedia oleh Scopus, juga dengan menggunakan olah database menggunakan aplikasi VOSViewer 1.6.19.

Berdasarkan database Scopus, terdapat 6 publikasi penelitian terkait *time banditry* yang telah dilakukan di 2 negara yaitu United States dan China. Penelitian *time banditry* ini dipelopori oleh Ketchen et al. pada tahun 2008. Dan publikasi terkait *time banditry* yang terakhir terbit adalah pada tahun 2019 oleh M. Brock Baskin & McKee. Dari 6 publikasi tersebut, Buckley, M.R merupakan penulis yang paling produktif karena telah memberikan kontribusinya dalam 4 publikasi penelitian. Sedangkan dari sisi afiliasi jurnal, yang berkontribusi paling tinggi dalam menerbitkan penelitian terkait *time banditry* hingga saat ini adalah International Journal of Selection and Assesment. Di sisi lain, dari keenam publikasi terkait *time banditry* yang ditemukan, kata kunci yang sering digunakan adalah *time bandits*, *time theft* dan juga *counterproductive work behaviour*.

Berdasarkan database Scopus pula, telah ditemukan variabel yang telah terbukti secara empiris menjadi anteseden *time banditry* dan telah dikelompokkan dalam dua kategori utama yaitu faktor individu dan pekerjaan. Faktor individu yang memiliki pengaruh pada *time banditry* meliputi *personality*, *organizational justice*, *organizational commitment*, *organizational climate*, *productivity*, *positive & negative affect*, serta *eldercare-supportive supervision* (ESS). Sedangkan variabel terkait faktor pekerjaan yang memiliki pengaruh pada *time banditry* adalah *work engagement* dan *job complexity*. Sedangkan untuk beberapa variabel anteseden terkait faktor organisasi dan juga variabel terkait pekerjaan lainnya, belum terdapat penelitian lanjutan yang membuktikannya.

Temuan anteseden *time banditry* yang masih terbatas ini dapat menunjukkan bahwa minat penelitian terkait *time banditry* ini masih kurang. Oleh karenanya, para akademisi di masa depan masih memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam

memperkaya penelitian *time banditry*, terutama di Indonesia. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan model penelitian yang melibatkan variabel organisasi seperti *organizational culture* dan *organizational policy*. Karena kedua variabel ini lah juga yang dipandang memiliki keterkaitan erat dengan justifikasi dan rasionalisasi dibalik tindakan *time banditry* dan juga dipandang memberikan peluang kesempatan munculnya budaya *time banditry*. Pengembangan model penelitian yang diterapkan pada organisasi publik pemerintahan juga dapat dikembangkan, mengingat konsep dari *time banditry* ini yang memiliki banyak kemiripan dengan budaya korupsi waktu yang banyak melekat stereotipnya dengan karyawan pada organisasi tersebut.

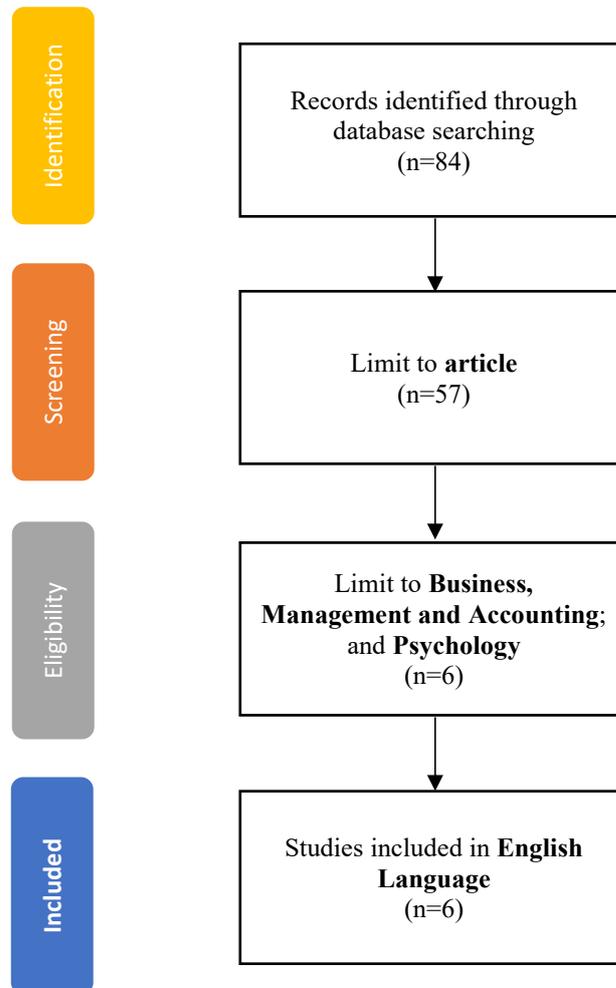
Di sisi lain, keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan sumber data base yang berasal dari Scopus dan tidak mencakup penelitian *time banditry* lain yang belum terindeks dengannya. Oleh karena itu, penggunaan database gabungan dari sumber lain seperti ScienceDirect, SpringerLink, ProQuest, JSTOR, atau Emerald Insight dapat dipertimbangkan dalam penelitian serupa di masa mendatang.

#### REFERENCES

- Brock Baskin, M. E., McKee, V., & Buckley, M. R. (2017). Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(1). <https://doi.org/10.1177/1548051816661479>
- Brock Baskin, M., Martin, L., & Buckley, M. (2013). Time Theft in Organizations: The development of the Time Banditry Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 309-321. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12040>
- Brock Baskin, M., & McKee, V. (2019). Employee Perceptions of Climate as an Antecedent of Time Banditry in the Workplace. *International Journal of Selection and Assessment*, 27, 83-89. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12236>
- Harold, C. M., Hu, B., & Koopman, J. (2022). Employee time theft: Conceptualization, measure development, and validation. *Personnel Psychology*, 75(2), 347-382. <https://doi.org/10.1111/peps.12477>
- Ketchen, D. J., Craighead, C. W., & Buckley, M. R. (2008). Time bandits: How they are created, why they are tolerated, and what can be done about them. *Business Horizons*, 51(2). <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.11.005>
- Kiho, M. (2018). *Time banditry at work and its predictors*. Tallinn University of Technology.
- Martin, L., Brock Baskin, M., Buckley, M., & Jr, D. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20, 26-34. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.013>
- Peng, Y., Xu, X., Matthews, R., & Ma, J. (2020). One size fits all? Contextualizing family-supportive supervision to help employees with eldercare responsibilities. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5), 368-383. <https://doi.org/10.1037/ocp0000237>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain

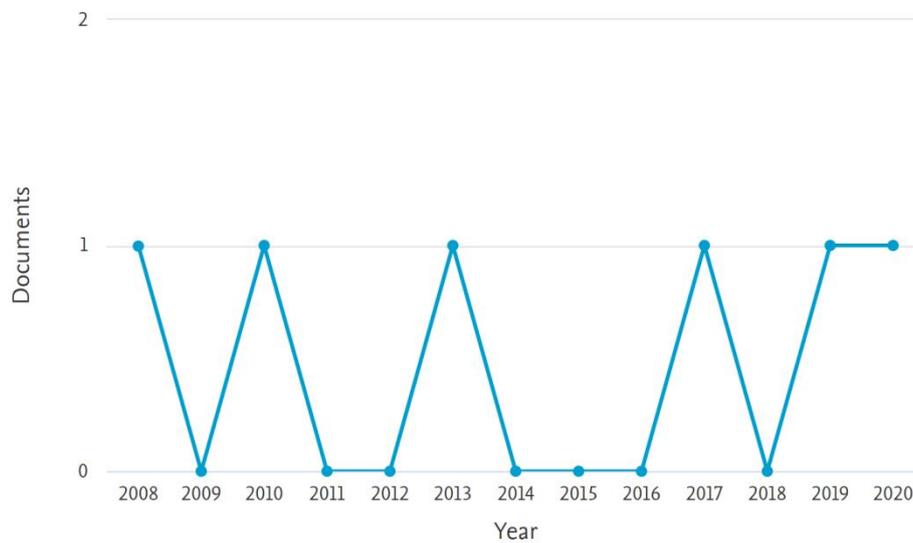
Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABLE, PICTURE AND GRAPHIC



Gambar 1. Alur pencarian literatur database Scopus

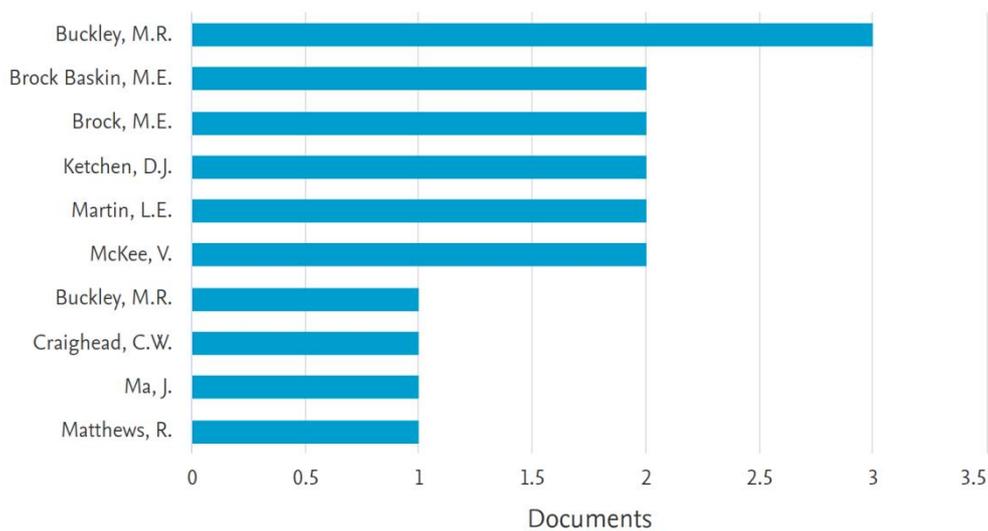
### Documents by year



Grafik 1. Jumlah dokumen per tahun penelitian terkait *time banditry*  
Sumber: www.scopus.com

### Documents by author

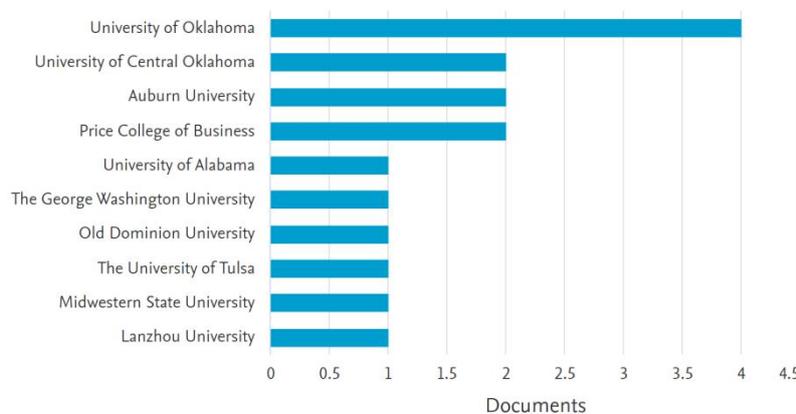
Compare the document counts for up to 15 authors.



Grafik 2. Penulis dengan jumlah publikasi terbanyak dalam penelitian terkait *time banditry*  
Sumber: www.scopus.com

### Documents by affiliation

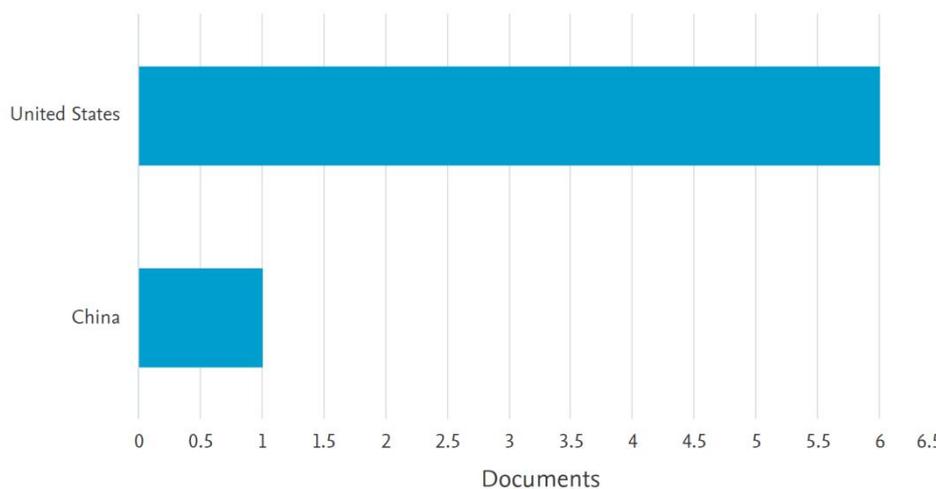
Compare the document counts for up to 15 affiliations.



Grafik 3. Afiliasi dengan jumlah publikasi terbanyak dalam penelitian *time banditry*  
Sumber: [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

### Documents by country or territory

Compare the document counts for up to 15 countries/territories.



Grafik 4. Negara dengan jumlah publikasi terbanyak dalam penelitian terkait *time banditry*  
Sumber: [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Documents per year by source

Compare the document counts for up to 10 sources.

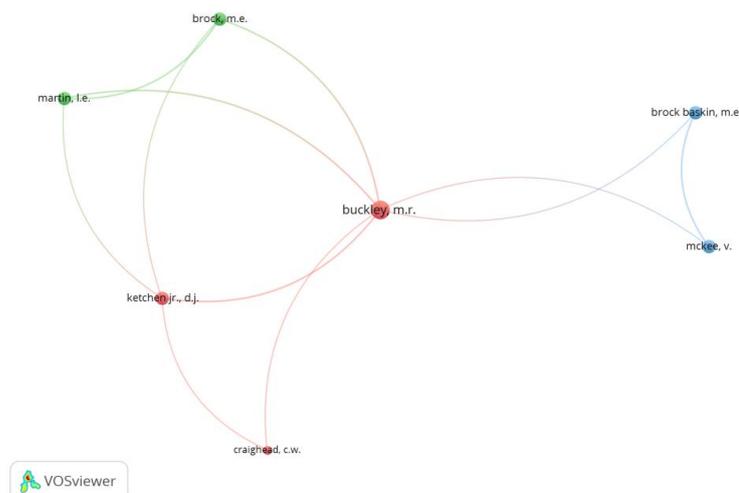
Compare sources and view CiteScore, SJR, and SNIP data



Grafik 5. Jurnal dengan jumlah publikasi terbanyak dalam penelitian terkait *time banditry*  
Sumber: www.scopus.com

Selected	Author	Documents	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	buckley, m.r.	4	9
<input checked="" type="checkbox"/>	brock, m.e.	2	5
<input checked="" type="checkbox"/>	ketchen jr, d.j.	2	5
<input checked="" type="checkbox"/>	martin, l.e.	2	5
<input checked="" type="checkbox"/>	brock baskin, m.e.	2	3
<input checked="" type="checkbox"/>	ma, j.	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	matthews, r.	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	mckee, v.	2	3
<input checked="" type="checkbox"/>	peng, y.	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	xu, x.	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	craighead, c.w.	1	2

Gambar 2. Penulis dengan jumlah penelitian *time banditry* terbanyak  
Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.19



Gambar 3. Visualisasi penulis dengan jumlah penelitian *time banditry* terbanyak  
Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.19

Selected	Keyword	Occurrences	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	time bandits	2	6
<input checked="" type="checkbox"/>	time theft	2	5
<input checked="" type="checkbox"/>	eldercare	1	4
<input checked="" type="checkbox"/>	family-supportive supervision	1	4
<input checked="" type="checkbox"/>	job performance	1	4
<input checked="" type="checkbox"/>	time banditry	1	4
<input checked="" type="checkbox"/>	work engagement	1	4
<input checked="" type="checkbox"/>	counterproductive work behavior	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	cwb	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	job design	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	resource utilization	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	reward systems	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	counterproductive work behavior (cwb)	1	2
<input checked="" type="checkbox"/>	individual differences	1	2
<input checked="" type="checkbox"/>	counterproductive work behaviors	1	1
<input checked="" type="checkbox"/>	organizational culture/climate/fit	1	1

Gambar 4. Kata kunci yang digunakan dalam penelitian *time banditry*  
Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.19



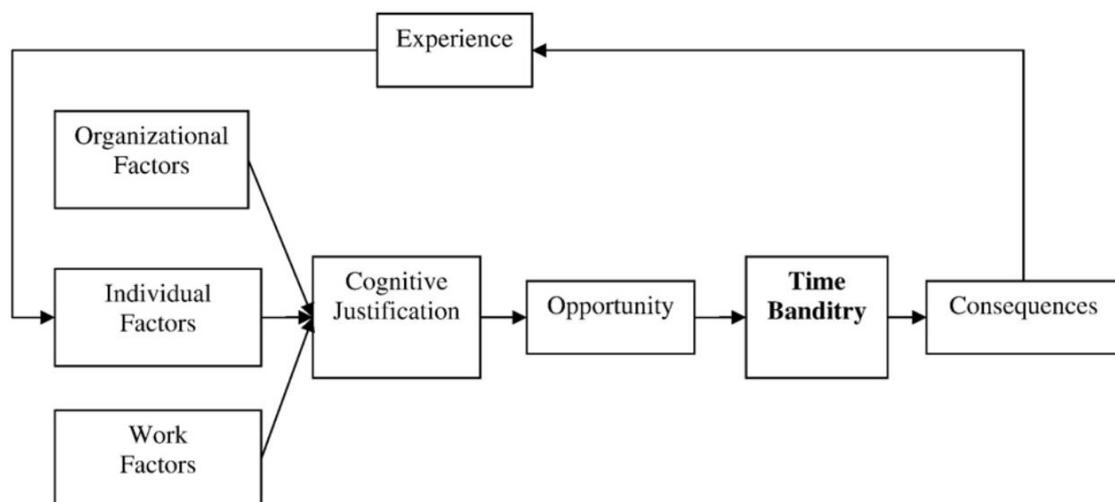
Gambar 5. Visualisasi Kata kunci yang digunakan dalam penelitian *time banditry*  
Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.19

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian *Time Banditry* 2007-2023

No.	Penulis dan Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
1	Ketchen et al., (2008)	<i>Time bandits: How they are created, why they are tolerated, and what can be done about them</i>	Peneliti memberikan penjelasan bahwa <i>time banditry</i> dapat terbentuk di dalam organisasi karena kurangnya standar kinerja, buruknya <i>reward system</i> , dan ketidaksesuaian dalam pekerjaan ( <i>one size does not fit all</i> ).
2	Martin et al. (2010)	<i>Time banditry: Examining the purloining of time in organizations</i>	Peneliti memberikan preposisi bahwa anteseden <i>time banditry</i> terdiri atas faktor organisasi ( <i>organizational culture &amp; organizational policies</i> ); faktor individu ( <i>career stage</i> ,

			<i>organizational tenure, justice, organizational commitment, job satisfaction dan personality</i> ); faktor pekerjaan ( <i>task engagement, task frustration, supervision, accountability, &amp; resources</i> ); justifikasi dan rasionalisasi <i>time banditry</i> ; serta adanya kesempatan ( <i>opportunity</i> )
3	M. Brock Baskin et al. (2013)	<i>Time theft in organizations: The development of the time banditry questionnaire</i>	Variabel yang memiliki pengaruh pada <i>time banditry</i> adalah <i>positive &amp; negative affect; personality (conscientiousness, Openness, Agreeableness, dan neuroticism); Organizational justice; Productivity; dan Engagement</i>
4	M. E. Brock Baskin et al. (2017)	<i>Time Banditry and Impression Management Behavior: Prediction and Profiling of Time Bandit Types</i>	Variabel yang memiliki pengaruh pada <i>time banditry</i> adalah <i>personality (Conscientiousness, Neuroticism, Openness, dan Agreeableness); positive &amp; negative affect; Engagement; Organizational justice; Organizational commitment; dan Job complexity</i>
5	Brock Baskin & McKee (2019)	<i>Employee perceptions of climate as an antecedent of time banditry in the workplace</i>	Variabel <i>Employee perceptions of job climate</i> memiliki pengaruh langsung pada <i>time banditry</i>
6	Peng et al. (2020)	<i>One size fits all? Contextualizing family-supportive supervision to help employees with eldercare responsibilities</i>	Variabel <i>eldercare-supportive supervision (ESS)</i> memiliki pengaruh tidak langsung pada <i>time banditry</i> melalui <i>work engagement</i>

Sumber: www.scopus.com



Gambar 6. *Time banditry model*  
Sumber: Martin et al. (2010)