

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan (Wirawan, 2009). Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM- *human resources*). Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Werther, Davis dalam Sutrisno (2009) Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2010). Salah satu objek dari pembangunan adalah tersedianya tenaga kerja yang memadai. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja (Sumarsono, 2009). Tenaga kerja merupakan penduduk yang produktif dan oleh karena itu sangat besar peranannya dalam mewujudkan pertumbuhan dan memberikan nilai tambah, kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan seorang pekerja harus mampu melakukan kinerjanya dengan baik.

Kinerja adalah suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi (Surya, 2017). Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Nur, 2013). Kinerja juga bermakna sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai dan standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Risma, 2012). Maka kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja

karyawannya. Karyawan merupakan kontributor utama dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan berkontribusi dalam manajemen Fungsi-fungsi manajemen antara lain *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), maupun *controlling* (pengawasan).

Di Indonesia terdapat banyak karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, namun secara garis besar terbagi atas pekerjaan pemerintahan dan pekerjaan swasta. Berdasarkan jenis profesi pekerjaan terbagi atas pekerjaan di bidang jasa, perdagangan, pertanian, peternakan dan lain-lain (Astokodatu, 2015). Terdapat pula jenis profesi pekerjaan dalam tataran kehidupan sosial manusia modern seperti akuntan, notaris, advokat, arsitek, dokter gigi, insinyur, pengacara, pustakawan, perawat, apoteker, dokter, profesor, gugur, dan ilmuwan (Norman, 2013). Semua pekerjaan pada prinsipnya adalah sebagai sarana untuk mencari nafkah. Pekerjaan memungkinkan untuk dapat menyatakan dirinya, sehingga dapat memandang, memahami, dan sadar tentang dirinya.

Seorang pekerja tidak hanya bertanggung jawab pada pimpinan, tetapi bertanggung jawab juga pada semua lingkungan kerjanya, dan harus mematuhi semua aturan yang ada (Burhan, 2013) Sebagaimana yang dikemukakan Hegel (dalam Anoraga, 2009), bahwa inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Jika seseorang benar-benar tahu dan sadar makna dibalik pekerjaannya, dia akan melakukan pekerjaannya dengan bangga, senang hati, dan penuh tanggung jawab. Misalnya profesi pekerjaan sebagai seorang Satpam.

Satpam adalah kelompok/satuan petugas keamanan swakarsa dilingkungan kerja yang dibentuk dan diangkat oleh instansi, baik pemerintah maupun swasta untuk membina atau menjaga keamanan dan ketertiban dikawasan lingkungan kerjanya (Burhan, 2013). Jika seorang satpam dapat mengontrol perilaku dalam bekerja dengan baik dengan menjalankan tugas – tugas serta mematuhi peraturan di suatu organisasi maka mereka akan bekerja dengan baik dan produktif . oleh karena itu keberadaan satpam di tempat kerja sangat penting dan sangat diutamakan dalam menunjang semua kegiatan yang ada ditempat kerja agar terhindar dari segala situasi dan kondisi yang bisa merugikan.

Satpam juga berkewajiban melaksanakan koordinasi terhadap pengawasan satpam di lapangan, baik koordinasi internal maupun eksternal agar sasaran penugasan terlaksana dengan baik kedepannya. sebagaimana menurut Smith (dalam Anoraga, 2009) menyatakan bahwa tujuan kerja adalah untuk hidup. Sebagai pekerja harus siap melaksanakan tugas yang diberikan, bersedia diberikan pekerjaan ekstra dengan senang hati. Pekerja harus selalu bersikap positif saat menghadapi masalah, tidak pasrah, tidak

menyerah pada suatu permasalahan yang dihadapi ditempat kerja dan selalu berusaha mencari solusi.

Pekerja harus mampu mengontrol dirinya dengan baik meskipun banyak godaan yang membuat pekerja dapat melakukan perbuatan yang melanggar peraturan kerja. Tugas sebagai satpam yang bekerja pada suatu tempat lingkungan kerja harus cepat bertindak dan bekerja sesuai aturan atau norma yang berlaku. Mereka harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat untuk mengontrol tingkah laku dan kinerja satpam itu sendiri. Dalam hal ini satpam dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk profesional terutama dalam hal menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan tempat kerja

Keamanan merupakan kondisi dimana seseorang bebas dari cedera fisik dan psikologis dalam kondisi aman dan tentram (Potter dan Perry, 2006). Kebutuhan rasa aman harus dilihat dalam arti luas, tidak sebatas pada keamanan fisik, melainkan juga keamanan yang menyangkut psikologis yang didalamnya berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas sistem yang menghindarkan manusia dari rasa cemas, khawatir dan berbagai hal lainnya Kretch dkk (dalam Krochin, 1976). Untuk dapat memberikan pelayanan keamanan yang baik maka tidak akan terlepas dari pihak-pihak yang bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan. Keamanan memiliki peran penting untuk mendukung pembangunan ekonomi disuatu negara karena suatu negara tanpa penduduk yang terjamin keamanannya tidak akan mampu membentuk serta mengembangkan negaranya sendiri. Program-program yang telah dibentuk oleh pemerintah dalam bidang pengamanan yang bertujuan agar setiap warga negara terjamin keamanannya.

Undang-Undang Kepolisian No. 12 Tahun 2002 menunjukkan bahwa pertumbuhan potensi pengamanan swakarsa dalam 5 tahun sejak awal era reformasi, sejak kepemimpinan Awaludin Djamin ketika menjabat Kapolri telah menandai perkembangan kebutuhan masyarakat di bidang pengamanan karena warga masyarakat merasakan adanya ancaman kriminalitas yang semakin meningkat dari segi kualitasnya. Pertumbuhan potensi swadaya masyarakat di bidang pengamanan yang terjadi saat ini telah membuka lapangan kerja baru.

Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban tugas kepolisiannya. Oleh karena itu, lembaga satuan pengamanan secara resmi dibentuk pada 30 Desember 1980 melalui Surat Keputusan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintahan bab 1 pasal 1 ayat (6) dijelaskan bahwa tugas pokok Satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan

ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Pentingnya satuan pengamanan ikut serta dalam membantu tugas-tugas kepolisian dalam menciptakan lingkungan masyarakat yang tertib dan aman. Sebagai petugas Satpam harus mempunyai tujuan yang jelas agar bisa menyelesaikan tugas dan untuk kehidupan yang lebih baik kedepannya, sebagaimana menurut Smith (dalam Anoraga, 2009). Salah satunya Satpam yang bekerja di Universitas Trunojoyo Madura (UTM).

Sebagai gambaran bagaimana organisasi yang ada pada satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura yakni dapat dilihat dari cara bersikap dan berperilaku sebagai satpam serta mengedepankan disiplin dalam bekerja. Hal itu secara tidak langsung akan memberikan dampak pada individu satpam untuk menerapkan dan menjunjung tinggi kode etik seperti memberikan teladan yang baik, keamanan, dan kenyamanan dalam bertugas. Seperti pengawasan keluar masuk dosen, karyawan, mahasiswa dan tamu pada saat jam kerja berlangsung dan juga pengawasan terhadap disiplin kerja dan perilaku civitas di Universitas Trunojoyo Madura pada saat melakukan patroli di area kampus selama jam kerja berlangsung pengaturan dan penerimaan tamu, menjaga gedung dan parkir kendaraan. Pada saat ini keamanan di lingkungan eksternal maupun internal di kampus

Universitas Trunojoyo Madura nampaknya masih kurang aman, tepatnya di kawasan Desa Telang, Kecamatan Kamal merupakan daerah yang rawan begal dan pencurian. Berdasarkan pantauan Jawa Pos Radar Madura (2015), sepanjang jalan Dusun Candi, Desa Telang, Kecamatan Kamal, Kabupaten Bangkalan masih kurang penerangan jalan umum, Selain itu jalan yang lokasinya persis disebelah timur kampus UTM itu cukup sepi dan jauh dari rumah penduduk.

Kondisi inilah yang dimanfaatkan pelaku kejahatan untuk aksi kriminal. buktinya sering terjadi perampokan pada mahasiswa dan Dosen UTM. Perampokan tidak hanya terjadi pada malam hari, di siang hari Tidak hanya diluar kampus namun di dalam kampus UTM yang kondisinya pada saat ini masih dalam tahap pembenahan mendasar, seperti renovasi gedung perkuliahan, kantor administrasi, prasarana kampus, taman kampus serta sarana olahraga sering terjadi tindak kejahatan, diantaranya pencurian helm dan sepeda motor. juga sering terjadi perampokan. Polsek kamal telah menetapkan lokasi tersebut sebagai kawasan rawan tindak kejahatan. Tidak hanya di jalan raya Telang menuju kampus yang menjadi kawasan rawan tindak kejahatan, di kompleks kos-kosan mahasiswa pula sering terjadi tindak kejahatan, seperti, pencurian sepeda motor (maduraterkini.com 2013).

Hal Ini menunjukkan bahwa Satpam yang menjadi penanggung jawab terhadap keamanan di dalam kampus belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Fungsi dari satpam ini sebetulnya adalah perpanjangan tangan dari kepolisian sebagai induk dari pengayom masyarakat di Indonesia. Adapun tugas satpam yang seharusnya bisa menjaga sekaligus melindungi keamanan kampus bahkan terbukti melakukan tindakan yang menyimpang seperti mencuri fasilitas di kampus, bahkan salah satu dari satpam kampus menjadi penadah begal. Hal ini menunjukkan bahwa satpam melakukan tindakan kontraproduktif.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai bekerja dengan produktif. Masih banyak karyawan-karyawan yang tidak produktif saat bekerja, Kebalikan dari kata produktif yaitu kontraproduktif yang memiliki arti melakukan pekerjaan namun melanggar dari aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghambat dari tujuan perusahaan itu sendiri. terdapat pegawai yang terbukti melakukan penyimpangan-penyimpangan pada saat bekerja, penyimpangan ialah ketika pekerja melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang dapat merugikan suatu instansi/perusahaan maupun anggota didalamnya.

Perilaku produktif merupakan kebalikan dari *Countraproductive work behavior* (*countraproductive work behavior*). Robinson & Bannet (2000) mengatakan bahwa *Countraproductive work behavior* adalah perilaku menyimpang dalam organisasi yang dikonseptualkan sebagai bentuk penyimpangan perilaku yang berbeda-beda dan disusun berdasarkan dari target (individu-organisasi) dan tingkat keseriusan dari perilaku (ringan-berat). Contoh kasus *Countraproductive work behavior* banyak terjadi dalam semua bidang pekerjaan salah satunya di bidang keamanan. Dilansir dari maduranews.com (2019) pengungkapan salah satu satpam kampus UTM yang **terlibat kasus penadah motor hasil kejahatan curanmor/begal yang dilakukan pada mahasiswa di UTM**. Suatu respon atas ketidakpuasan individu di tempat kerja berbentuk perilaku buruk terhadap organisasi atau individu lain dalam organisasi, seperti penggunaan jam kerja dengan tidak efektif, penyebaran isu sesama rekan kerja, pengesampingan etika dalam organisasi, hingga adanya perusakan barang milik instansi, didefinisikan sebagai *counter work behavior* (Kelloway, 2010).

Beberapa penelitian terdahulu memaknai *countraproductive work behavior* sebagai sebuah perilaku menyimpang dari norma organisasi dan mengancam kesejahteraan anggota, organisasi maupun keduanya yang sengaja dilakukan oleh seorang atau beberapa karyawan di dalam perusahaan (Sharkawi, Abdul Rahim, & Dahalan, 2013). Griffin &

Lopez (2005) menyatakan bahwa *Countraproductive work behavior* merupakan istilah yang mengacu pada bentuk yang disengaja, perilaku yang menyimpang ini berpotensi merugikan organisasi maupun individu yang ada di dalam organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa kekerasan fisik terhadap rekan kerja, sabotase, dan pelecehan verbal sehingga menyebabkan perilaku kontraproduktif.

Robinson dan Greenberg (dalam Seniati, 2001), menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel penyebab terjadinya perilaku kontraproduktif, yaitu faktor-faktor individual, faktor-faktor sosial dan interpersonal, dan faktor-faktor organisasional. Sacket & DeVore (dalam Anderson, 2005) kemudian menjelaskan *countraproductive work behavior* dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu, Pertama *Personality* (kepribadian) sifat-sifat kepribadian meliputi *self control*, *narcissism*, *self esteem*, *agreeableness*, sifat marah, perasaan negatif, stabilitas emosi, dan sifat kecemasan. Kedua *Job Characteristic* (karakter pekerjaan) meliputi kepuasan, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat turnover dalam bekerja. Ketiga *Work Group Characteristic* (karakter kelompok kerja) individu akan mengikuti lingkungannya yang berlaku didalam lingkungan kerja. Keempat *Organizational Culture* (budaya organisasi) sistem manajemen yang ada pada organisasi tersebut.

Pada saat bekerja satpam akan berhadapan banyak kemungkinan saat menjalankan tugasnya. Setiap individu memiliki mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya yaitu *Self Control* (kontrol diri). *Self Control* merupakan potensi diri untuk mengarahkan perilaku dan kemampuan untuk menekan tingkah laku yang buruk (Chaplin, 2005). Keadaan tinggi atau rendahnya *Self Control* dapat mempengaruhi signifikan terhadap kondisi kognitif, emosional, dan fisik setiap individu. Kualitas *Self Control* yang tinggi sangat memperhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bermacam-macam. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin, P, Harlina. & Prasetyo (2009) yang meneliti “Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Perilaku Organisasional Devian” hasilnya menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasional Devian.

Prawira (2017) meneliti mengenai “Hubungan Kontrol Diri Dengan *Countraproductive work behavior* Pada Aparatur Sipil Negara Kota Batu” mendapatkan hasil hubungan yang signifikan dan negatif antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontra produktif. Sedangkan penelitian Sari & Ratnaningsih (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa

Tengah” dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kontrol diri dengan intensi *cyberloafing*.

Self control diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa kearah konsekuensi positif. Calhoun & Acocella (1990) mendefinisikan *self control* (kontrol diri) sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang. Individu dengan kontrol diri tinggi sangat memerhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin, P, Harlina. & Prasetyo (2009) yang meneliti “Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensitas Perilaku Organisasional Devian” hasilnya menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasional Devian. Sedangkan individu yang memiliki *self control* yang rendah mereka tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan hal-hal pribadi yang dapat merugikan organisasi seperti *Counterproductive work behavior* (Prawira, 2017).

Calhoun & Acocella (1990) mengemukakan dua alasan yang mengharuskan individu mengontrol diri secara kontinu. Pertama, individu hidup bersama kelompok sehingga dalam memuaskan keinginannya individu harus mengontrol perilakunya agar tidak mengganggu kenyamanan orang lain. Kedua, masyarakat mendorong individu untuk secara konstan menyusun standar yang lebih baik bagi dirinya. Kontrol diri individu sendiri yang menyusun standar bagi kinerjanya dan menghargai atau menghukum dirinya bila berhasil atau tidak berhasil mencapai standar tersebut. Setiap individu pasti memiliki *self control* yang berbeda-beda. Ada individu yang memiliki *self control* yang tinggi, sedang ataupun rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Swanepoel, 2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti *self control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self control* dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor (Swanepoel, 2012).

Pengaruh *self control* terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah laku yang tampak (Zulkarnakin, 2012). Individu yang memiliki *self control* rendah adalah orang-orang yang cenderung memiliki orientasi “*here and now*”, lebih memilih menyelesaikan sesuatu secara fisik daripada mengandalkan kognitif, senang terlibat dalam aktifitas berbahaya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas dibandingkan

dengan hal-hal yang kompleks, serta memiliki toleransi yang rendah terhadap sumber-sumber frustrasi (Gottfredson & Hirschi, 1990).

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh *self control* terhadap *countraproductive work behavior* pada satpam. Maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Control* Terhadap *Countraproductive Work Behavior* pada Satpam Di Universitas Trunojoyo Madura”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *self control* terhadap *counterproduktif work behavior* pada Satpam di Universita Trunojoyo Madura?” karena menurut penulis pembahasan ini sangat menarik untuk dijadikan sebuah penelitian.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap *countraproductive work behavior* (cwb) pada Satpam Universitas Trunojoyo Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dalam ilmu psikologi industri & organisasi. Selain itu untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai konsep *countraproductive work behavior* serta dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi *countraproductive work behavior*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek / Satpam

Manfaat praktisnya adalah satpam mendapatkan pengetahuan mengenai *countraproductive work behavior* yang ada dilingkungan kerja sehingga bagi satpam agar selalu mengendalikan dirinya untuk tidak berperilaku negatif kepada organisasi maupun partner kerja. Dapat berfikir sebelum bertindak dan tidak terlalu mengikuti hawa nafsu yang berdampak negatif.

b. Bagi Civitas Akademika

Dapat meningkatkan wawasan mengenai *countraproductive work behavior* pada satpam Universitas Trunojoyo Madura, sehingga dapat meminimalisir tindak kejahatan yang ada di kampus Universitas Trunojoyo Madura.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi apabila ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama, *self control* dan *countraproductive work behavior* atau fenomena yang sama, dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam melakukan Penelitian di masa mendatang.

d. Bagi penulis

Dengan telah diadakannya penelitian ini mampu memberikan manfaat dan pengetahuan baru tentang *Self Control* dan *Countraproductive Work Behavior* juga pengaruhnya terhadap kelompok pada suatu organisasi.

e. Bagi Institusi lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kehidupan emosi karyawan. Karyawan memiliki peranan penting dalam suatu institusi, sehingga diharapkan pihak institusi dan karyawan semakin dapat menumbuhkan semangat dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan dalam institusi dimana salah satu factor dari dalam individu salah satunya yaitu *self control* dapat mempengaruhi perilaku *countraproductive work behavior* kinerja seorang karyawan suatu instansi.