



dilakukan oleh Guerrero hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya pengendalian diri bagi pekerja kesehatan mental berpengaruh terhadap pekerjaan yang kurang produktif.

Keterlibatan dalam perilaku kerja kontraproduktif juga dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi, dimana telah disebutkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres, dan akhirnya mungkin mengarah pada niat untuk meninggalkan organisasi.

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001:108).

Stres kerja merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, dalam arti bahwa stres kerja bersifat *inheren* dalam diri setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Stres kerja dapat dialami oleh karyawan, tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi (Yusuf, 2004:93).

Adapun fenomena yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sidoarjo yang dipecah memperlihatkan tren meningkat. Sepanjang 2014 ada sepuluh pegawai yang diputus karir PNS-nya. Bahkan, enam orang di antaranya diberhentikan secara tidak hormat karena melanggar hukum. (Sumber *Tribbunnews.com* diakses 15 Mei 2015)

Contoh kasus lain sejumlah perempuan yang berpakaian seragam pegawai negeri sipil, terlihat memasuki Makassar Town Square (M'Tos) Jalan Perintis

Kemerdekaan, Makassar, razia dari badan kepegawaian daerah (BKD) baik dari Pemerintah Provinsi Sulsel maupun Pemerintah Kota Makassar, menyebabkan banyak PNS yang abai pada tanggung jawab yang dibebankan, termasuk soal kedisiplinan yakni dengan berbelanja di mal di jam kerja. (Sumber Fajar.co.id diakses pada 7 Mei 2015)

Selanjutnya Kejaksaan Negeri (Kejari) Sidoarjo menetapkan enam tersangka dalam kasus dugaan pembobolan PT BPR Delta Artha Sidoarjo Pusat. Dalam perkara tersebut yang merugikan negara hingga Rp 12 miliar. Modus pembobolan bank tersebut yakni, dengan memanfaatkan surat keputusan (SK) PNS. SK diganti nama sesuai dengan identitas peminjam yang direkayasa. Tindakan semacam itu berlangsung sejak 2007 (sumber JawaPos.com diakses: pada tanggal 7 Mei 2015)

Penangkapan seorang pegawai pajak. Pegawai Tommy Hendratno tersebut diduga menerima suap dari salah seorang Wajib Pajak. Penangkapan Tommy dilakukan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Yang mengejutkan publik ternyata merupakan pejabat di Direktorat Jenderal Pajak, sebagai Kasi Pengawasan dan Konsultasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sidoarjo Jatim. Selain itu, menangkap pegawai PT Bhakti Investama James Gunarjo. Ada uang Rp 280 juta yang ditemukan dalam penangkapan itu, ditengarai digunakan melancarkan pengurusan salah satu wajib pajak senilai Rp 3,4 miliar. (Sumber *suaramerdeka.com* diakses pada tanggal 7 Mei 2015)

Adapula kasus pencurian yang dilakukan oleh seorang staf Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemkab Madiun yang bertugas di Bagian Sekretariat KPU Kabupaten

Madiun, Sofyan menjadi otak pencurian kotak suara bekas Pilpres 2009 yang disimpan di gudang KPU Kabupaten Madiun di JL Suhud Nosingo Nomor 6 Kelurahan Kejuron, Kecamatan Taman, Kota Madiun. Polisi juga menetapkan Rudy Candra pengepul barang rongsokan yang berada di JL. Bali, Kelurahan/Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun sebagai tersangka dalam perkara ini. (Sumber Surya.com diakses pada tanggal 7 Mei 2015)

Maraknya berita tentang penyimpangan di dalam perusahaan atau pemerintahan di media masa seharusnya makin membuat sadar bahwa kita harus melakukan sesuatu untuk membenahi ketidakberesan tersebut. Walaupun saat ini sorotan utama sering terjadi pada manajemen puncak perusahaan, atau pejabat tinggi suatu instansi, penyimpangan perilaku tersebut juga terjadi di berbagai lapisan kerja organisasi. Kasus Gayus Tambunan melengkapi betapa masalah penyimpangan khususnya korupsi sudah menjadi kejadian sehari-hari bahkan makin mengarah pada kejadian yang tidak lagi perlu dipersoalkan.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan dari mulai tingkat absensi yang rendah, tindak korupsi, pemalsuan data pencurian property dikantor dan penyalahgunaan jabatan merupakan contoh dari keterlibatan PNS dengan perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan kerja.

Kantor Pelayanan Pajak di Jawa Timur ini dibentuk pada tanggal 27 November 2007 berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 132/PMK.01/2006 tanggal 22 Desember 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Pegawai pada kantor layanan pajak ini mayoritas merupakan pegawai negeri dimana pegawai negeri sendiri merupakan sebutan

bagi pelaksana dari tugas mengenai urusan pemerintahan. Pegawai Negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas suatu jabatan negeri dan digaji berdasarkan peraturan perundang –undangan yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 dan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok –pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Negara Indonesia (POLRI). Sesuai dengan PP Nomor 53 tentang disiplin kerja PNS yang isinya yakni menuntut kesanggupan bagi setiap pegawai negeri sipil untuk dapat berperilaku disiplin dalam segala hal yang menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hal tersebut seharusnya PNS melaksanakan perintah undang-undang dengan bersikap disiplin dan bekerja dengan rajin. Hal ini agar dapat mencapai hasil yang optimal bagi masyarakat, pemerintah serta pembangunan untuk bangsa dan negara. Namun melihat fenomena yang terjadi pada PNS tentang banyaknya perilaku kerja Kontraproduktif perlu adanya solusi. Kerana seharusnya PNS mampu menjadi contoh bagi masyarakat.

Perilaku kerja kontraproduktif mempengaruhi tidak hanya organisasi secara keseluruhan karena implikasi keuangan, tetapi juga dapat mempengaruhi *stakeholder* organisasi (misalnya karyawan lainnya, pelanggan, pemasok dll).

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan juga mahal bagi organisasi dan anggota organisasi (Fox, Spector, Bauer, 2010). Perilaku tersebut didefinisikan sebagai "disfungsional", karena hampir

selalu melanggar norma-norma utama dalam organisasi dan melakukan perbuatan yang tidak relevan dengan tujuan mereka, menyalahi prosedur dan menurunkan produktivitas dan profitabilitas. Namun sayangnya, setiap karyawan dengan profesi apapun memiliki potensi untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Hal ini diperkuat oleh Harper (dalam Hafidz, 2012) yang menyebutkan bahwa 33% hingga 75% karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif, seperti ketidakhadiran dengan sengaja dan sukarela, pencurian, penipuan, sabotase, dan vandalisme. Perilaku kerja kontraproduktif juga dilaporkan tengah melonjak tak terkendali dari tahun ke tahun Mardanov, Heischmidt & Henson (dalam Nurfianti & Handoyo, 2013)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada kantor pelayanan pajak memiliki pelayanan yang cukup baik. Berbicara tentang pelayanan yang di berikan oleh kantor pelayanan pajak pratama Sidoarjo Barat ini sangat erat kaitannya dengan pegawai pajak yang merupakan unsur terpenting dimana pegawai pajak merupakan golongan pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai pajak juga memiliki tanggung jawab serta beban kerja berat untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Mengingat pentingnya pegawai pajak dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, ini dilakukan demi mencapai tujuan dalam organisasi di kantor pelayan pajak pratama Sidoarjo Barat. Untuk memenuhi tercapainya tujuan dalam organisasi haruslah diperlukan banyak faktor untuk mendukungnya salah satunya yakni kinerja pegawai itu sendiri. Tetapi pada hasil yang di peroleh dari observasi juga









Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni (2013) tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif ditinjau dari *Big Five Personality*. Adapun sampel penelitian sebanyak 74 orang dipilih dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, teknik analisis menggunakan teknik analisis *product momen pearson*. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap variabel menunjukkan bahwa kepribadian *big five personality trait conscientiousness*, *openess to experince* dan *agreebleness* memiliki korelasi negatif terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Maiyer dan Spector (2013) tentang stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif. Sempel penelitian sebanyak 663 subjek, dengan studi longitudinal selama 8 bulan. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap variabel menunjukkan bahwa efek timbal-balik dari stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Tidak jauh berbeda penelitian yang dilakukan oleh Onyishi dan Onukwo (2013) tentang stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap variabel menunjukkan bahwa stres kerja adalah faktor yang signifikan dari perilaku kerja kontraproduktif.

Dilanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Guerrero (2013) tentang kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap kedua variabel menunjukkan bahwa kurangnya pengendalian diri bagi pekerja kesehatan mental berpengaruh terhadap pekerjaan yang kurang produktif.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yan, Zhou, Long, dan Ji, (2013) tentang *Workplace Ostracism on Counterproductive Work Behavior*. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap variabel menunjukkan bahwa *Workplace Ostracism (WOS)* dan *Counterproductive Work Behavior (CWB)* berpengaruh signifikan dengan kontrol diri sebagai variabel mediator.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi, Dian, Widayari, dan Susilawati (2014) tentang keamanan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan metode survei dan analisis data korelasi Product Moment Pearson dengan jumlah sampel sebanyak 64 pegawai. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap variabel menunjukkan keamanan kerja (X) berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif (Y) pada pegawai yang berstatus PNS pada dinas X dan Y di kota Z, dengan menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,482 dengan tingkat signifikansi antara keamanan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Sumbangan efektif keamanan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif PNS dinas Kota Z sebesar 23,3% sementara 76,8% dijelaskan faktor lain.

Pada penelitian yang dilakukan Fauzi (2013) dengan judul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya mandiri Environment. Dari hasil penelitian yang dilakukan hasil penelitian dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang maka diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan

konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. Analisis pengolahan data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis regresi berganda di peroleh adanya korelasi antara stres dan konflik kerja dengan semangat kerja karyawan. Hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat. Dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Nurfianti dan Handoyo (2013) keadilan distributif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini dilakukan di Nissan Basuki Rahmat dan Nissan HR Muhammad dengan sales sebagai subjek penelitian. Jumlah yang digunakan sebagai subjek penelitian sebanyak 43 sales, yang merupakan jumlah keseluruhan sales dengan rincian 33 sales Nissan Basuki Rahmat dan 10 sales Nissan HR Muhammad. Alat pengumpul data untuk keadilan distributif diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Colquitt, terdiri dari 4 item. Alat pengumpul data untuk perilaku kerja kontraproduktif berupa kuesioner CWB yang diadaptasi dari penelitian Spector, dkk, terdiri dari 45 item. Sedangkan alat pengumpul data untuk LMX berupa kuesioner LMX 7 yang diadaptasi dari penelitian Graen dan Uhl-Bien yang terdiri dari 7 item. Dari hasil penelitian yang dikaji terhadap variabel menunjukkan korelasi negatif antara keadilan distribusi dengan perilaku

kerja kontraproduktif sales Nissan Basuki Rahmat dan Nissan HR Muhammad jika LMX dikontrol.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu lebih banyak fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Adapun perbedaan yang peneliti dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu adalah dapat dilihat dari subjek dalam penelitian dimana subjek pada penelitian ini berjumlah 47. Subjek penelitian adalah pegawai pegawai kantor layanan pajak di Jawa Timur. Adapun variabel yang digunakan oleh penulis yakni stres kerja, kontrol diri, dan perilaku kerja kontraproduktif. Selain itu pada penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kontrol diri terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini untuk menguji hipotesisi menggunakan analisis regresi linier ganda