

Hubungan antara Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia

Kayadza Vrida Aksrabilla¹, Ria Okfrima^{2*}, dan Irdam³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 15 January 24
Final Revision: 31 January 24
Accepted: 15 February 24
Online Publication: 31 March 24

KEYWORDS

Self Control, Counterproductive Work Behavior, Employees, Worker

KATA KUNCI

Kontrol Diri, Perilaku Kerja Kontraproduktif, Karyawan, Pekerja

CORRESPONDING AUTHOR

riaokfrima@upiyptk.ac.id

DOI

10.37034/jems.v6i2.51

ABSTRACT

Self-control and counterproductive work behavior are two things that are interrelated to one's behavior at work. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between self-control and counterproductive work behavior among PT. Kencana Palm Indonesia. The independent variable in this study is self-control and the dependent variable is counterproductive work behavior. Measuring tools used in this study are self-control scale and counterproductive work behavior scale. The sample selection technique in this study uses probability sampling technique. The sample of this study were 73 people from a total population of 107 employees of PT. Kencana Palm Oil Indonesia. Test the validity and reliability in this study using the Alpha Cronbach technique. The results of the validity coefficient on self-control ranged from 0,358 to 0.768 with a reliability coefficient value of 0,911 and on the counterproductive work behavior scale ranged from 0,314 to 0.761 with a reliability coefficient value of 0,890. Based on data analysis, the correlation coefficient between self-control variables and counterproductive work behavior was obtained, namely $R = -0,737$ with a significance level of $P = 0,000$. This shows that there is a negative correlation, which means that the higher the self-control, the lower the level of counterproductive work behavior experienced, conversely, the lower the self-control, the higher the level of counterproductive work behavior experienced by employees of PT. Kencana Palm Oil Indonesia. This shows that there is a significant relationship between self-control and counterproductive work behavior among PT. Kencana Palm Oil Indonesia.

ABSTRAK

Kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif merupakan dua hal yang saling berkaitan terhadap perilaku-perilaku seseorang dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kontrol diri dan variabel terikat adalah perilaku kerja kontraproduktif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kontrol diri dan skala perilaku kerja kontraproduktif. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Sampel penelitian ini adalah 73 orang dari total populasi 107 orang karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik alpha cronbach. Hasil koefisien validitas pada kontrol diri berkisar antara 0,358 sampai dengan 0,768 dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,911 dan pada skala perilaku kerja kontraproduktif berkisar antara 0,314 sampai dengan 0,761 dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,890. Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien korelasi antara variabel kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif yaitu sebesar $R = -0,737$ dengan taraf signifikansi $P = 0,000$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi berarah negatif yang artinya jika semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dialami, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dialami karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.

1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan di Indonesia sangatlah pesat, dengan pesatnya perkembangan atau pertumbuhan usaha di Indonesia mengakibatkan meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Perusahaan di Indonesia mempunyai tugas dan

fungsional yang begitu dibutuhkan atau diperlukan di dalam kehidupan masyarakat Indonesia karena perusahaan dapat menampung banyak tenaga kerja, selain itu perusahaan juga merupakan penghasilan bagi negara melalui pemungutan pajak [1].

Definisi Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 huruf b Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan yang mengatur sebagai berikut: “perusahaan adalah semua ciri-ciri kegiatan perdagangan yang melakukan semua macam-macam kegiatan perdagangan yang memiliki sifat konsisten serta tanpa terputus-putus, serta didirikan, operasional, serta harus memiliki domisili di daerah kedudukan bangsa Indonesia atau negara Indonesia, yang memiliki kepentingan untuk mencari penghasilan ekonomi”. Perusahaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan operasional di bidang ekonomi yang dilakukan secara teratur dan konsisten serta memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan ekonomi [2].

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Hal ini didasari dari pengertian yang terdapat dalam Undang - Undang No. 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara republik Indonesia. Jadi dalam hal ini, tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan (laba) [3].

Pengertian tersebut kembali diperkuat dalam Undang-Undang No. 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang menyatakan bahwa adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Belum lagi dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, miliki orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Terlihat bahwa poin penting yang terdapat dalam pengertian sebuah perusahaan adalah perusahaan adalah suatu bentuk badan usaha yang sifatnya tetap (terus menerus) dan bertujuan menghasilkan keuntungan. Dari pengertian tersebut tidaklah terlalu dipermasalahkan apa bentuk dari perusahaan tersebut, dengan kata lain baik badan hukum ataupun bukan badan hukum selama memenuhi pengertian tersebut maka dapat dikategorikan sebagai perusahaan [4].

Bentuk perusahaan antara lain perusahaan perorangan (Usaha Dagang (UD), Persero (*Maatschap*), Perseroan Firma (*Venootschap Onder Firma*), Perseroan Komanditer (*Commanditaire Venootschap*), dan Perseroan Terbatas (*Naamloze Venootschap*). Bentuk

perusahaan tersebut, ada yang merupakan badan hukum seperti Perseroan Terbatas dan ada juga yang bukan merupakan badan hukum seperti Perusahaan Perseorangan. Peraturan perundangan Indonesia tidak dikenal pengertian istilah badan hukum secara terperinci. Hal ini mungkin disebabkan karena badan hukum merupakan suatu terjemahan dari Bahasa Belanda, yaitu *rechtspersoon* yang mana memiliki arti dan sering digunakan secara resmi dalam berbagai peraturan perundangan adalah badan hukum. Ketiadaan pengaturan tersebut sangatlah disayangkan mengingat bahwa badan hukum memiliki kedudukan sebagai subjek hukum, sehingga penjelasan mengenai badan hukum dirasa perlu untuk memberikan kejelasan terhadap penggolongan jenis badan hukum di Indonesia [5].

Sumber daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu [6].

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan *resources* yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi. Hampir sama dengan aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal, maka sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi memenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi di dalam prakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan [7].

Berdasarkan kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya jika karyawan mampu memaksimalkan kegiatan pengembangan. Hal ini berkaitan dengan pernyataan peneliti sebelumnya, jika karyawan mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia maka kinerja akan lebih tinggi lagi [8].

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan tersebut dipertegas oleh teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Pendapat lainnya, yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai [9].

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan setiap tindakan yang dilakukan karyawan secara sadar dengan melanggar norma-norma signifikan dan legitimasi organisasi. Perilaku tersebut dapat dijumpai secara umum pada berbagai bentuk perusahaan misalnya, demonstrasi anarkis, mengabaikan kerja dan instruksi pimpinan, konflik interpersonal, melakukan aktivitas tidak berkaitan dengan pekerjaan, serangan fisik atau verbal dan perilaku merugikan lainnya [10].

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. Perilaku kerja kontraproduktif disebut pula sebagai perilaku menyimpang dalam lingkungan kerja. menjelaskan jika perilaku kerja kontraproduktif merupakan tingkah laku yang disengaja oleh sebagian anggota organisasi yang dilihat oleh organisasi bertentangan dengan tujuan organisasi. 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. Setiap individu memiliki mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya, yaitu kontrol diri [11].

Kontrol diri merupakan sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan [12].

Kontrol diri merupakan jalinan yang secara utuh (*integrative*) yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu dengan kontrol diri tinggi sangat memerhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Individu cenderung akan mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang dibuat perilakunya lebih responsif terhadap petunjuk situasional, lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersikap hangat, dan terbuka [13].

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.

Kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan [14]. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu *conform* dengan orang lain dan menutupi perasaannya. Berdasarkan Observasi dan Wawancara yang dilakukan peneliti di PT. Kencana Sawit Indonesia pada tanggal

14 Maret 2023 bersama 3 karyawan di PT tersebut, dan ditemukan karyawan yang teridentifikasi melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Observasi yang dilakukan pada saat dilingkungan kerja karyawan memainkan fasilitas penunjang pekerjaan mereka yang tersedia, properti yang disediakan perusahaan juga pernah dihilangkan oleh karyawan karena lupa mengembalikan ketempat semula ketika selesai digunakan seperti remot AC, sapu, serta alat-alat tulis. Tidak hanya itu, properti penunjang seperti lemari juga rusak karena karyawan kurang hati-hati untuk membuka dan menutup kembali pintu lemari.

Selain itu, kantor juga menyediakan fasilitas penunjang pekerjaan seperti laptop, internet. Dalam hal ini tidak sedikit dari karyawan yang menyambungkan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan kerja akan tetapi digunakan untuk sambilan kepentingan pribadi. Karyawan tersebut menggunakan akses internet dan mengunjungi jejaring sosial seperti instagram, tiktok, youtube, dan yang lainnya. Karyawan terkadang merasa bosan dan jenuh dengan rutinitas yang dilakukan sehingga sesekali menghibur diri dengan bermain handphone. Sesekali karyawan tersebut lupa dengan tugas yang harus dikerjakan dan akhirnya membuat tugas tersebut telat diselesaikan. Terkadang juga jika tugas tersebut tidak harus diserahkan langsung hari itu, karyawan-karyawan tersebut tidak mengerjakan langsung dengan kata lain melalaikan pekerjaan mereka.

Dalam dunia kerja aturan-aturan sudah ditetapkan didalam sebuah perusahaan, aturan dalam waktu jam kerja sangat mempengaruhi efisiensi dalam melaksanakan kegiatan, tidak sedikit juga dari mereka yang datang telat ke tempat kerja. Jika datang terlambat terkadang juga pulang lebih cepat, meskipun pekerjaan sudah diselesaikan akan tetapi jam kerja belum tepat untuk mereka pulang. Selain itu karyawan menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, setelah sholat lalu makan tampak dikantin karyawan-karyawan tersebut masih bercerita atau asik mengobrol dengan rekan kerjanya. Observasi yang dilakukan kepada karyawan menunjukkan karyawan saling menggosip, duduk didekat meja rekan lainnya dan membicarakan hal-hal diluar pekerjaan. Selain itu sesama rekan kerja mereka juga merupakan teman yang sudah akrab diluar kantor, jadi mereka melontarkan kata-kata yang tidak sopan atau tidak enak didengar didalam lingkungan kerja. Perilaku- perilaku yang dimunculkan karyawan tersebut merupakan bagian dari perilaku menyimpang atau perilaku kerja kontraproduktif.

Wawancara yang dilakukan pada 14 Maret 2023 mengungkapkan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kontrol diri yang lemah di antaranya melakukan perilaku diluar kebiasaan yang sering dilakukannya. Karyawan tersebut mengungkapkan bahwa kurang memiliki niat untuk

menjalani pekerjaan yang diberikan, hal tersebut dibuktikan dengan kurang bersungguh-sungguhnya dalam bekerja dan disaat-saat mendapatkan kendala ataupun kesulitan dalam pekerjaan para karyaawan tersebut cenderung mengalihkan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain dan pergi ke meja rekan lain yang berujung pada gosip, para karyawan yang diwawancarai juga menerangkan bahwa mereka kurang antusias dalam menjalani pekerjaan tiap harinya sehingga mereka hanya menyelesaikan pekerjaan secara pas-pasan saja, diketahui juga bahwa para karyawan sering merasa lelah dan tidak memberikan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya perhatian yang kurang terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan tersebut merasakan waktu dalam bekerja cukup membosankan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena dipengaruhi oleh hal-hal diluar tugasnya. Didapati penggunaan handphone disaat jam kerja, yaitu disebutkan bahwa ketika dalam bekerja karyawan terkadang merasa bosan dan jenuh dengan rutinitas yang dilakukan sehingga sesekali menghibur diri dengan bermain handphone. Sesekali karyawan tersebut lupa dengan tugas yang harus dikerjakan dan akhirnya membuat tugas tersebut telat diselesaikan. Karyawan tersebut menggunakan akses internet dan mengunjungi jejaring sosial seperti instagram, tiktok, dan yang lainnya.

Selain itu karyawan tidak mampu memfokuskan diri pada saat melakukan suatu kegiatan, tidak adanya kedisiplinan dalam diri tidak mampu menahan dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Datang terlambat sebagai salah satu hal yang sering dilakukan dan menjadi contoh dalam kedisiplinan, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan didapati bahwa terkadang mereka bangun terlambat karena tidur selalu lama atau begadang dan juga memang sengaja terlambat karena merasa pekerjaannya tidak ada untuk pagi itu. Banyak juga karyawan yang lalai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, tugas yang bisa dikerjakan dan selesai dalam satu hari bisa jadi dua hari dikarenakan pengaruh dari kebosanan dan membuat karyawan mengalihkannya kepada *handphone*.

Tertanamnya kontrol diri yang ada pada diri individu diharapkan mampu membantu mengontrol setiap perilaku yang akan dilakukan seperti halnya dengan perilaku kerja kontraproduktif. Suatu perilaku kadang menghasilkan konsekuensi yang positif akan tetapi juga dimungkinkan menghasilkan konsekuensi negatif. Kontrol diri selain berupa kemampuan untuk mendapatkan konsekuensi positif juga merupakan kemampuan untuk mengatasi konsekuensi *negative* [15]. Berdasarkan hal tersebut, individu perlu mengembangkan kemampuan kontrol dirinya. Kontrol diri tidak dapat berkembang begitu saja, namun kontrol

diri dapat dikembangkan melalui latihan yang dilakukan secara terus.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena dipengaruhi oleh hal-hal diluar tugasnya. Didapati penggunaan handphone disaat jam kerja, yaitu disebutkan bahwa ketika dalam bekerja karyawan terkadang merasa bosan dan jenuh dengan rutinitas yang dilakukan sehingga sesekali menghibur diri dengan bermain *handphone*. Sesekali karyawan tersebut lupa dengan tugas yang harus dikerjakan dan akhirnya membuat tugas tersebut telat diselesaikan.

Karyawan tersebut menggunakan akses internet dan mengunjungi jejaring sosial seperti instagram, tiktok, dan yang lainnya. Selain itu karyawan tidak mampu memfokuskan diri pada saat melakukan suatu kegiatan, tidak adanya kedisiplinan dalam diri tidak mampu menahan dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Datang terlambat sebagai salah satu hal yang sering dilakukan dan menjadi contoh dalam kedisiplinan, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan didapati bahwa terkadang mereka bangun terlambat karena tidur selalu lama atau begadang dan juga memang sengaja terlambat karena merasa pekerjaannya tidak ada untuk pagi itu. Banyak juga karyawan yang lalai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, tugas yang bisa dikerjakan dan selesai dalam satu hari bisa jadi dua hari dikarenakan pengaruh dari kebosanan dan membuat karyawan mengalihkannya kepada *handphone*.

Tertanamnya kontrol diri yang ada pada diri individu diharapkan mampu membantu mengontrol setiap perilaku yang akan dilakukan seperti halnya dengan perilaku kerja kontraproduktif. Suatu perilaku kadang menghasilkan konsekuensi yang positif akan tetapi juga dimungkinkan menghasilkan konsekuensi negatif. Oleh karenanya kontrol diri selain berupa kemampuan untuk mendapatkan konsekuensi positif juga merupakan kemampuan untuk mengatasi konsekuensi negatif [16]. Berdasarkan hal tersebut, individu perlu mengembangkan kemampuan kontrol dirinya. Kontrol diri tidak dapat berkembang begitu saja, namun kontrol diri dapat dikembangkan melalui latihan yang dilakukan secara terus.

2. Metode Penelitian

Jelaskan metode preparasi dan teknik karakterisasi yang digunakan. Jelaskan dengan ringkas, tetapi tetap akurat seperti ukuran, volume, replikasi dan teknik pengerjaan. Untuk metode baru harus dijelaskan secara rinci agar peneliti lain dapat mereproduksi percobaan. Sedangkan metode yang sudah mapan bisa dijelaskan dengan memetik rujukan.

2.1. Organisasi Naskah

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala pengukuran psikologi dengan model skala likert sebagai metode dalam mengumpulkan data penelitian yaitu skala kontrol diri dari $r_{xy}=0,358$ sampai dengan $r_{xy}=0,768$ maka dari 30 aitem diperoleh 22 aitem yang valid dan 8 aitem yang gugur, terdapat 3 aspek yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, mengontrol keputusan. Skala perilaku kerja kontraproduktif dari $r_{xy} = 0,314$ sampai dengan $r_{xy} = 0,761$ maka dari 24 aitem diperoleh 18 aitem yang valid dan 6 aitem yang gugur menggunakan teori Robinson dan Bannet terdapat 4 aspek yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, agresi individu. Skor 1 sampai 4 untuk masing-masing pernyataan *favourable* dan *unfavourable*.

Populasi dalam penelitian ini adalah 107 karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menyebarkan 73 skala kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif secara langsung, kemudian meminta kesediaan para karyawan PT kencana sawit indonesia untuk mengisi skala dan peneliti menjelaskan cara pengisian skala [16]. Penentuan subjek penelitian ditentukan dengan menggunakan dengan tingkat kesalahan 10%. Didapati sampel dalam penelitian ini yaitu 73 karyawan. teknik pengambilan sampel, yaitu probability sampling. Dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 for windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Kontrol Diri	73	1,095	0,181	Normal
Perilaku Kerja Kontraproduktif	73	1,289	0,072	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas maka diperoleh nilai signifikan pada skala kontrol diri sebesar $p=0,181$ dengan $KSZ=1,095$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $p>0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala perilaku kerja kontraproduktif diperoleh nilai signifikan sebesar $p=0,072$ dengan $KSZ=1,289$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$ artinya sebaran berdistribusi secara normal.

Hasil uji linearitas dapat di lihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas

N	DF	Mean Square	F	Sig
73	1	6767,474	144,320	0,000

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai $F=144,320$ dengan signifikansi sebesar $p=0,000$ hasil tersebut

menunjukkan $p < 0,05$ artinya varian pada skala kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif tergolong linear. Setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas, dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan [17]. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis terkait pengolahan data penelitian tentang hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif kepada 73 karyawan di PT Kencana Sawit Indonesia dengan menguji statistik *Pearson Product Moment* dan korelasi berganda dengan bantuan SPSS 21.0 Hasil perhitungan uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

N	P	R Korelasi	R Square	Kesimpulan
73	0,000	-0,737	0,543	Correlation

Berdasarkan uraian tabel diatas, diperoleh hasil koefisien korelasi antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif, maka dapat disimpulkan bahwa dengan *correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)* diperoleh korelasi antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif yaitu $r = -0,737$ dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yaitu terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan dengan arah hubungan negatif, jika kontrol diri tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan akan rendah begitu juga sebaliknya, apabila kontrol diri pada karyawan rendah maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan artinya hipotesis diterima. Hasil pengkategorian subjek penelitian dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengkategorian Subjek Penelitian

Variabel	Skor	Jumlah	Presentase (%)	Kategori
Kontrol Diri	22-43	25	34,2	Rendah
	44-65	32	43,8	Sedang
	66-88	16	21,9	Tinggi
Perilaku Kerja Kontraproduktif	18-35	29	39,7	Rendah
	36-53	25	34,2	Sedang
	54-72	19	26,1	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, kontrol diri diperoleh gambaran sebesar 34,2% atau 25 orang dikategorikan memiliki kontrol diri yang rendah, sebesar 43,8% atau 32 orang dikategorikan memiliki kontrol diri yang sedang dan sebesar 21,9% atau 16 orang dikategorikan memiliki kontrol diri yang tinggi. Sedangkan untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif diperoleh gambaran sebesar 39,7% atau 29 orang dikategorikan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah, sebesar 34,2% atau 25 orang dikategorikan memiliki perilaku kerja kontraproduktif yang sedang dan sebesar 26,1% atau 19 orang dikategorikan memiliki perilaku kerja kontraproduktif yang tinggi. Sumbangan efektif kontrol

diri terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 54% dan 56% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kencana sawit Indonesia. Berdasarkan uji hipotesis *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 21. *For window*, dimana *level of significant* (α) 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r = -0,737$ dengan nilai (p) $\text{sig} = 0,000$, karena nilai (p) $\text{sig} = 0,000$, $< 0,01$ maka hasil hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan arah negatif, yang artinya bahwa semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dialami, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dialami karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.

Kondisi psikologis pekerja seperti perasaan frustrasi, stres, dan 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 [18].

Kontrol diri yang tinggi maka individu akan mampu segera menyelesaikan pekerjaannya dan mencurahkan segala kekuatannya agar pekerjaan tersebut segera selesai [19]. 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 mengenai 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di analisis, diperoleh data yang menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif. Dengan demikian maka hipotesa penelitian ini diterima bahwa semakin tinggi kontrol diri seorang individu akan semakin rendah tingkat perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, mengenai kontrol diri yang tinggi maka individu akan mampu segera menyelesaikan pekerjaannya dan mencurahkan segala kekuatannya agar pekerjaan tersebut segera selesai.

Secara umum individu yang mempunyai kontrol diri yang tinggi akan menggunakan waktu yang sesuai dan mengarahkan pada perilaku yang lebih utama [20]. Namun individu yang mempunyai kontrol diri rendah tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya, bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Berdasarkan analisa diatas terhadap 73 orang sampel pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia untuk variabel kontrol diri diperoleh gambaran sebesar 34,2% atau 25 orang dikategorikan memiliki kontrol diri yang rendah, sebesar 43,8% atau 32 orang dikategorikan memiliki kontrol diri yang sedang dan sebesar 21,9% atau 16 orang dikategorikan memiliki kontrol diri yang tinggi. Sedangkan untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif diperoleh gambaran sebesar 39,7% atau 29 orang dikategorikan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah, sebesar 34,2% atau 25 orang dikategorikan memiliki perilaku kerja kontraproduktif yang sedang dan sebesar 26,1% atau 19 orang dikategorikan memiliki perilaku kerja kontraproduktif yang tinggi. Adapun koefisiensi determinan ditentukan bahwa besarnya koefisien determinan kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan adalah sebesar 54% dan 56% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kontrol diri berupa struktur keluarga, gender, fungsi eksekutif otak, budaya dan etnis.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan sangat signifikan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan dengan arah hubungan negatif, jika kontrol diri tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan akan rendah begitu juga sebaliknya, apabila kontrol diri pada karyawan rendah maka perilaku kerja kontra produktif akan tinggi yang terjadi pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Adapun sumbangan efektif variabel sumbangan kontrol diri terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 54%.

Daftar Rujukan

- [1] Amanda, A. A. N., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 70. <https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i01.p08>
- [2] Uji Validitas dan Reliabilitas. (n.d.). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5218.s323>.
- [3] Daniarsyah, D. (2020). Menghalau Perilaku Kontraproduktif: Transformasi Jabatan Administrasi Menjadi Jabatan

- Fungsional. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(1). <https://doi.org/10.31506/jipags.v4i1.7794>
- [4] Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>.
- [5] Zanki, H. A. (2020). Teori Psikologi dan Sosial Pendidikan (Teori Interaksi Simbolik). *Scolae: Journal of Pedagogy*, 3(2). <https://doi.org/10.56488/scolae.v3i2.82>.
- [6] Nurnaningsih, R., & Solihin, D. (2020). Kedudukan Perseroan Terbatas (PT) Sebagai Bentuk Badan Hukum Perseroan Modal Ditinjau Menurut Undang-Undang PT dan Nieuw Burgerlijk Wetboek (NBW). *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(2), 142. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v1i2.28>.
- [7] *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2021). <https://doi.org/10.52931/t3b5/2021>.
- [8] Hudin, J. M., Mutiara, E., Ramdhani, L. S., & Saputra, R. A. (2021). Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Intercon Terminal Indonesia Menggunakan Framework Cobit 4.1. *Swabumi*, 9(1), 48–56. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i1.10310>.
- [9] Yunas, A. M., Dianto, M., & Chandra, Y. (2023). Pengaruh Kecanduan Game Online terhadap Konsentrasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 2 Ampek Nagari Kabupaten Agam. *Journal on Education*, 5(4), 14122–14131. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2433>.
- [10] Iryansyah, I. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(3). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i3.43636>.
- [11] Permana, I. G. A. (2019). Penggunaan Upaya Hukum Novasi dalam Penyelesaian Permasalahan Hukum Perusahaan yang Mengalami Kerugian. *Acta Comitas*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.24843/ac.2019.v04.i02.p14>.
- [12] Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>.
- [13] Hidayati, T. (2020). *Statistika Dasar Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/27edm>.
- [14] Rambe, S. A., Mudjiran, M., & Marjohan, M. (2017). Pengembangan Modul Layanan Informasi untuk Mengembangkan Kontrol Diri dalam Penggunaan Smartphone. *Konselor*, 6(4), 132. <https://doi.org/10.24036/02017648051-0-00>.
- [15] Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). Mengatasi Perilaku Kerja Kontraproduktif Melalui Peran Integratif Politik Organisasional dan Kecerdasan Emosional Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45–54. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v14i2.8961>.
- [16] Suranta, J., & Hurriyati, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v12i2.491>.
- [17] Tripambudi, B., & Indrawati, E. S. (2020). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pembelian Gadget Pada Mahasiswa Teknik Industri Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(2), 597–603. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21683>.

- [18] Simatupang, M. F., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), 95–104. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>.
- [19] Ikhwan, I. (2023). *Validitas dan Reliabilitas dalam Pengajaran*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3ndbg>.
- [20] Nabillah, N. (2023). *Statistik : Uji Validitas dan Reliabilitas*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jxyd5>