







Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah pegawai laki- laki sebanyak 31 orang atau sekitar 66% kemudian yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau sekitar 34% dengan total keseluruhan pegawai sebanyak 47 orang. Hal ini menunjukkan yang bekerja di kantor pelayanan pajak adalah pegawai berjenis kelamin laki – laki

Tabel : 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

<b>UMUR</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PROSENTASE %</b>
<b>18-25 TAHUN</b>	15	0,31
<b>26-35 TAHUN</b>	17	0,36
<b>36-45 TAHUN</b>	12	0,25
<b>46-55 TAHUN</b>	3	0,06
<b>JUMLAH</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak berusia 18-25 tahun berjumlah 15 pegawai atau sekitar 31 %, kemudian 26-35 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 17 atau sekitar 36%, kemudian yang berusia, selanjutnya yang berusia 36-45 tahun berjumlah 12 pegawai atau sekitar 25 %, sedangkan yang berusia 46-55 tahun berjumlah 3 pegawai atau sekitar 0,6%. Adapun total keseluruhan pegawai sebanyak 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di kantor pelayanan pajak adalah berkisar antara usia 26-35 tahun.













kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur. Hal ini juga bisa dikatakan bahwa adanya stres kerja tinggi dan kontrol diri yang rendah pada pegawai, secara tidak langsung akan meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif dan sebaliknya bila stres kerja di nilai negative dan kontrol diri yang dimiliki pegawai tinggi maka perilaku kerja kontraproduktif pegawai juga akan rendah.

2. Hubungan antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur.

Berdasarkan penghitungan regresi di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,242 dengan nilai partial sebesar 0,439. kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena signifikansi =  $0,002 < 0,05$  sehingga stres kerja berhubungan positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur. artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini juga mendukung proposisi bahwa stres kerja akan menjadi prediktor signifikan dari perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan pegawai. Temuan menunjukkan bahwa stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kontraproduktif perilaku, yang berarti bahwa peningkatan stres kerja menyebabkan peningkatan perilaku kerja kontraproduktif antara pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya di stres dan burnout literatur yang mendukung hubungan antara stres dan kejenuhan dan perilaku kerja negatif. Misalnya, Leiter dan Maslach (1988) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres atau

kelelahan lebih mungkin untuk menarik diri dari pekerjaan mereka, berinvestasi sedikit waktu, dan energi, melakukan sedikit pekerjaan dan melakukannya kurang efektif daripada mereka yang mengalami stres kurang dan kelelahan.

Studi ini telah menyoroti relevansi variabel kontekstual dalam keterlibatan karyawan perilaku kerja kontraproduktif. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli tentang mereka kesejahteraan dan tidak lagi bekerja untuk memenuhi janji mereka kepada mereka, mereka cenderung untuk terlibat dalam kurang perilaku produktif melainkan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Peran stres dalam perilaku kerja kontraproduktif juga dieksplorasi. Pekerjaan yang berlebihan serta tuntutan pekerjaan sehingga mengakibatkan predisposisi pada pegawai, oleh karenanya mereka cenderung untuk terlibat dalam beberapa perilaku yang menyimpang. Stres menghasilkan perilaku yang tidak diinginkan konsekuensi sangat besar dan melemahkan yang dapat pula mempengaruhi baik individu dan organisasi. Sebagai hasil dari stres di tempat kerja, karyawan terlibat dalam beberapa perilaku kerja negatif, seperti, absensi, niat untuk meninggalkan pekerjaan, ketidakpuasan kerja, produktivitas rendah, sabotase, peningkatan merokok dan konsumsi alkohol, hanya untuk mendapatkan bantuan dari stres dan memukul keseimbangan untuk mereka psikologis dan fisik kesejahteraan.

### 3. Hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur

Berdasarkan penghitungan regresi di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,203 dengan nilai partial sebesar -0,315. kemudian berdasarkan uji signifikansi di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,033. Karena signifikansi =  $0,033 < 0,05$  sehingga kontrol diri berhubungan negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak di Jawa Timur . Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

Kontrol diri pada satu individu dengan individu lain tidaklah sama. Ada individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi dan ada juga individu yang memiliki kontrol diri rendah (Suyasa, 2004). Pegawai yang mempunyai kontrol diri yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur dan mengarahkan perilakunya sehingga mudah sekali melakukan pelanggaran atau perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan pegawai yang memiliki kontrol diri yang baik cenderung dapat mengurangi keterlibatannya dalam perilaku kerja kontraproduktif tetapi pada kenyataannya pegawai yang kontrol dirinya baik belum tentu dapat mengatasi keterlibatannya itu.

Jika lemah atau rendahnya kontrol diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kemungkinan besar tingkat terpengaruhnya perilaku kerja kontraproduktif pada diri individu akan tinggi, dan begitu sebaliknya jika pegawai itu sendiri mempunyai kemampuan kontrol diri yang tinggi, maka akan mampu mengolah informasi yang tepat tentang

