

# HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN INTENSI PERILAKU ORGANISASIONAL DEVIAN PADA ANGGOTA KEPOLISIAN RESERSE KRIMINAL DI DIT RESKRIM POLDA JAWA TENGAH

Iin Novita Putri, Harlina Nurtjahjanti, Prasetyo Budi Widodo  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

## ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal. Penelitian ini menggunakan 57 reserse sebagai subjek penelitian dengan karakteristik merupakan anggota Dit Reskrim Polda Jateng dan memegang jabatan sebagai bintara pelaksana. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu skala intensi POD dan skala kontrol diri.

Hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana mendapatkan  $r_{xy} = -0,589$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan negatif dan signifikan antara intensi POD dan skala kontrol diri. Arah hubungan negatif antara kedua variabel tersebut artinya semakin tinggi kontrol diri anggota reskrim maka intensi POD akan semakin rendah dan sebaliknya. Kontrol diri memberikan sumbangan efektif sebesar 34,7 % terhadap intensi POD. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ada faktor lain sebesar 65,3 % yang juga turut berperan mempengaruhi intensi POD yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Intensi POD, kontrol diri, polisi reserse kriminal

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Polri merupakan suatu organisasi publik dengan lingkungan kerja yang dinamis. Polri mempunyai tugas memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum. Polri juga bertugas menjaga keamanan di dalam negeri dan bertindak sebagai aparat penegak hukum. Semenjak memisahkan diri dengan TNI dalam wadah ABRI, Polri semakin dituntut keprofesionalan dalam pelaksanaan tugasnya. *Image* Polri akan sangat mudah terlihat mengingat lingkup tugasnya yang langsung berhadapan dengan masyarakat dan segala bentuk permasalahannya (Khoidin dan Sadjijono, 2006).

Schultz dan Schultz (2002); Brown dan Campbell (1994) mengemukakan bahwa polisi merupakan salah satu tipe pekerjaan yang penuh dengan tekanan. Spector (2006) mengatakan bahwa kondisi penuh tekanan dan ketidakadilan mempengaruhi emosi negatif

yang akan membawa seseorang ke arah perilaku-perilaku negatif dan destruktif dalam bekerja, seperti perilaku organisasional devian (POD).

Penelitian-penelitian tentang perilaku organisasi yang dilakukan selama ini banyak yang hanya berfokus pada perilaku keorganisasian dari sisi positif saja, bukan difokuskan pada bentuk-bentuk perilaku negatif dalam bekerja, seperti perilaku organisasional devian (POD), padahal POD selalu ditemukan dari waktu ke waktu. POD ini relatif belum pernah diteliti di Indonesia dan merupakan bidang penelitian baru dalam perilaku organisasi.

POD didefinisikan sebagai perilaku yang sengaja melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan atau anggota-anggotanya, seperti menghina kolega, mencuri, menggossip secara berlebihan, atau terlibat dalam sabotase, yang semuanya bisa menimbulkan malapetaka di suatu organisasi (Robins dan Judge, 2008). Robinson dan Bennet (dalam Kidwell dan Martin, 2005), Greenberg (2003), dan Smither (1998) membagi POD menjadi dua dimensi dan empat bentuk. Dua dimensi dalam POD adalah keseriusan, yaitu perilaku devian dalam tingkatan sangat membahayakan dan kurang membahayakan, dan dimensi kedua adalah sasaran, yaitu perilaku devian yang ditujukan kepada organisasi itu sendiri atau ditujukan kepada anggota organisasi.

Penelitian ini dilakukan kepada anggota kepolisian reserse kriminal Dit Reskrim Polda Jawa Tengah. Satuan reserse kriminal (Sat Reskrim). Perilaku devian yang dilakukan oleh anggota polisi merupakan gambaran umum tentang kegiatan petugas polisi yang tidak sesuai dengan wewenang resmi petugas, wewenang organisasi, nilai dan standar perilaku sopan. Perilaku devian dapat digambarkan antara lain adalah penyalahgunaan cuti sakit, kegagalan untuk menyelidiki kemungkinan terjadinya kejahatan selagi bebas tugas, menerima komisi suatu kejahatan, mengancam orang lain dengan kekerasan fisik, meninggalkan tugas untuk melakukan keperluan pribadi, pemakaian senjata api di luar tugas, kegagalan menyelesaikan laporan, penyalahgunaan senjata api, bertindak curang dan beberapa jenis perilaku devian lain (Barker dan Carter, 1999).

Robinson dan Greenberg (dalam Seniati, 2001), menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel penyebab terjadinya POD, yaitu faktor-faktor individual, faktor-faktor sosial dan interpersonal, dan faktor-faktor organisasional. Salah satu faktor individu yang mempengaruhi terjadinya POD adalah kepribadian.

Setiap individu memiliki mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya, yaitu kontrol diri. Kontrol diri merupakan salah satu sifat kepribadian dimana kontrol diri pada satu individu dengan yang lain tidaklah sama. Individu dengan kontrol diri yang tinggi sangat memperhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku

dalam situasi yang bervariasi. Smet (1994) mengatakan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan melalui tindakannya sendiri. Tinggi atau rendahnya kontrol diri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keadaan emosional, kognitif, dan fisik seseorang.

Fishbein dan Ajzen (dalam Sarwono, 2002), mengatakan bahwa suatu tingkah laku ditentukan oleh intensi yaitu niat atau maksud seseorang untuk memunculkan suatu tingkah laku. Intensi POD adalah niat atau maksud seorang individu atau kelompok yang memiliki tujuan (dilakukan dengan sengaja) dan dapat berbahaya bagi orang tersebut dan orang lain, juga secara finansial dan sosial memerlukan banyak biaya (Ivansevich, et al, 2007). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud menguji secara empiris apakah ada hubungan antara kontrol diri dengan intensi perilaku organisasional devian pada anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Intensi Perilaku Organisasional Devian**

#### **1. Pengertian Intensi**

Intensi adalah niat, yaitu tujuan atau maksud untuk berbuat sesuatu (Kartono dan Gulo, 2003). Intensi (maksud, pamrih tujuan) dalam Chaplin (2005) diartikan sebagai satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologis, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan suatu objek.

Fishbein dan Ajzen (1975) mengatakan bahwa intensi adalah kemungkinan subjektif individu untuk berperilaku, yang meliputi hubungan antara dirinya dan beberapa tindakan. Intensi merupakan komponen konatif dari sikap. Ajzen (2005) mengatakan bahwa intensi berperilaku adalah niat untuk mencoba menampilkan suatu perilaku yang pasti.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa intensi merupakan suatu niat atau keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu.

#### **2. Aspek-Aspek Intensi**

Aspek-aspek intensi diungkapkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) dan Ajzen (2005), antara lain :

- a. Tindakan (*action*), artinya bahwa intensi akan menghasilkan suatu tindakan tertentu, merupakan perilaku spesifik yang nantinya akan diwujudkan.
- b. Sasaran (*target*), artinya bahwa intensi untuk berperilaku memiliki sasaran tertentu yang ingin dicapai, merupakan sasaran yang hendak dicapai dari perilaku spesifik tersebut.

- c. Konteks (*context*), artinya bahwa terdapat suatu situasi tertentu yang memunculkan intensi untuk berperilaku, merupakan keadaan yang dikehendaki individu untuk melakukan perilaku tertentu, meliputi tempat, situasi atau suasana dan keadaan pada individu itu sendiri.
- d. Waktu (*time*), artinya bahwa perbedaan waktu dapat memunculkan intensi untuk berperilaku yang berbeda pula, merupakan waktu munculnya suatu perilaku yang spesifik.

### **3. Pengertian Perilaku Organisasional Devian (POD)**

Bentuk perilaku organisasional ada yang menguntungkan dan ada yang membawa dampak negatif. Griffin dan O'Leary-Kelly (2004) mengungkapkan sisi gelap dari perilaku keorganisasian sebagai perilaku motivasional yang dilakukan oleh pekerja atau sekelompok pekerja dimana memiliki dampak negatif terhadap individu di dalam organisasi atau organisasi itu sendiri. Griffin dan O'Leary-Kelly mendefinisikan devian sebagai perilaku yang bertentangan dengan perilaku normatif yang dapat diterima. Robinson dan Bennet (dalam Griffin dan O'Leary-Kelly, 2004) mendefinisikan devian pada pekerja sebagai perilaku yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya dapat mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya, bahkan kedua-duanya.

Becker (dalam Horton dan Hunt, 1999), menerangkan bahwa devian atau penyimpangan bukanlah kualitas dari suatu tindakan yang dilakukan orang, melainkan konsekuensi dari adanya peraturan dan penerapan sanksi yang dilakukan oleh orang lain terhadap pelaku tindakan tersebut. Devian merupakan setiap perilaku yang dinyatakan sebagai suatu pelanggaran terhadap norma-norma kelompok atau masyarakat. Perilaku devian merupakan perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi meliputi pencurian, korupsi, sabotase, dan pengrusakan.

POD secara luas didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang mempunyai atau cenderung mempunyai dampak yang merugikan bagi rekan kerja, manager, atau organisasi itu sendiri (Kidwell Jr. dan Martin, 2005). Greenberg (2003) mendefinisikan POD sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja dimana dengan sengaja melanggar norma organisasi dan atau aturan-aturan formal sosial, yang dapat menimbulkan dampak negatif.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, POD dapat disimpulkan sebagai perilaku yang dengan sengaja dilakukan oleh anggota organisasi untuk melanggar norma organisasi sehingga membahayakan, merugikan, mengancam kesejahteraan dan menimbulkan dampak negatif terhadap anggota organisasi atau organisasi itu sendiri.

#### **4. Dimensi-dimensi Perilaku Organisasional Devian (POD)**

Greenberg (2003) dan Smither (1998) mengemukakan beberapa dimensi dan bentuk-bentuk POD, seperti pada gambar berikut :

##### **a. Keseriusan**

Keseriusan merupakan tingkat bahaya atas konsekuensi atau dampak yang ditimbulkannya terhadap anggota organisasi ataupun terhadap organisasi itu sendiri. Dampak yang dapat ditimbulkan dapat bersifat kurang membahayakan dan sangat membahayakan. Bentuk POD dalam tingkat sangat membahayakan adalah jenis devian properti dan agresivitas, sedangkan bentuk POD dalam tingkat kurang membahayakan adalah jenis devian produksi dan devian politis.

##### **b. Sasaran**

Sasaran merupakan target yang diharapkan menjadi korban atas perilaku POD tersebut, yaitu apakah ditujukan untuk merugikan anggota organisasi atau ditujukan untuk merugikan organisasi itu sendiri. Bentuk POD yang ditujukan untuk merugikan organisasi adalah jenis devian properti dan devian produksi. Bentuk POD yang ditujukan untuk merugikan anggota organisasi lainnya adalah jenis devian politis dan agresivitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua dimensi POD, yaitu tingkat keseriusan perilaku yang dilakukan mencakup perilaku yang sangat membahayakan dan kurang membahayakan. Dimensi kedua adalah sasaran atas perilaku yang dilakukan, mencakup perilaku yang ditujukan kepada organisasi dan ditujukan kepada anggota organisasi.

#### **5. Aspek-Aspek Intensi Perilaku Organisasional Devian (POD)**

Aspek intensi POD disusun berdasarkan aspek-aspek intensi dari Fishbein dan Ajzen (dalam Sarwono, 2002) dikombinasikan dengan dimensi POD dari Greenberg (2003) dan Smither (1998). Aspek-aspek intensi dari Fishbein dan Ajzen (1975), antara lain : tindakan, sasaran, konteks dan waktu. Dimensi POD antara lain adalah keseriusan dan sasaran.

Aspek intensi POD dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **a. Aspek Tindakan (*action*)**

Aspek tindakan apabila dikaitkan dengan intensi POD, maka aspek tindakan merupakan perilaku devian yang nantinya akan dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi yang ditujukan kepada anggota organisasi atau organisasi itu sendiri.

##### **b. Aspek Sasaran (*target*)**

Aspek sasaran apabila dikaitkan dengan intensi POD, maka aspek sasaran merupakan alasan individu dalam organisasi ketika hendak melakukan perilaku devian, dan objek sasaran dari pelaku devian yang ditujukan kepada anggota organisasi atau organisasi itu sendiri.

c. Aspek Konteks (*context*)

Aspek konteks merupakan suatu situasi tertentu yang memunculkan intensi untuk berperilaku, meliputi tempat dan suasana tertentu.

d. Aspek Waktu (*time*)

Aspek waktu merupakan deskripsi waktu yang dikehendaki untuk melakukan perilaku devian dari tingkat kurang membahayakan hingga sangat membahayakan, yang ditujukan kepada anggota organisasi atau organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek intensi POD meliputi tindakan POD yang dilakukan oleh individu, sasaran individu dalam melakukan POD, konteks individu dalam melakukan POD dan waktu individu dalam melakukan POD.

## **6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasional Devian (POD)**

Kidwell Jr. dan Martin, (2005); Ivansevich, et all (2007) menjelaskan beberapa penyebab terjadinya POD, antara lain :

a. Faktor Individu

Faktor Individu meliputi : nilai, sikap, kepribadian, emosi, reaksi frustrasi, ancaman yang diterima, pengaruh konteks sosial, tingkatan stres yang tinggi, rasa ketidakberdayaan.

b. Faktor pekerjaan dan kelompok kerja

Faktor pekerjaan dan kelompok kerja meliputi : tipe dan kondisi tugas tertentu (identitas, variasi, dan signifikansi tugas), bermacam tekanan yang timbul dari keadaan kelompok kerja saat ini dan yang terdahulu, kesewenang-wenangan, permusuhan dalam hubungan kerja, lingkungan kerja yang penuh tekanan, norma, pengembangan, kohesivitas, dan kepemimpinan.

c. Faktor organisasional (Smither, 1998)

Faktor organisasional meliputi ketidakadilan yang diterima (dari organisasi dan manajer), sistem *reward* (penghargaan), kontrol organisasi, budaya organisasi dan perilaku pemimpin.

## **7. Pengertian Intensi Perilaku Organisasional Devian (POD)**

Pengertian intensi POD berdasarkan definisi dari intensi dan POD, yaitu bahwa intensi POD adalah niat atau keinginan seorang anggota organisasi untuk sengaja melakukan perilaku melanggar norma yang berlaku di dalam organisasi tempatnya bekerja sehingga membahayakan, merugikan dan menimbulkan dampak negatif terhadap anggota organisasi atau organisasi itu sendiri.

### **B. Kontrol Diri**

#### **1. Pengertian Kontrol diri**

Kontrol diri diartikan sebagai mengatur sendiri tingkah laku yang dimiliki (Kartono dan Gulo, 2003). Kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri dan kemampuan untuk menekan atau merintangangi impuls-impuls atau tingkah laku impulsif (Chaplin, 2005).

Thompson (dalam Smet, 1994) mengatakan bahwa seseorang merasa memiliki kontrol diri ketika mereka mampu mengenal apa yang dapat dan tidak dapat dipengaruhi lewat tindakan pribadi dalam sebuah situasi, ketika mereka memfokuskan pada bagian yang dapat dikontrol lewat tindakan pribadi, dan ketika mereka yakin bahwa mereka memiliki kemampuan agar supaya berperilaku dengan sukses. 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.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah kemampuan seseorang untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan langkah-langkah atau tindakannya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### **2. Aspek-Aspek Kontrol diri**

Averill (dalam Sarafino, 1990) dan Smet (1994) mengungkapkan beberapa aspek yang terdapat dalam kontrol diri seseorang, antara lain :

a. Aspek kontrol perilaku (*behavioral control*)

Kemampuan mengontrol perilaku merupakan kesiapan atau terjadinya respons yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi keadaan yang tidak menyenangkan.

b. Aspek kontrol stimulus (*cognitive control*)

Kemampuan mengontrol stimulus ialah kemampuan untuk menggunakan proses dan strategi yang sudah dipikirkan untuk mengubah pengaruh *stressor*.

c. Aspek kontrol peristiwa (*informational control*)

Kemampuan menantisipasi peristiwa adalah kemampuan untuk mendapatkan informasi mengenai kejadian yang tidak dikehendaki, alasan peristiwa tersebut terjadi, perkiraan peristiwa selanjutnya yang akan terjadi, konsekuensi yang akan diterima terkait dengan kejadian tersebut.

d. Aspek kontrol retrospektif (*retrospection control*)

Kemampuan menilai peristiwa dari segi positif adalah keyakinan tentang apa dan siapa yang akan menyebabkan peristiwa yang penuh dengan stress setelah hal itu terjadi, kemampuan individu untuk mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis untuk mengurangi tekanan.

e. Aspek kontrol keputusan (*decision control*)

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan individu untuk memilih hasil atau tindakan berdasarkan keyakinannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kontrol diri antara lain kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan mengantisipasi peristiwa, kemampuan menilai peristiwa dari segi positif dan kemampuan mengambil keputusan.

### **3. Tipe Kontrol Diri**

Rosenbaum (dalam Safaria, 2004) mengembangkan model teoritis tentang kontrol dalam tiga tipe, yaitu redresif, reformatif, dan eksperiensial.

a. Kontrol diri tipe redresif

Kontrol diri tipe redresif berfokus pada proses pengendalian diri.

b. Kontrol diri tipe reformatif

Kontrol diri tipe reformatif berfokus pada bagaimana mengubah gaya hidup, pola perilaku, dan kebiasaan-kebiasaan yang destruktif.

c. Kontrol diri tipe eksperiensial

Kontrol diri tipe eksperiensial merupakan kemampuan individu untuk menjadi sensitif dan menyadari perasaan-perasaannya dan penghayatan akan stimuli dari lingkungan yang spesifik.

### **C. Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Intensi Perilaku Organisasional Devian**

Perilaku individu di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan setiap organisasi, sehingga untuk dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya, individu memerlukan kontrol diri sebagai mekanisme. Thompson

(dalam Smet, 1994) mengungkapkan bahwa seorang individu dikatakan memiliki kontrol diri ketika mereka mampu mengenal apa yang dapat dan tidak dapat dipengaruhi lewat tindakan pribadi dalam sebuah situasi. Kontrol diri yang dimiliki oleh individu yang satu tidak sama dengan kontrol diri yang dimiliki oleh individu lainnya.

Schultz dan Schultz (2002) mengemukakan bahwa polisi merupakan salah satu tipe pekerjaan yang penuh dengan tekanan. Senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Spector (2006) bahwa kondisi penuh tekanan dan ketidakadilan mempengaruhi emosi negatif, seperti rasa marah, kecemasan, depresi, kebosanan, ataupun rasa takut. Perasaan-perasaan tersebut dapat mendorong terjadinya perilaku destruktif, seperti perilaku organisasional devian (POD).

Pernyataan Spector tersebut senada dengan penelitian Guerrero (2004), yang mengatakan bahwa kondisi psikologis pekerja seperti perasaan frustrasi, stres, dan emosi-emosi negatif dapat menyebabkan terjadinya perilaku-perilaku negatif dalam bekerja yang dapat mengancam kesejahteraan, produktivitas, dan melanggar norma dalam organisasi. Karakteristik kepribadian polisi, seperti kontrol diri, dapat mengatur dan menahan terjadinya dorongan perilaku-perilaku negatif dalam bekerja.

POD merupakan perilaku buruk anggota organisasi yang nampak. Seiring dengan pernyataan tersebut, Ajzen (2005) mengatakan bahwa setiap perilaku yang nampak selalu didahului oleh adanya intensi atau niat untuk mencoba menampilkan suatu perilaku yang pasti. Intensi POD merupakan niat individu dalam organisasi untuk melakukan perilaku melanggar norma yang berlaku dalam organisasi tempatnya bekerja sehingga membahayakan, merugikan dan menimbulkan dampak negatif terhadap anggota organisasi atau organisasi itu sendiri.

Terjadinya berbagai bentuk POD pada anggota kepolisian tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. POD dapat terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, baik faktor individual maupun faktor organisasional. Seperti yang diungkapkan oleh Ivansevich, et al (2007); Griffin dan O'Leary-Kelly (2004); Kidwell Jr. dan Martin, (2005), bahwa faktor individual yang menyebabkan terjadinya perilaku devian tersebut antara lain meliputi adanya frustrasi, sifat kepribadian tertentu, nilai-nilai yang dianut, sikap, emosi, dan kondisi stres. Faktor organisasional meliputi ancaman dan tekanan yang diterima, ketidakadilan yang dirasakan, sistem penghargaan norma dan budaya organisasi, perilaku pemimpin dan variasi tugas.

Perilaku polisi sebagai anggota organisasi tidak terlepas dari kemampuan kontrol diri yang dimilikinya. Polisi yang mempunyai kontrol diri tinggi akan mampu memandu,

mengarahkan, dan mengatur perilakunya. Ia akan memperhatikan norma subjektif sebelum bertindak mengenai perilaku apa yang diterima dan yang tidak diterima oleh masyarakat. Polisi dengan kontrol diri yang tinggi akan mempunyai sikap atas perilaku tertentu berupa penilaian / evaluasi yang berbentuk positif atau negatif. Polisi yang telah melakukan pertimbangan norma subjektif dan sikap negatif terhadap jenis perilaku devian, maka ia akan mampu mengontrol dirinya untuk tidak terlibat dalam POD.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Ada hubungan negatif antara kontrol diri dengan intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal. Semakin tinggi kemampuan kontrol diri yang dimiliki oleh polisi, maka intensi POD akan semakin rendah.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian reserse kriminal yang bertugas di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*.

Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Anggota kepolisian reserse kriminal yang bertugas di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah.  
Pemilihan sampel penelitian anggota kepolisian reserse kriminal yang bertugas di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah, dengan pertimbangan bahwa anggota kepolisian reserse kriminal yang bertugas di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah memiliki tugas penyidikan dan penyelidikan kasus-kasus kriminal yang lebih kompleks dan penuh tekanan daripada anggota kepolisian yang bertugas di tingkatan bawahnya karena anggota kepolisian Reserse Kriminal yang bertugas di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah bertugas dalam ruang lingkup yang besar.
2. Masa kerja lebih dari satu tahun  
Anggota kepolisian yang sudah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun dianggap telah mempunyai kemampuan dalam beradaptasi dengan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja di tempat kerjanya.
3. Sedang tidak dalam tugas dinas ke luar kota  
Anggota kepolisian yang tidak sedang tugas ke luar kota, perilaku keorganisasiannya akan lebih terlihat karena interaksi dengan rekan kerja lebih intensif dari pada anggota kepolisian yang sedang dinas ke luar kota.

4. Sedang tidak menjalani masa hukuman

Anggota kepolisian yang sedang tidak menjalani masa hukuman akan dapat menjalankan tugas-tugasnya secara normal, sehingga perilaku keorganisasian dan interaksi dengan rekan kerja akan terlihat wajar.

5. Memiliki kepangkatan dan jabatan kepolisian yang jelas di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah.

Peneliti melibatkan anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah yang memiliki jabatan struktural sebagai unsur pelaksana, yaitu terdiri dari unsur pembantu di bawah Dir Reskrim dan unsur pelaksana di bidang operasional. Anggota kepolisian dalam jabatan struktural tersebut terdiri atas pangkat AIPTU, AIPDA, BRIPKA, BRIGADIR, BRIPTU, dan BRIPDA. Adanya jabatan dan kepangkatan yang jelas di organisasi, oleh peneliti diasumsikan akan mempengaruhi hasil penelitian.

## **B. Instrumen Pengukuran**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode skala psikologi, yaitu skala Intensi POD dan skala Kontrol Diri. Aitem pada dua skala tersebut terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dan menyediakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows evaluation version 14.0*.

Skala intensi POD disusun berdasarkan aspek-aspek intensi dari Fishbein dan Ajzen (1975) antara lain : tindakan, sasaran, konteks, dan waktu., kemudian dikombinasikan dengan aspek POD dari Greenberg (2003) dan Smither (1998) antara lain : sasaran dan keseriusan. Skala intensi POD terdiri dari 40 aitem dengan perincian 20 aitem *favorabel* dan 20 aitem *unfavorabel*.

Skala kontrol diri dibuat oleh peneliti didasarkan pada aspek-aspek kontrol diri dari Smet (1994) dan Averill (dalam Sarafino, 1990), yaitu kontrol perilaku, kontrol stimulus, kontrol peristiwa, kontrol retrospektif dan kontrol keputusan. Skala kontrol diri terdiri dari 40 aitem dengan perincian 20 aitem *favorabel* dan 20 aitem *unfavorabel*.

### **C. Prosedur Penelitian**

Sebelum melakukan pengambilan data untuk penelitian, peneliti terlebih dulu melakukan uji coba alat skala. Pada saat uji coba peneliti datang ke markas Polda Jawa Tengah, kemudian menyerahkan 50 skala psikologi kepada Perwira Administrasi Sub Bag Renmin untuk dibagikan kepada 50 anggota kepolisian Reskrim, dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel sesuai proporsi yang telah ditentukan peneliti. Dalam pelaksanaan uji coba penelitian, pengisian skala dilakukan pada tanggal 21-22 Juli 2009. Setelah melakukan uji coba skala, peneliti mengetahui jumlah aitem yang valid dan gugur pada skala yang digunakan. Skala POD memiliki jumlah aitem valid sebanyak 35 aitem dan 5 aitem gugur, sedangkan skala kontrol diri memiliki 30 aitem valid dan 10 aitem gugur.

Setelah melakukan uji coba skala, peneliti melakukan pengambilan data penelitian dengan menggunakan alat ukur skala yang telah diujicobakan yaitu skala intensi POD sebanyak 35 aitem dan skala kontrol diri sebanyak 30 aitem. Penelitian dilaksanakan di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah. Penelitian berlangsung pada tanggal 24-29 Juli 2009.

Pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah *proporsional sampling*. Jumlah anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jateng yang ditetapkan peneliti menjadi sampel penelitian adalah 64 orang, namun ditemukan subjek yang gugur sejumlah 7 orang, sehingga sampel penelitian yang diperoleh adalah sejumlah 57 orang.

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Metode Pengolahan Data**

Sesuai dengan tujuan utama penelitian ini yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel yang diteliti serta melihat seberapa besar kontribusi efektif yang diberikan oleh kontrol diri selaku variabel prediktor terhadap intensi POD sebagai variabel kriterium, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik Analisis Regresi linear sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows evaluation version 14.0*.

### **B. Hasil**

Data yang telah didapat melalui pengambilan data kemudian diolah dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows evaluation version 14.0* maka didapatkan hasil sebagai berikut :

#### **Uji Normalitas dan Uji Linieritas**

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas Sebaran Data Intensi POD**

Rata-rata	Standar	Deviasi	Signifikansi	Probabilitas
61,04	14,132	1,146	0,144	p>0,05

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas Sebaran Data Kontrol Diri**

Rata-rata	Standar	Deviasi	Signifikansi	Probabilitas
109,65	7,880	0,639	0,809	p>0,05

**Tabel 3**  
**Uji Linieritas variabel Intensi POD terhadap Kontrol Diri**

Nilai F	Signifikansi	p
29,225	0,000	p<0,05

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data intensi POD dan kontrol diri memiliki distribusi normal dan terdapat hubungan linier antara variabel kontrol diri dengan intensi POD.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = -0,589$  dan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,000$  ( $p<0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kontrol diri dengan intensi POD. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara kontrol diri dengan intensi POD **dapat diterima**. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Penelitian**

Model	Jumlah Kuadrat	Df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig
Regresi	3880,698	1	3880,698	29,225	0
Residual	7303,231	55	132,786		
Total	11183,930	56			

Hubungan antara intensi POD dengan kontrol diri dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi sesuai hasil yang tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Koefisien Persamaan Regresi**

Model	Koefisien tidak terstandar		Koefisien terstandar	t	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Constant)	176,875	21,482		8,234	.000
KD	-1,056	0.195	-0,589	-5,406	.000

Tabel tersebut menunjukkan besarnya nilai konstanta dari variabel prediktor (kontrol diri) yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel intensi POD melalui persamaan regresi, yaitu :

$$Y = c + \beta x$$

$$Y = 176,875 - 1,056 x$$

Arti persamaan di atas adalah variabel intensi POD (Y) akan berubah sebesar -1,056 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kontrol diri (X).

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi Penelitian**

R	Koefisien Determinasi	Koefisien Determinasi Biasa	Perkiraan Kesalahan
-0, 589	0,347	0,335	11,523

Koefisien determinasi pada tabel 6 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kontrol diri mempunyai sumbangan efektif sebesar 34,7 % terhadap intensi POD. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi POD dapat diprediksi oleh variabel kontrol diri. Sisanya 65,3 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## DISKUSI

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kontrol diri dengan intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $xy r = -0,589$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut berarti semakin tinggi kemampuan kontrol diri yang dimiliki oleh polisi, maka intensi POD akan semakin rendah. Terujinya hipotesis dalam penelitian ini disebabkan pada hakekatnya kontrol diri merupakan salah satu faktor internal yang berperan dalam menentukan munculnya intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tittle dan Botchkovar (2004), tentang 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 lemah mempunyai indikasi untuk cenderung melakukan perilaku kriminal atau menghasilkan perilaku devian.

Polisi merupakan objek studi yang menarik karena adanya perbedaan yang cukup besar antara polisi dengan badan-badan yang bergerak dalam (penegakan) hukum lainnya, seperti advokat, jaksa, dan hakim. Perbedaan tersebut terutama disebabkan keterlibatan polisi secara langsung terhadap penanganan masalah yang menjadi tugasnya. Polisi memiliki suatu kepribadian kerja, yang menjadikannya berbeda dari penegak hukum yang lain. Kepribadian kerja tersebut dibentuk oleh pengalaman-pengalamannya dalam menjalankan pekerjaannya, termasuk menangani penjahat dan kejahatan. Akumulasi pengalaman itulah yang sangat menentukan sikap serta perilakunya (Rahardjo, 2002). Munculnya berbagai bentuk POD pada individu diawali dengan munculnya intensi untuk menampilkan bentuk-bentuk POD. Intensi merupakan kemungkinan subjektif individu untuk berperilaku, yang meliputi hubungan antara dirinya dan beberapa tindakan. Intensi merupakan fungsi dari dua determinan dasar antara sikap individu terhadap perilaku dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan.

Munculnya intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal anggota. Faktor internal anggota merupakan faktor kepribadian yang ada pada diri anggota, meliputi ciri kepribadian (kontrol diri), kemampuan coping terhadap stres, pengendalian emosi, nilai etika dan nilai moral yang dimiliki (Ivansevich, et all, 2007). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Spector, et all pada tahun 2006 mengatakan bahwa banyak sifat kepribadian yang berhubungan dengan perilaku-

perilaku negatif dalam bekerja, yaitu meliputi sifat marah, perasaan negatif, kontrol diri, stabilitas emosi, *narcissism*, *self-esteem*, *agreeableness*, dan sifat kecemasan.

Rahardjo (2002) mengungkapkan beberapa sebab terjadinya perilaku negatif polisi. Faktor pertama adalah adanya sejumlah kekuasaan dan kekuatan yang hanya diberikan kepada polisi, seperti menghentikan orang, menahan, memeriksa, menggeledah, dan memasuki rumah, yang mengandung resiko terjadinya penyalahgunaan dan penggunaan berlebihan. Kedua adalah keadaan yang diperkirakan memberikan kesempatan berlangsungnya perbuatan negatif tersebut. Ivansevich, et all (2007), mengatakan bahwa kedua faktor tersebut di atas, yaitu faktor individu (internal) dan faktor pekerjaan (eksternal) dapat mempengaruhi intensi POD. Khoidin dan Sadjijono (2006) mengatakan bahwa rentannya polisi sebagai pelanggar hukum disebabkan karena dekatnya hubungan antara masyarakat dengan polisi yang sangat memungkinkan terjadinya perilaku devian. Kondisi masyarakat dan kurangnya figur yang dapat dijadikan panutan oleh polisi juga memungkinkan terjadinya tindakan demikian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi anggota kepolisian reserse kriminal untuk melakukan bentuk-bentuk POD berkaitan dengan kemampuan anggota untuk melakukan pengendalian atas perilakunya atau kontrol diri. Intensi POD yang sangat rendah pada anggota kepolisian reserse kriminal merupakan hasil dari kemampuan kontrol diri yang tinggi yang dimiliki oleh anggota. Penelitian ini tidak luput dari adanya kendala dan keterbatasan. Anggota kepolisian reserse kriminal yang berpencar di lapangan dalam melaksanakan tugas dalam lingkup wilayah Jawa Tengah dalam waktu yang tidak dapat ditentukan, mengakibatkan banyak sampel penelitian yang dinyatakan gugur karena anggota kepolisian reserse kriminal sedang tidak berada di Polda saat *tryout* dan penelitian berlangsung.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan negatif antara kontrol diri dengan intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah. Semakin tinggi kemampuan kontrol

diri yang dimiliki oleh polisi, maka intensi POD akan semakin rendah. Begitu sebaliknya, semakin rendah kemampuan kontrol diri yang dimiliki oleh polisi, maka intensi POD akan semakin tinggi.

2. Sumbangan efektif kontrol diri adalah sebesar 34,7 % terhadap intensi POD.

Hal ini mengisyaratkan bahwa kontrol diri merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah. Berdasarkan hal tersebut, masih ada faktor lain yang mempengaruhi intensi POD pada anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah sebesar 65,3 % yaitu faktor individual, faktor sosial-interpersonal dan faktor organisasional.

## **B. Saran**

### **1. Bagi anggota reserse kriminal**

Bagi anggota reserse kriminal diharapkan terus meningkatkan kedisiplinan dan kemampuan kontrol diri dengan tetap menjaga dan menjunjung tinggi kode etik profesi kepolisian, agar tidak akan terlibat dalam bentuk-bentuk POD yang dapat merugikan individu lain dan organisasi.

### **2. Bagi pimpinan tinggi kepolisian**

Bagi para pimpinan tinggi kepolisian disarankan untuk terus melakukan kontrol dan pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja dan perilaku anggota serta memberikan sistem hukuman bagi setiap pelanggaran kode etik dan sistem penghargaan yang sesuai atas prestasi yang dicapai anggota.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti variabel lain yang turut berperan dalam POD yaitu kepribadian, emosi, stres, budaya organisasi, keadilan organisasi, nilai-nilai moral, dan karakteristik patologis seperti pengasingan diri, depresi, permusuhan dan stres yang dialami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality, And Behavior*. Second Edition. New York : Open University Press.
- Barker, T. & Carter, D. L. 1999. *Penyimpangan Polisi*. Edisi Ketiga. Penyadur Kunarto dan Khobibah M. A. D. Jakarta : Cipta Manunggal.
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. 1994. *Stress and Policing*. England : John Wiley & Sons.
- Calhoun, A. 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relationship*. New York : McGraw Hill, Inc.
- Chaplin, J. P. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*. Penerjemah DR. Kartini Kartono. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Fishbein, M & Ajzen, I. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Canada : Addison Wesley Publishing Company
- Greenberg, J. 2003. *Behavior In Organization*. Eighth Edition. New Jersey : Pearson Education Internasional.
- Griffin, R. W. & O'Leary-Kelly, A. M. 2004. *The Dark Side of Organizational Behavior*. First Edition. San Fransisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Guerrero, E. 2004. *Lack of Self-Control Breeds Counterproductive Work Behavior in Mental Health Workers*. Diunduh tanggal 21 Desember 2008) dari <httpswww.kellogg.northwestern.eduresearchktagimagesKJOB%2005ERICK.pdf.pdf>
- Horton, P. B. & Hunt, C. L. 1999. *Sosiologi*. Jilid 1. Edisi Keenam. Alih Bahasa Aminuddin R. & Tita S. Jakarta : Erlangga.
- Ivansevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Kartono, K. & Gulo, D. 2003. *Kamus Psikologi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Khoidin, M. & Sadjijono. 2006. *Mengenal Figur Polisi Kita*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo.
- Kidwell Jr, R. E. & Martin, C. L. 2005. *Managing Organizational Deviance*. California :Sage Publications Inc.
- Rahardjo, S. 2002. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial di Indonesia*. Jakarta : Kompas.
- Robins, S. P. & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Safaria, T. 2004. *Terapi Kognitif : Perilaku untuk Anak*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sarafino, E. P. 1990. *Health Psychology*. Second Edition. United States of America : John Willey & Sons, Inc.
- Sarwono, S. 1997. *Psikologi Sosial : Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Cetakan ketiga. Jakarta : Balai Pustaka.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Seniati, A.N.I. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Depok : Penerbit bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Smither, R. D. 1998. *The Psychology of Work and Human Performance*. Third Edition. United States : Longman.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. Fourth Edition. United States of America : John Willey & Sons, Inc.
- Tittle, C. & Botchkovar, E.V. 2005. Self Control, Criminal Motivation and Deterrence : An Investigation Using Russian Respondents. *Criminology Academic Research Library*. Vol. 43 No. 2, May 2005, 307.