

Kontrol Diri Sebagai Prediktor *Counterproductive Work Behavior* Pada Personel Polda Sulawesi Selatan

Self Control as a Predictor of Counterproductive Work Behavior in South Sulawesi Regional Police Personnel

Muliati

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: muliati.aji64@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kontrol diri dalam memprediksi *Counterproductive Work Behavior* di kalangan personel Polda Sulawesi Selatan. *Counterproductive Work Behavior* mengacu pada tindakan yang merugikan organisasi dan individu, termasuk penghindaran tugas, sabotase, dan perilaku agresif. Dalam konteks kepolisian, di mana anggota sering menghadapi tekanan tinggi, kontrol diri menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan 292 responden yang merupakan personel aktif Polda Sulsel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala yang diadaptasi dari teori Bennett & Robinson (2002) untuk CWB dan skala final kontrol diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek Tangney et al. (2004). Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26, termasuk uji deskriptif, uji asumsi, dan analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap CWB, dengan nilai signifikansi $P=0.057$ ($P>0.05$).

Kata Kunci: Kontrol Diri, *Counterproductive Work Behavior*, Personel Polda Sulsel.

Abstract

This study aims to explore the role of self-control in predicting Counterproductive Work Behavior among South Sulawesi Police personnel. Counterproductive Work Behavior refers to actions that are detrimental to organizations and individuals, including task avoidance, sabotage, and aggressive behavior. In the context of policing, where members often face high pressure, self-control is a crucial factor that can influence work behavior. The research method used was quantitative involving 292 respondents who were active personnel of the South Sulawesi Police. Data collection was carried out using a scale adapted from Bennett & Robinson's (2002) theory for CWB and a final self-control scale compiled based on aspects of Tangney et al. (2004). Data analysis was conducted using SPSS version 26 software, including descriptive tests, assumption tests, and regression analysis. The results of regression analysis showed that self-control did not significantly affect CWB, with a significance value of $P=0.057$ ($P>0.05$).

Keywords: Self-control, Counterproductive Work Behavior, South Sulawesi Police Personnel.

PENDAHULUAN

Keamanan dalam negeri merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa. Di Indonesia, peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat diemban oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai institusi yang berfungsi sebagai pelayan masyarakat dan penegak hukum, Polri memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan lingkungan yang aman serta mendukung pelaksanaan pembangunan nasional. Hal ini selaras dengan amanat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang menekankan pentingnya keamanan dan ketertiban sebagai syarat untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan. Namun, tantangan yang dihadapi oleh Polri, terutama di tingkat daerah seperti Polda Sulawesi Selatan, semakin kompleks.

Berbagai laporan menunjukkan adanya peningkatan kasus pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kepolisian, termasuk penyalahgunaan narkoba, penipuan, dan pelanggaran disiplin lainnya.

Menurut data dari Kabid Propam Polda Sulsel, pelanggaran ini tidak hanya merugikan citra institusi tetapi juga berdampak negatif pada kepercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum. Situasi ini memunculkan keprihatinan akan fenomena *Counterproductive Work Behavior* (CWB), yang merujuk pada tindakan-tindakan yang bertentangan dengan tujuan organisasi dan dapat merugikan individu serta kolektif. Hal ini sejalan dengan wawancara data awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 November 2023 terhadap 10 orang personel Polda Sulsel. Dari hasil wawancara data awal, ditemukan bahwa 4 dari 10 orang responden mengaku melakukan pelanggaran yang berbentuk bolos kerja seperti sengaja tidak masuk kantor atau menghindari apel pagi, mendatangi tempat hiburan malam bukan dalam rangka pemenuhan tugas tetapi karena alasan pribadi yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan instansi ataupun tugas, serta melakukan penyalahgunaan jabatan seperti menerima suap untuk melancarkan sebuah prosedur. Selain itu, 6 dari 10 orang responden mengungkapkan jika mereka melakukan pelanggaran karena adanya bentuk kontrol diri yang buruk dan merasa bahwa hukuman yang nantinya diberikan jika ketahuan melakukan pelanggaran tidak akan terlalu berat.

Berdasarkan data awal diatas maka peneliti mengindikasikan bahwa *Counterproductive Work Behavior* dapat mencakup berbagai perilaku, seperti penghindaran tugas, sabotase, dan tindakan agresif, yang tidak hanya merugikan institusi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Sejalan dengan Ones dan Viewesvaran (dalam Suyasa, dkk 2020) memaparkan bahwasannya tindakan kerja kontraproduktif adalah tingkah laku dimana karyawan menunjukkan keengganan dalam bekerja atau desersi tanpa pemberitahuan yang jelas, adanya tindakan agresifitas, pengiriman surat-surat berisi ancaman, korupsi, kekerasan antar karyawan, pengrusakan peranti kantor, perilaku sabotase, berbohong, penarikan diri dari tugas yang seharusnya dilaksanakan atau bahkan menghindari tanggung jawab. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang mengalami tekanan tinggi dalam pekerjaan cenderung lebih rentan terhadap perilaku kontraproduktif. Hal ini menjadi semakin relevan dalam konteks kepolisian, di mana anggota sering menghadapi situasi yang menuntut kemampuan pengendalian diri yang tinggi.

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh dalam munculnya *Counterproductive Work Behavior* adalah kontrol diri (Nursiti, dkk 2021; Aksrabilla, dkk 2024). Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan impuls dan bertindak sesuai dengan norma dan tujuan jangka panjang (Tangney, 2004). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kontrol diri yang rendah dapat menjadi prediktor signifikan dari perilaku kontraproduktif. Individu yang tidak mampu mengatur emosi dan dorongan cenderung berperilaku negatif, yang dapat merusak integritas dan efektivitas organisasi (Gottfredson dan Hirschi dalam Praptiani, 2013).

Berdasarkan uraian masalah yang dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah kontrol diri mampu mempengaruhi *counterproductive work behavior*. Maka dari itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kontrol Diri dalam Memprediksi *Counterproductive Work Behavior* pada Personel Polda Sulsel”.

Counterproductive work behavior

Counterproductive work behavior oleh Bennett & Robinson (2000) diartikan sebagai suatu kondisi dimana anggota organisasi kurang memiliki motivasi untuk memenuhi norma sosial dan memiliki tendensi untuk menentang norma tersebut dengan melakukan tindakan-tindakan pelanggaran dalam organisasi yang tentunya membawa kerugian bagi orang lain di dalamnya. Bennett & Robinson (2000) memandang bahwa perilaku kerja kontraproduktif disebabkan oleh tindakan yang disengaja yang merugikan rekan kerja atau organisasi, menekankan bahaya yang disengaja dan dampak negatif. Sackett & DeVore (dalam Anderson, 2005) mengemukakan bahwa *Counterproductive Work Behavior* dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah.

Greenberg dan Baron (2003) berpendapat bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang secara sengaja dan sadar dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk mengancam kesejahteraan para anggota organisasi. Perilaku yang tercipta ini merupakan perilaku negatif yang tentunya membawa efek

merugikan pada organisasi. Counterproductive Work Behavior seperti yang dipaparkan oleh Chand, Piar & Chand, Kuman (2014) adalah perbuatan yang disengaja atau tidak disengaja pada diri individu yang dapat menahan kinerja diri, orang lain, dan organisasi. Counterproductive Work Behavior juga dapat diartikan sebagai perilaku yang membahayakan atau ditujukan untuk menyakiti diri sendiri, orang lain, dan sumber daya yang ada pada organisasi itu sendiri. Fox, Spector dan Miles (2001) mendefinisikan bahwa *Counterproductive Work Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan dengan efek yang dapat merugikan organisasi dan anggota kerja.

Kontrol diri

Kontrol diri merupakan kemampuan individu dalam menentukan perilakunya dengan mempertimbangkan moral, nilai, dan aturan masyarakat sehingga mengesampingkan impuls dan respon spontan yang selama ini menjadi kebiasaan agar mengarah pada perilaku positif (Tangney, dkk, 2004). Kontrol diri, sebagaimana didefinisikan oleh Ridder et, al (2012), mengacu pada kapasitas individu untuk mengesampingkan impuls, desakan, godaan, keinginan, dan kebiasaan yang sudah mendarah daging, yang memungkinkan perilaku yang berkelanjutan dan penuh usaha untuk mencapai hasil jangka panjang dengan mengorbankan hasil jangka pendek. Kontrol diri adalah prosedur individu untuk mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya sendiri (Duha, 2016). Self control diartikan sebagai mengatur sendiri tingkah laku yang dimiliki (Kartono & Gulo, 2003).

Kemudian 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. Kontrol diri mewakili kemampuan untuk mampu mengesampingkan keinginan yang menggoda demi terwujudnya dan terciptanya tujuan jangka panjang (De Ridder, Kroese, & Gillebaart, 2018). Apabila seorang memiliki kontrol diri yang kuat, maka kemungkinan besar akan mendorong kemajuan tujuan dan berpotensi membawa lebih banyak keteraturan, struktur, dan koherensi ke dalam kehidupan individu (Stavrova, Pronk & Kokkoris, 2020) Thompson (dalam Bart & Smet, 1994) mengatakan bahwa Seseorang ketika memiliki self control individu tersebut akan mampu mengetahui apa yang dapat dan tidak dapat dipengaruhi oleh tindakan dirinya sendiri dalam sebuah situasi, ketika mereka dapat memfokuskan pada tujuan yang dapat dikontrol lewat tindakannya dan mereka memiliki keyakinan untuk berperilaku positif.

METODE PENELITIAN

Responden

Subjek pada penelitian ini adalah para staff dengan jabatan pelaksana serta tercatat masih aktif sebagai personel Polda Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan sebesar 292 dimana laki-laki sebanyak 243 (83,2%) dan perempuan sebanyak 49 (16,8%). Subjek dikumpulkan secara non-probability sampling dengan jenis purposive sampling.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala yang di adaptasi oleh peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Bennett & Robinson (2002) mengenai *Counterproductive Work Behavior*. Skala ini berisi 40 item pernyataan dengan menggunakan skala likert memiliki lima alternatif jawaban yaitu; Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Pada skala kontrol diri, peneliti menggunakan skala final yang dibuat oleh Herman (2018) berdasarkan aspek-aspek Tangney, Baumister, dan Boone (2004) yang dimana skala tersebut berisi 33 item pernyataan.

Teknik Analisis Data

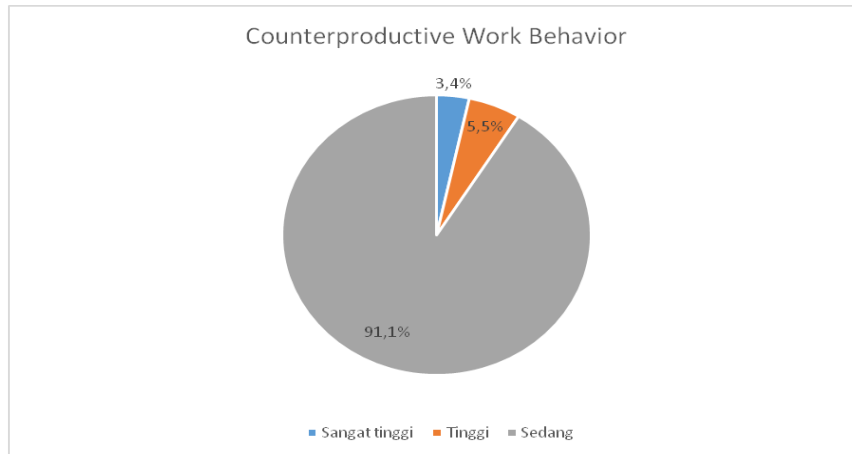
Teknik analisis data menggunakan beberapa teknik, diantaranya uji deskriptif, uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis. Uji deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara demografis terkait temuan penelitian. Uji normalitas untuk menentukan apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi penting dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal dan linear. Uji hipotesis digunakan untuk melihat apakah kontrol diri dapat

mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* pada personel polda Sulsel. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS versi 26.

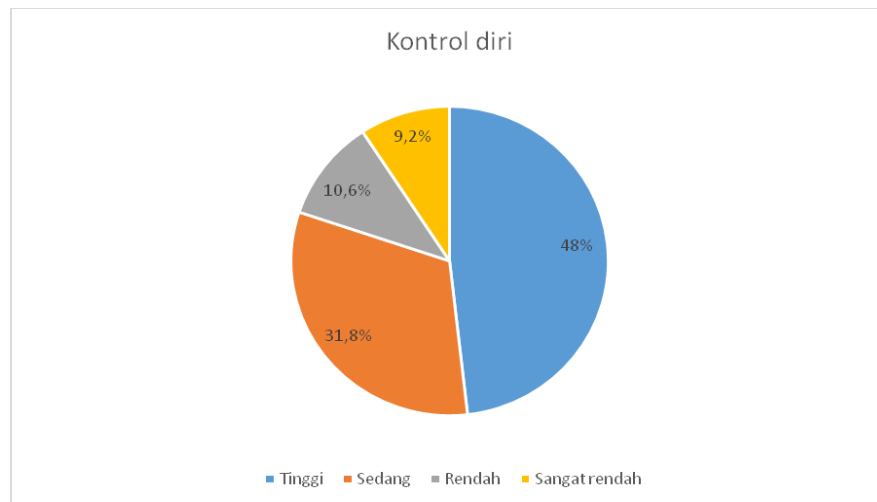
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hal, yakni 1) gambaran deskriptif subjek, 2) uji asumsi, secara deskriptif, temuan terhadap subjek sebagai berikut:



Gambar 1. Frekuensi kategorisasi tingkat skor *Counterproductive Work Behavior*



Gambar 2. Frekuensi kategorisasi tingkat skor Kontrol diri

Dalam melihat kontrol diri tidak dapat mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* pada personel polda Sulsel, hasil secara regresional didapati sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis kontrol diri regresi mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior*

Variabel	R Square*	Kontribusi	F**	Sig.***	Ket
Kontrol diri terhadap Counterproductive Work Behavior	0,012	1,2 %	3,648	0,057	Tidak Sig

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil nilai koefisien regresi ini lebih besar dari ($P < 0.05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 pada penelitian ini diterima dan H_a ditolak yang menandakan bahwa variabel kontrol diri tidak dapat mempengaruhi variabel counterproductive work behavior.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, nilai F yang diperoleh sebesar 3,648 dengan nilai signifikansi $P = 0.057$ ($P > 0.05$) yang menunjukkan bahwa tingkat kontrol diri pada personel Polda Sulsel tidak dapat menjadi prediktor terhadap tingkat counterproductive work behavior. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang juga mengkaji kaitan antara kontrol diri dengan CWB. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kontrol diri dapat mempengaruhi CWB (Hagger, dkk, 2010; Tyler & Burns, 2008). Spector (2006) berpendapat bahwa target dan jenis counterproductive work behavior dapat berbeda-beda tergantung pada sumber konfliknya seperti situasi di tempat kerja, perilaku atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, atau karena jenis kelamin.

Di sisi lain yang didapatkan oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Colbert, et.al (2004) memaparkan bahwa persepsi negatif terhadap situasi kerja dapat menyebabkan individu menunjukkan perilaku yang menyimpang. Perilaku tersebut seperti melakukan sabotase pada aset milik organisasi, melakukan tindak kekerasan baik fisik ataupun non-fisik kepada sesama rekan kerja, melakukan pelanggaran norma dan aturan, serta tidak bekerja atau melakukan tanggung jawab dengan baik. Hal-hal lain yang dapat mempengaruhi seorang individu melakukan perilaku kontraproduktif adalah faktor situasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Liao, et.al (2020) mengungkapkan bahwa faktor situasional yang dapat mempengaruhi keputusan untuk melakukan perilaku kontraproduktif seperti atasan atau supervisi yang kasar seperti suka membentak walaupun kesalahan yang dilakukan kecil, melakukan kekerasan fisik ataupun non-fisik kepada karyawannya, tidak berlaku adil, dan memanfaatkan aset milik perusahaan. Tidak adil, menunjukkan adanya “pegawai/karyawan favorit”, nepotisme, adanya konflik antar rekan kerja, pengucilan, kendala dalam organisasi, agresivitas, dan pelanggaran. Hal ini turut sejalan dengan data pelanggaran yang terdapat dalam GARPLIN dimana kasus yang terjadi, disebabkan karena adanya situasi-situasi tertentu seperti salah satunya utang piutang yang dapat memunculkan konflik antar rekan kerja, sehingga bisa memicu tekanan dalam bekerja. Kemudian penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi penyebab CWB (Rahmadhani & Cucuani, 2024).

Lebih lanjut, jenis kelamin juga dapat mempengaruhi counterproductive work behavior. Penelitian oleh Duchnowska (2016) menunjukkan hasil bahwa dibandingkan laki-laki, perempuan nyatanya jauh lebih sering atau mampu mewujudkan manifestasi perampasan properti milik organisasi daripada laki-laki. Termasuk juga dalam hal produktivitas kerja terkait layanan dalam instansi dengan lebih sering menunjukkan perilaku tidak peduli atau acuh. Hasil observasi lapangan yang ditemukan peneliti yang sering terjadi dalam lingkup area Polda Sulawesi Selatan, para personel perempuan kerap kali meninggalkan pekerjaan di jam kantor dengan alasan bukan melaksanakan tugas seperti menjemput anak sekolah dan tidak kembali setelahnya, seringkali juga terjadi personel perempuan mengambil ATK untuk keperluan bukan tugas atau pribadi (menggunakan print kantor untuk mencetak tugas anak, mengambil pensil atau pulpen). Selain itu walaupun agresivitas fisik jarang terjadi pada personel perempuan, tetapi mereka lebih sering melakukan agresivitas non-fisik seperti bergosip dengan sesama rekan kerja lain atau terlihat tidak ramah dalam melakukan pelayanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap counterproductive work behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksrabilla, V.V., Okfrima, R., Irdam, (2024). hubungan antara Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal of Economic and Management Scienties*. 60-67. ISSN: 2655-6685.
- Anderson, N et.al. (2005). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 1: Personnel Psychology*. London: SAGE Publications.
- Bart, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia: Jakarta.
- Bennett, J.R., & Robinson, S.L. (2000). Relationship Between Organizational Citizenship Behavior & Counterproductive Work behavior in the Geographical Context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(1): 85-92.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive work behaviour in Indian banking sector. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3 (12), 43– 55.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599–609. doi:10.1037/0021-9010.89.4.599
- De Ridder, D. T. D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2012). Taking stock of self-control: A meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and Social Psychology Review*, 16(1), 76–99. <https://doi.org/10.1177/1088868311418749>.
- De Ridder, D., Kroese, F., & Gillebaart, M. (2018). Whatever happened to self-control? A proposal for integrating notions from trait self-control studies into state self-control research. *Motivation Science*, 4(1), 39–49. <https://doi.org/10.1037/mot0000062>
- Duchnowska, A.S. (2018). Gender And Counterproductive Work Behaviors Among Police Officers. *Scientific Papers Of Silesian University Of Technology*. 116: 146-162. DOI:10.29119/1641-3466.2018.116.11.
- Duha, Timotius. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. Diakses dari <https://books.google.co.id/books?id=4JJoDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 18th Edition, PrenticeHall, Upper Saddle River.
- Hagger, M. S. (2013). The multiple pathways by which self-control predicts behavior. *Frontiers in Psychology*, 4. doi:10.3389/fpsyg.2013.00849
- Kartono, K dan Gulo, D. (2003). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Liao, E. Y., Wang, A. Y., & Zhang, C. Q. (2020). Who Influences Employees' Dark Side: A Multi-Foci Meta-Analysis Of Counterproductive Workplace Behaviors. *Organizational Psychology Review*, 204138662096255. Doi:10.1177/2041386620962554
- Nursiti, D., Siregar, M.I., Amri, N.S., & Lestari, A.S. (2021). Pengaruh Kontrol Diri terhadap Counterproductive Work Behavior pada Karyawan PT. Agra Bumi Niaga Aceh. *Jurnal psikologi Universitas HKBP Nommensen*. 7(2). 9-22.
- Praptiani, S. (2013). Pengaruh kontrol diri terhadap agresivitas remaja dalam menghadapi konflik sebaya dan pemaknaan gender. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*. Magister UMM, 1 (1), 01-13
- Rahmadhani, I.A, Cucuaci, H. (2024). The Influence of Job Stress on Counterproductive Work Behavior with Neuroticism Personality as a Moderator Variable in State Civil Apparatus in Pekanbaru. *Merpsy Journal*. 16-1, 29-39. ISSN: 2964-920X.
- Stavrova, O., Pronk, T., & Kokkoris, M. D. (2020). Finding meaning in self-control: The effect of self-control on the perception of meaning in life. *Self and Identity*, 19(2), 201–218. <https://doi.org/10.1080/15298868.2018.1558107>.

- Suyasa, Ys., Sari, E., Putra PR. (2020). Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Tangney, J.P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 5(2), 38-42.