

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRA  
PRODUKTIF PADA KARYAWAN PT. AGRA BUMI NIAGA ACEH**

**Dwi Nursiti <sup>1</sup>, Indo Mora Siregar <sup>2</sup>, Sity Nurliza Amri <sup>3</sup>, Suryani Ayu Lestari <sup>4</sup>  
dwinursiti02@gmail.com  
Program Studi Psikologi  
Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan  
Universitas Saei Mutiara Indonesia**

**Abstrak**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap perilaku kerja kontraproduktif, penelitian dilakukan di PT Agra Bumi Niaga Aceh, dengan hipotesa menyatakan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh dengan perilaku kerja kontraproduktif. Sampel berjumlah 118 orang dengan teknik random sampling. Dengan menggunakan bantuan software SPSS 22, uji korelasi Product Moment menunjukkan hubungan bernilai  $r = - 0.562$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ) yang mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bermakna negative. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji regresi dan menunjukkan hasil bahwa kontrol diri berkontribusi sebesar 35,7 % dan sisanya 64,3 % dipengaruhi oleh factor lain.

**Kata Kunci :** Kontrol Diri, Perilaku Kerja Kontraproduktif

*Abstract*

*This study was to determine the effect of self-control on counterproductive work behavior. The research was conducted at PT Agra Bumi Niaga Aceh, with the hypothesis that self-control has an influence on counterproductive work behavior. The sample was 118 people with random sampling technique. With the help of SPSS 22 software, the Product Moment correlation test shows a relationship with a value of  $r = - 0.562$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) which indicates that the relationship is negative. The influence test was performed using a regression test and showed the results that self-control contributed 35.7% and the remaining 64.3% was influenced by other factors.*

**Keywords :** *Self Control, Work Counterproductive Behaviour*

**PENDAHULUAN**

Dunia organisasi yang semakin berkembang dan semakin ketat persaingannya merupakan salah satu faktor untuk menuntut sumber daya yang ada di dalamnya untuk lebih aktif berkembang

sesuai standart organisasi yang telah di bentuk. Kemajuan pola pikir masyarakat yang semakin meningkat menuntut untuk setiap organisasi meningkatkan standart pelayanan untuk para konsumennya. Seperti contohnya organisasi pemerintahan yang bergerak pada tugas tugas

pemerintahan. Dalam hal ini setiap produktifitas individu dalam bekerja membawa dampak yang besar dalam keberhasilan suatu organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sonya (2013) yang mengatakan bahwa setiap organisasi akan berhasil dilihat dari produktifitas para pegawainya.

Perilaku kontraproduktif dapat tumbuh dengan kondisi yang penuh tekanan dan ketidakadilan mempengaruhi emosi negatif sehingga akan membawa seseorang ke arah perilaku-perilaku negatif dan destruktif dalam bekerja Spector (2006). Menurut Robinson dan Greenberg (dalam Seniati, 2001), menyatakan bahwa ada tiga kelompok variable penyebab terjadinya perilaku kerja kontraproduktif, yaitu faktor-faktor individual, faktor-faktor sosial dan interpersonal, dan faktor-faktor organisasional.

Perilaku yang merugikan organisasi ini disebut dengan perilaku kontra produktif (*Counterproductive work behaviour*). Perilaku kerja kontraproduktif memiliki beberapa istilah, seperti *counterproductive work behaviour*, *organizational delinquency*, *workplace aggression*, *workplace deviance*, dan *organizational retaliatory*. Meskipun memiliki berbagai istilah, pada dasarnya pengertian atau inti dari perilaku kerja kontraproduktif ini tetaplah sama yaitu perilaku yang mengganggu kelangsungan organisasi dan orang-orang yang terkait dengan organisasi seperti karyawan dan konsumen perusahaan. Karakteristik kunci dari perilaku kerja kontraproduktif adalah bahwa tindakan itu sendiri harus memiliki tujuan dan bukan ketidaksengajaan, yaitu karyawan membuat sebuah pilihan atau

keputusan untuk berperilaku sedemikian rupa, baik ditujukan khusus untuk menyakiti, atau merugikan dengan tindakan yang disengaja bahkan jika tidak sengaja.

Karyawan yang berperilaku produktif dalam bekerja akan membawa peranan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan yang produktif akan mengerjakan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka, melakukan pekerjaan yang lebih dari pekerjaan yang telah di berikan, dan memberikan inovasi serta ide kreatif untuk perusahaan (Jex & Britt, 2008). Namun tidak semua karyawan berperilaku produktif, beberapa karyawan melakukan perilaku yang berdampak negatif bagi perusahaan. Perilaku tersebut biasa disebut sebagai perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*).

Setiap individu memiliki mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya, yaitu kontrol diri. Kontrol diri merupakan salah satu sifat kepribadian dimana kontrol diri pada satu individu dengan yang lain tidak sama. Individu dengan kontrol diri yang tinggi sangat memperhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bermacam-macam. Kontrol diri merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan melalui tindakannya sendiri. Tinggi atau rendahnya kontrol diri mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keadaan emosional, kognitif, dan fisik seorang individu.

Kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri si pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri

dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang mampu mengontrol dirinya sendiri atau kalah dengan dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka akan lebih sering melakukan hal-hal negatif atau cenderung melakukan perilaku disiplin yang melanggar atau menyimpang, yang di sebut dengan bentuk masalah atau pelanggaran disiplin (Berk, 1993).

Setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilaku, yaitu kontrol diri. Menurut Ghufron dan Rini (2010), kontrol diri diartikan sebagai suatu aktifitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku memiliki arti melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Kontrol diri merupakan sebuah kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi.

PT. Agra Bumi Niaga (ABN) Aceh adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit. Diliput dari CNN Indonesia, PT. ABN pada tahun 2016 pernah disegel oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait dengan pembukaan lahan tanpa izin. Penyegehan itu dilakukan sebagai upaya pendisiplinan terhadap perusahaan sawit yang berada di Kawasan Ekosistem Leuser. Penyelidikan Rainforest Action Network (RAN), organisasi lingkungan yang berbasis di San Fransisco AS menemukan pembukaan lahan aktif PT. ABN dilakukan bahkan setelah penyegehan dilakukan pada juni tahun 2016. PT. ABN

juga diduga telah menghancurkan hutan di Kawasan Ekosistem Leuser.

Fenomena yang sering terjadi di setiap perusahaan adalah mengenai kedisiplinan pegawai tetap maupun tidak tetap. Perilaku kerja kontraproduktif itu lah yang dapat merugikan perusahaan. Ketidakdisiplinan itu ialah keterlambatan kehadiran pegawai tetap dan non tetap, tidak hadirnya pegawai, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik. Kontrol diri pegawai juga terkadang sangatlah rendah. Hal-hal ini lah yang sangat berhubungan dalam suatu perusahaan. Seperti pada bulan januari hingga bulan mei tahun 2019 ini masih ada beberapa karyawan yang mangkir dari pekerjaannya yaitu sebanyak 95 keterangan mangkir. Ada juga karyawan yang mendapatkan surat peringatan dari perusahaan dikarenakan melakukan perilaku menyimpang dan merugikan perusahaan dan karyawan tersebut tidak dapat mengontrolkan dirinya dalam menghadapi atasan.

Karyawan yang sering melakukan pelanggaran dikarenakan kontrol diri yang kurang baik. Karyawan yang sering mangkir terkadang tidak begitu peduli dengan pelanggaran yang mereka lakukan, terutama masalah kehadiran yang dianggap mereka hal yang sangat tidak penting. Padahal hal seperti itu sangatlah berdampak pada perusahaan. Karyawan yang mendapat surat peringatan dikarenakan kesalahan yang dilakukannya. Karyawan tersebut pun disaat mendapat surat peringatan, ia tidak langsung meminta maaf kepada atasan tetapi semakin membuat pelanggaran lainnya. Inilah kenapa perlunya kontrol diri yang baik pada setiap karyawan agar perilaku kerja

kontraproduktif tidak terjadi pada setiap karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada PT. Agra Bumi Niaga (ABN) Aceh”**

### **Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Perilaku kerja kontraproduktif disebut pula sebagai perilaku menyimpang dalam lingkungan kerja. Sackett & Devore (2005) menjelaskan jika perilaku kerja kontraproduktif merupakan tingkah laku yang disengaja oleh sebagian anggota organisasi yang dilihat oleh organisasi bertentangan dengan tujuan organisasi. Karakteristik kunci dari perilaku kerja kontraproduktif adalah bahwa tindakan itu sendiri memiliki tujuan, yaitu karyawan membuat sebuah pilihan atau keputusan untuk berperilaku sedemikian rupa; baik ditunjukkan khusus untuk menyakiti, atau merugikan orang lain dengan tindakan yang disengaja maupun tidak (Spector & Fox, 2005).

Menurut Chand, Piar & Chand, Kuman (2014) Perilaku Kerja kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi. Perilaku Kerja kontraproduktif mungkin juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi.

Perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari tindakan yang merugikan atau

berniat untuk merugikan organisasi dan *stakeholder* (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisor). Perilaku kerja kontraproduktif secara spesifik termasuk beberapa perilaku berikut, seperti perilaku kasar terhadap orang lain, agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan yang tidak benar, sabotase, pencurian dan *withdrawal* (misalnya, ketidakhadiran, keterlambatan, dan *turnover*) (Spector & Fox, 2005). Perilaku kerja kontraproduktif juga dapat diartikan sebagai perilaku yang secara aktif mengganggu keamanan atau merusak organisasi (Robbins & Judge, 2008). Perilaku tersebut hampir selalu melanggar norma-norma dalam organisasi dan melakukan perbuatan yang tidak relevan dengan tujuan mereka, menyalahi prosedur dan menurunkan probabilitas (Klotz & Buckley, 2013).

Sackett & Devore (2005) menyebutkan ruang lingkup dari perilaku kerja kontraproduktif berupa segala bentuk perilaku kerja yang beresiko merugikan organisasi apabila dilihat dari sudut pandang organisasi. Perilaku ini terjadi baik secara sengaja maupun tidak sengaja sebagai hasil dari rendahnya motivasi bekerja karyawan. Sebagai contoh, perilaku karyawan yang melakukan keterlambatan maupun membolos pada hari kerja, melakukan pencurian, sabotase, menggunakan fasilitas organisasi tidak pada tempatnya, berpura-pura sakit dan sebagainya. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa terdapat tiga topik utama dalam penilaian kerja karyawan, yaitu performa ketika menyelesaikan tugas yang diberikan (*task performance*), perilaku di dalam organisasi (*organizational citizenship*), dan perilaku

kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*).

Bannet & Robinson (2000) menjelaskan jika perilaku kontraproduktif merupakan jenis perilaku menyimpang dalam organisasi yang di konseptualkan sebagai bentuk penyimpangan yang menggabungkan perilaku yang berbeda-beda dan disusun berdasarkan sifat dari target (individu-organisasi) dan tingkat keseriusan dari perilaku (minor-mayor). Dimensi sifat dari target (individu-organisasi) yang dimaksud ini adalah apakah perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan tersebut ditujukan untuk organisasi atau anggota organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan dimensi tingkat keseriusan dari perilaku (minor-mayor) adalah tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang kurang membahayakan sampai perilaku kerja kontraproduktif yang membahayakan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh individu baik secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat bertentangan serta menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### Indikator Perilaku Kontraproduktif

Menurut Spector, dkk (2006) perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari lima indikator. Adapun indikator-indikator tersebut antara lain :

- a. *Abuse* adalah perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat interpersonal dan merupakan bentuk dari emosi negatif. Contoh perilaku ini

adalah bergosip dengan rekan kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung, berlaku kasar terhadap rekan kerja, melontarkan kata-kata yang tidak sopan terhadap rekan kerja, dll.

- b. *Sabotage* adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang bersifat merusak peralatan kantor dengan sengaja dan tidak mempergunakan fasilitas kantor sebagaimana mestinya. Contohnya seperti merusak computer dan mobil kantor serta membiarkan ruangan kerja kotor.
- c. *Theft* adalah perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat mengambil atau mencuri barang milik kantor dan tidak mengembalikannya. Contohnya adalah membawa pulang barang milik kantor, mengambil uang kantor tanpa izin.
- d. *Production deviance* adalah tidak dapat melakukan pekerjaan secara efektif seperti bekerja lambat, mengabaikan pekerjaan dan bekerja secara asal-asalan.
- e. *Withdrawal* adalah perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja menjadi kurang dari yang dibutuhkan oleh organisasi. Contohnya adalah mengambil jam istirahat lebih lama dari yang seharusnya, datang terlambat, pulang lebih awal.

Berdasarkan hal tersebut Robinson dan Benner menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, antara lain :

a. Penyimpangan Properti (*Property Deviance*)

Sacket & DeVore menjelaskan bahwa penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi. Perilaku yang termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil tanpa izin barang milik organisasi/perusahaan dan merusak barang kepunyaan organisasi/perusahaan.

b. Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*)

Sacket & DeVore menjelaskan bahwa penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi terkait dengan kualitas minimal dan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan sebagai tanggungjawab dari individu. Kemudian Sacket & DeVore (dalam Anderson, 2005 h. 147) menambahkan bahwa perilaku yang termasuk dalam kategori ini antara lain tidak melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban individu.

c. Penyimpangan Politik (*Political Deviance*)

Robinson dan Benner menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori

penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu di dalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggosip, dan memperlihatkan ketidaksopanan.

d. Agresi Individu (*Personal Aggression*)

Robinson dan Benner menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah *bullying*, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain.

### **Kontrol Diri**

Kontrol diri seringkali diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa kearah konsekuensi positif. Kontrol diri mengandung arti mengatur sendiri tingkah laku yang dimiliki (Kartono dan Gulo, 1987:441).

Menurut Chpalin (2005) Kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri dan kemampuan untuk menekan atau merintangi impuls-impuls atau tingkah laku impulsif. Rodin (dalam Sarafino, 1990) mengatakan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dan mengambil langkah-langkah yang efektif untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan

menghindari hasil yang tidak diinginkan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah kemampuan seseorang untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan langkahlangkah atau tindakannya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Ghufroon dan Rini (2010), kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Menurut Goldfried dan Merbaum kontrol diri sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa kearah konsekuensi positif. Hurlock (2003) menyatakan kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya.

Kontrol diri merupakan salah satu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat dilingkungan sekitarnya. Para ahli berpendapat bahwa kontrol diri dapat digunakan sebagai suatu intervensi yang bersifat preventif, dapat mereduksi efek-efek psikologis yang negatif dari *stressor-stressor* lingkungan (Ghufroon dan Rini, 2010). Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwasanya kontrol diri dapat digunakan sebagai suatu metode intervensi, khususnya pelatihan.

Menurut Boer (2015) terdapat dua jenis kontrol diri, *stop-kontrol* dan *start-*

*kontrol*. *Stop-kontrol* diartikan sebagai kontrol diri yang ditujukan untuk perilaku jangka pendek yang menarik namun tidak diinginkan, dan merujuk pada kemampuan untuk melakukan perilaku tersebut. Misalnya terdapat pesan masuk saat karyawan sedang bekerja, namun tidak membaca dan membalas pesan tersebut hingga waktu bekerja telah berakhir. Perilaku tersebut disebut dengan *stop-kontrol*. Sedangkan *start-kontrol* diartikan sebagai kontrol diri yang ditujukan untuk perilaku jangka pendek yang tidak menarik namun perilaku jangka panjang yang diinginkan. Misalnya seorang karyawan yang diminta untuk melakukan pekerjaan yang membosankan oleh atasannya namun bernilai dikemudian hari. *Start-kontrol* akan membuat karyawan melakukan pekerjaan tersebut.

Averill (1973) jua berpendapat bahwa kontrol diri merupakan variabel psikologis yang sederhana karena didalamnya tercakup tiga konsep yang berbeda tentang kemampuan mengontrol diri yaitu kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi serta kemampuan individu untuk memilih suatu yang diyakininya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa kontrol diri (*self kontrol*) adalah kemampuan individu dalam mengontrol tingkah laku, mengelola informasi yang tidak diinginkan dan memilih suatu keputusan berdasarkan apa yang individu tersebut yakini.

## Indikator Kontrol Diri

Menurut Averil ada tiga aspek kontrol diri yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu :

### 1. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku merupakan kesiapan tersediannya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini terperinci menjadi dua komponen, yaitu: *Pertama*, mengatur pelaksanaan (*Regulated administration*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan. *Kedua*, kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi.

### 2. Kontrol Kognitif

Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu: *Pertama*, memperoleh informasi (*information gain*), dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. *Kedua*, melakukan penilaian (*appraisal*).

Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

### 3. Mengontrol Keputusan

Mengontrol keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi, baik dengan adanya kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

## Apek Kontrol Diri

Terdapat aspek dalam kemampuan mengontrol diri, yaitu :

### 1. Melanggar kebiasaan (Breaking Habits)

Melanggar kebiasaan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan melakukan perilaku diluar dari kebiasaan yang sering dilakukannya. Hal ini berarti individu melakukan perilaku yang melanggar nilai atau norma dan peraturan yang berada disekitarnya. Individu dengan *breaking habits* kurang mampu mengendalikan masalah dalam dorongan dirinya untuk bisa mematuhi nilai atau norma dan peraturan yan ada disekitarnya.

### 2. Menahan godaan (Resisting temptation)

Menahan godaan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi diri mereka didalam menahan godaan. Individu



mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal diluar tugasnya meskipun hal tersebut bersifat menyenangkan. Individu dengan *resisting temptation* mampu memberikan perhatiannya pada suatu pekerjaan yang sedang dilakukan.

### 3. Disiplin diri (Self-discipline)

Disiplin diri yaitu mengacu pada kemampuan yang mencerminkan kemampuan diri untuk mengontrol diri individu. Hal ini berarti individu mampu memfokuskan diri pada saat melakukan tugas atau suatu kegiatan. Individu dengan *self-discipline* mampu menahan dirinya dari hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya.

Perilaku seorang individu di tempat kerja merupakan faktor atau hal utama yang mendasari kinerja dan pertumbuhan setiap organisasi, maka dari itu untuk dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilaku seseorang individu, individu tersebut memerlukan kontrol diri sebagai mekanismenya. Seseorang merasa memiliki kontrol diri ketika mereka mampu mengenal apa yang dapat dan tidak dapat dipengaruhi lewat tindakan pribadi dalam sebuah situasi. Kontrol diri yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda. Ada seorang individu memiliki pengendalian yang baik dan ada pula yang memiliki pengendalian atas dirinya yang buruk.

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian Guerrero (2004),

yang mengatakan bahwa kondisi psikologis pekerja seperti perasaan frustrasi, stres, dan emosi-emosi negatif dapat menyebabkan terjadinya perilaku-perilaku negatif dalam bekerja yang dapat mengancam kesejahteraan, produktivitas, dan melanggar norma dalam organisasi.

Secara umum individu yang mempunyai kontrol diri yang tinggi akan menggunakan waktu yang sesuai dan mengarah pada perilaku yang lebih utama. Namun Individu yang mempunyai kontrol diri rendah tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan dapat di asumsikan dapat menurunkan produktifitas pegawai yang merugikan organisasi.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesa pada penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan Kontrol Diri Terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif pada PT Agra Bumi Niaga, Aceh.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, disebut penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode korelasional, istilah korelasi menunjuk pada konsep saling hubungan diantara beberapa variabel, korelasi yang paling sederhana hanya melibatkan dua variabel (Azwar,

2000). Dalam penelitian ini, metode korelasi digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada PT. Agra Bumi Niaga (ABN) Aceh. Penelitian ini dilakukan pada PT. Agra Bumi Niaga, Peunaron, DI Aceh. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret-Agustus 2020.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. ABN (Agra Bumi Niaga) Aceh yaitu sebanyak 168 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 118 karyawan dan sampling dilakukan dengan teknik *random sampling*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.. Menurut Sugiyono (2012: 132) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Melalui penyebaran kuisioner yang berisi beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan skor setiap pertanyaan.

Sebelum melakukan pengambilan data melalui kuisioner, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas terhadap daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner tersebut. Uji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Uji Validitas dan Reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik dan uji regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Untuk menjawab hipotesis penelitian maka dilakukan uji regresi. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 22 maka diperoleh hasil:

Tabel 4.1.  
Analisis Regresi Kontrol Diri Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
	1							
	(Constant)	8.888	5.108		1.740	.000	19.005	1.229
	totalKKrev	-.785	.035	-.855	-12.243	.000	-.715	-.855

a. Dependent Variable: totalPKPrev

Hipotesa : Kontrol Diri Berpengaruh Terhadap Perilaku Kontra Produktif.

Nilai t hitung untuk Kontrol Diri adalah -12.243 dengan nilai signifikansi 0,000. Bila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t table dengan  $\alpha = 5\%$  dan dk

= n-2 yang mana n penelitian 118 orang sehingga dk = 116 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,65810. Dengan nilai t hitung - 12.243 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Kontrol Diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif di PT ABN Aceh.

Tabel 4.2.  
 Hasil Uji Korelasi Kontrol Diri Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.562 <sup>a</sup>	.357	.313	6.44579

a. Predictors: (Constant), totalPKPrev

Besarnya pengaruh Kontrol Diri terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus  $R^2 \times 100\%$ . Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel 4.2. sebelumnya diketahui bahwa R sebesar 0,562. Maka besarnya koefisien determinasinya adalah 35.7%. Hal ini menunjukkan bahwa Kontrol Diri memberikan pengaruh sebesar 35,7% terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif, sedangkan sisanya sebesar 64,3% menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Kontraproduktif para karyawan PT ABN dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari koefisien pada tabel 4.1 dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + x \text{ atau } Y = 8.888 - 0.785x$$

Model koefisien regresi ini memiliki arti bahwa jika variabel Kontrol Diri (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y) akan berkurang sebesar 0.785 .

### Pembahasan Penelitian

Pada penelitian ini hasil uji korelasi menunjukkan bahwa Kontrol Diri memiliki hubungan dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan nilai signifikan sebesar -0,562, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang dimiliki tergolong sedang dan berkorelasi negatif. Hasil ini menjawab hipotesa penelitian yaitu terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada seluruh karyawan PT. ABN Aceh, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Secara keseluruhan semua karyawan pada PT. ABN Aceh memiliki kontrol diri yang tinggi terhadap dirinya, artinya seluruh

karyawan pada PT. ABN Aceh masih memiliki kontrol diri dalam bersikap di lingkungan pekerjaan. Sedangkan perilaku kerja kontraproduktif yang mereka miliki tergolong sedang, meskipun kontrol diri yang mereka miliki cukup tinggi namun tidak ada kemungkinan perilaku kerja kontraproduktif yang mereka miliki juga tinggi. Maka dari itu seluruh karyawan harus menelaraskan atau menyeimbangkan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif di dalam lingkungan pekerjaan. antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif, dimana semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki oleh para karyawan pada PT. ABN Aceh maka semakin rendah pula perilaku kerja kontraproduktif yang dimilikinya.

Hal ini didukung oleh pendapat Aini dan Iranita (2011), dengan kontrol diri yang tinggi maka individu akan mampu segera menyelesaikan pekerjaannya dan mencurahkan segala kekuatannya agar pekerjaan tersebut segera selesai. Selain itu Aini dan Iranita (2011) juga menyatakan bahwa secara umum individu yang mempunyai kontrol diri yang tinggi akan menggunakan waktu yang sesuai dan mengarahkan pada perilaku yang lebih utama. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tittle dan Botchkovar (2015), tentang kontrol diri dan motivasi perilaku kriminal yang mengatakan bahwa kontrol diri merupakan indikator yang dapat memprediksi terjadinya perilaku kriminal. Individu dengan kemampuan kontrol diri yang rendah mempunyai indikasi untuk cenderung melakukan perilaku kriminal atau menghasilkan perilaku kerja kontraproduktif

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Keseimpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kontrol Diri merupakan salah satu prediktor yang signifikan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada karyawan PT ABN Aceh.
- 2) Semakin meningkatnya Kontrol Diri pada karyawan maka akan menurunkan Perilaku Kerja Kontraproduktif.

### **Saran**

- 1) Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber referensi dan sumber data bagi penelitian sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan Faktor-faktor yang dapat mengurangi Perilaku Kerja Kontraproduktif di PT ABN secara khusus dan untuk organisasi lainnya secara umum
- 2) Pihak PT ABN Aceh diharapkan untuk selalu merencanakan tindakan pencegahan dan antisipasi perilaku-perilaku kerja yang kontraproduktif, salah satunya dengan menyusun aturan kerja yang spesifik dan adil untuk karyawan dan menegakkan aturan apabila ada yang melanggar dengan tetap memperhatikan UU Ketengakerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, N., Seger., H. 2013. Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku kerja Produktif Dengan Mengontrol Leader Member Exchange. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2 No. 3.
- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality, and Behaviour*. New York : Open University Press
- Budiman. 2015. Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan-Bawahan Terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif. *PSIKIS – Jurnal Psikologi Islam*. Vol 1. No. 2
- Dwi, galih Prdi. 2018. *Efektivitas Pelatiha Kontrol Diri untuk Mengurangi Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Karyawan CV. Mikindo Berka Abadi*. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Iga & Dewi. 2012. Hubungan antara Tingkat Kontrol Diri Dengan Kecenderungan Perilaku Kenakalan Remaja. *Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. Vol. 2 No. 3.
- Nurhayati. 2015. Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT PLN Rayon Samarinda Iilir. *Jurnal Psikologi* Vol 1 No 2.
- Permatasari, M. 2012. Pengaruh Gaya Berfikir, Integritas dan Usia pada Perilaku Kerja yang Kontraproduktif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Vol 1 No 2.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rosdakarya
- Widi, Prawira Aditya. 2017. *Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku kerja Kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara Kota Batu*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.