

**HUBUNGAN ANTARA *SELF CONTROL* DENGAN
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB)
PADA PERAWAT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Abdul Aziiz

J01215003

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan antara *Self Control* dengan
Counterproductive Work Behavior (CWB) pada Perawat

Oleh:

Abdul Aziz

NIM. J01215003

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 17 September 2019

Dosen Pembimbing


Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.si

NIP. 197605112009122002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

HUBUNGAN ANTARA *SELF CONTROL* DENGAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB)* PADA PERAWAT

Yang disusun oleh :

Abdul Aziiz

J01215003

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji

pada Tanggal 08 Oktober 2019

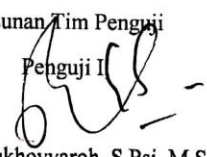
Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan


Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji I


Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si

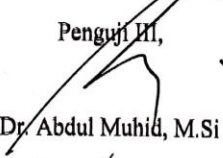
NIP. 197605112009122002

Penguji II,


Nailatin Fauziyah, S.Psi, M.Si

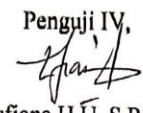
NIP. 197406122007102006

Penguji III,


Dr. Abdul Muhid, M.Si

NIP. 197502052003121002

Penguji IV,


Dr. Lufiana H U, S.Pd, M.Si

NIP. 197602272009122001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Self Control dengan Counterproductive Work Behavior (CWB) pada Perawat*" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 13 Oktober 2019



Abdul Aziiz



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Abdul Aziz
NIM : 201215003
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : azizabdul461@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA SELF CONTROL DAN COUNTERPRODUCTIVE WORK

BEHAVIOR (CWB) PADA PERAWAT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Oktober 2019

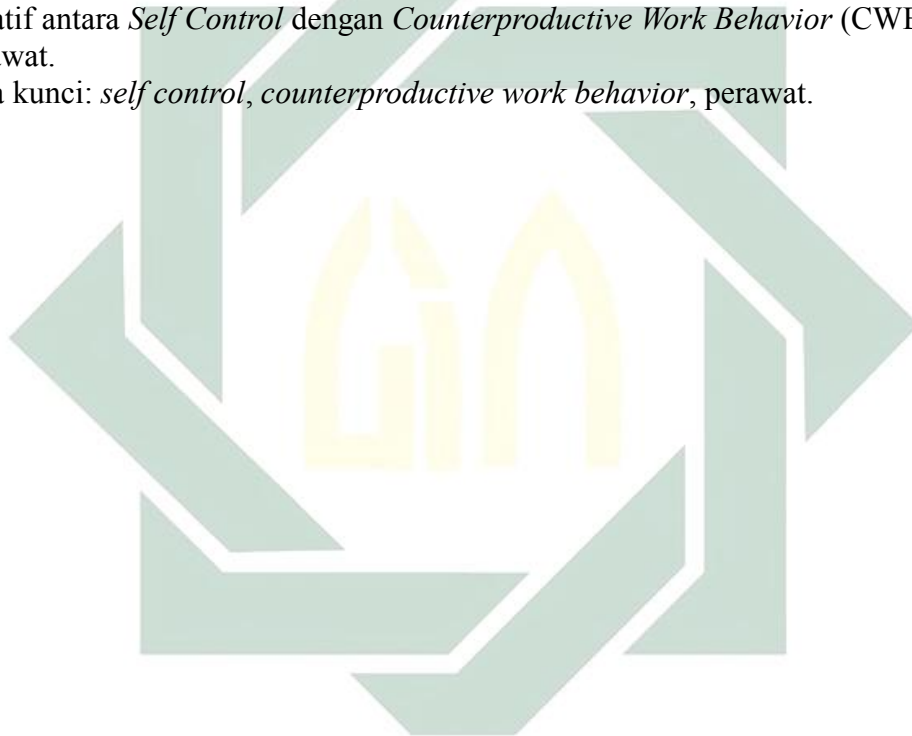
Penulis


(Abdul Aziz)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Self Control* dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) pada Perawat. penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala *Self Control* dan skala CWB. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dari jumlah populasi sebanyak 319 orang dari seluruh perawat di RSUD Jombang yang di ambil melalui teknik *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala Likert yaitu skala *Self Control* dan skala CWB. Reliabilitas skala *Self Control* adalah 0,898 dan reliabilitas skala CWB adalah 0,913. Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman-Rank* dan diperoleh nilai r sebesar 0,004 artinya terdapat hubungan negatif antara *Self Control* dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) pada Perawat.

Kata kunci: *self control*, *counterproductive work behavior*, perawat.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
INTISARI	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. <i>Counterproductive Work Behavior (CWB)</i>	14
1. Pengertian <i>Counterproductive Work Behavior</i>	14
2. Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i>	16
3. Faktor-faktor <i>Counterproductive Work Behavior</i>	17
4. Kategori <i>Counterproductive Work Behavior</i>	19
B. <i>Self Control</i>	22
1. Pengertian <i>Self Control</i>	22
2. Aspek-aspek <i>Self Control</i>	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self Control</i>	25
C. Rumah Sakit	27

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala CWB.....	50
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Self Control</i>	50
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.5 Deskripsi Statistik <i>self control</i> dan CWB.....	61
Tabel 4.6 Deskripsi Data Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.7 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.8 Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.9 Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	69

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perubahan banyak terjadi disemua bidang pekerjaan akibat globalisasi. Pada era globalisasi pro dan kontra juga mewarnai disetiap negara termasuk Indonesia. Indonesia sudah seharusnya bisa mengikuti perkembangan zaman yang menuntut agar mempunyai sumber daya manusia yang dapat bersaing dengan negara lain. Persaingan inilah yang mendorong banyak pihak sadar bahwa pentingnya memperhatikan sumber daya manusia karena mereka adalah aset bagi organisasi. Setiap perusahaan berharap mempunyai sumber daya manusia yang profesional untuk dapat memberikan dalam hal pelayanan yang baik ataupun kualitas produk yang unggul. Dengan begitu maka perusahaan sadar pentingnya mengembangkan dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia tersebut, salah satunya adalah faktor kesehatan (Budiman, 2015).

Kesehatan bagi seseorang adalah suatu kebutuhan dasar yang harus terpenuhi. Mempunyai kehidupan yang sehat secara fisik, mental, sosial, dan spiritual adalah suatu kondisi yang akan diperlukan manusia untuk bisa hidup produktif (pasal 1 UU no 36 tahun 2009). Jadi setiap orang yang sehat adalah individu yang bisa lebih produktif dalam hidupnya daripada individu yang tidak sehat. Kesehatan memiliki peran penting untuk mendukung

pembangunan ekonomi disuatu negara karena suatu negara tanpa penduduk yang sehat tidak akan mungkin dapat membangun negaranya sendiri. Pemerintah telah mempunyai program-program dalam bidang kesehatan yang bertujuan agar setiap warga negara terjamin kesehatannya. Untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik maka tidak akan terlepas dari pihak-pihak yang bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan ditempat tersebut yakni perawat.

Perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan harus meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Perawat juga dituntut untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar profesinya yang terdiri atas: pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan. Tindakan keperawatan yang dimaksud meliputi: intervensi keperawatan, observasi keperawatan, pendidikan dan konseling keperawatan, sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ditetapkan oleh organisasi profesi (Kep Menkes no.1239/Menkes/SK/XI/2001).

Rumah sakit harus memenuhi standar yang ditetapkan dan sesuai standar akreditasi maka rumah sakit mempunyai kewajiban untuk memenuhi standar pelayanan keperawatan tercantum didalam UU No.44/2009. Rumah sakit dituntut berperan dalam peningkatan mutu layanan keperawatan dan meningkatkan standar kompetensi yang sesuai ketentuan sehingga kompetensi perawat akan tetap terjaga dan terjamin.

Harapan masyarakat terhadap terpenuhinya derajat kesehatan yang maksimal dan memuaskan dirumah sakit menjadi pekerjaan tersendiri bagi rumah sakit sebagai penyelenggara kesehatan.

Rumah sakit berperan sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan yang melaksanakan berbagai jenis pelayanan, jika pelayanan yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan dapat dipersepsikan pelayanan memuaskan, tetapi apabila pelayanan yang dirasakan lebih rendah dari yang diharapkan maka dapat dipersepsikan mutu pelayanan buruk. Menurut Ketua Komisi D DPRD Jombang Syarif Hidayatullah masih adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan RSUD Jombang. Syarif meminta Direktur RSUD melakukan evaluasi terutama dalam pelayanan. Dirinya juga tidak menampik pelayanan rumah sakit masih jauh dari memuaskan (radarjombang.jawapos.com) diakses pada tanggal 13 Juni 2019.

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan dan menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan, pelayanan keperawatan ini juga termasuk pelayanan keperawatan di rumah sakit. Dengan demikian baik buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan itu sendiri (Azwar, 2000). Jika melihat dari tugas-tugas yang dimiliki seorang perawat tingkah laku kerja produktif merupakan sesuatu yang haruslah dimiliki oleh seorang perawat sebab bilamana perilaku tidak produktif yang dilakukan akan bisa

Beberapa contoh diatas merupakan fenomena dari keterlibatan perawat dengan *Counterproductive work behavior* di lingkungan kerja. Dalam etika bekerja perawat terdapat suatu etika profesi yang mengatur bagaimana seseorang bekerja. Etika melayani atau keperawatan merujuk pada standar yang akan menentukan dan menuntun bekerja dalam praktek sehari-hari. Sacket & DeVore (dalam Anderson, 2005) menjelaskan *counterproductive work behavior* merupakan segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan peraturan organisasi tersebut.

[illegible]

Pada saat bekerja perawat akan berhadapan banyak kemungkinan saat melakukan pengambilan keputusan. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Puni (2016) dengan hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis, pergantian karyawan niat, dan perilaku kerja kontraproduktif namun menimbulkan hubungan negatif yang signifikan antara kepemimpinan demokratis gaya, niat turnover karyawan, dan perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Josef (2017) menunjukan hasil penelitiannya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian Prawira (2017) meneliti mengenai Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif mendapatkan hasil yang terdapat hubungan negatif dengan signifikan antara kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif. Sedangkan penelitian Ratnaningsih & Sari (2018) yang mendapatkan hasil terdapat hubungan signifikan dan negatif antara kontrol diri dan intensi *cyberloafing*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada teori yang dipakai, teknik analisis data dan subjek. Penelitian ini mengkhususkan *Counterproductive work behavior* pada perawat. Peneliti sejauh ini belum pernah menemukan penelitian yang mengkaji

b. Rumah Sakit

Manfaat praktisnya adalah memberikan gambaran dan informasi mengenai *counterproductive work behavior* yang nyata terjadi perawat di lingkungan rumah sakit. selain itu juga untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terjadinya *counterproductive work behavior* kedepan perilaku ini tidak terus meningkat.

F. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat sistematika pembahasan yang didalamnya berisikan penjelasan pada masing-masing bab, yaitu sebagai berikut :

Pada bab I pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada bab II berisi kajian pustaka dan berbagai landasan teori yang digunakan pada penelitian. Teori yang akan digunakan dalam peneluitian ini adalah *Self Control*, *Counterproductive work behavior*, hubungan antara kedua variabel, kerangka teori, dan hipotesis.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian *Counterproductive Work Behaviour* (CWB)

Rotundo (dalam Locke, 2009) mendefinisikan *counterproductive work behavior* sebagai tindakan yang dilakukan dengan sengaja yang merugikan organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Menurut Rotundo (dalam Locke, 2009) *counterproductive work behavior* ini dapat juga disebut dengan penyimpangan. Perilaku yang termasuk dalam jenis ini adalah absen/mangkir, penyimpangan produksi, agresi di tempat kerja, pencurian, sabotase, dan penipuan.

14

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh individu baik secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat bertentangan serta menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sacket & DeVore (dalam Anderson, 2005) membagi *counterproductive work behavior* kedalam empat dimensi, antara lain:

Penyimpangan properti merupakan menyalahgunakan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi. Contoh perilaku dari penyimpangan properti seperti memakai atau mengambil barang tanpa izin barang milik organisasi, mencuri dan merusak barang organisasi.

datang terlambat dan pulang lebih awal maka ia akan cenderung akan mengulangi perilaku tersebut.

d. Budaya organisasi (*organizational culture*)

Budaya organisasi bisa memberikan pengaruh terhadap individu dilingkungan kerja seperti adanya dampak dari system manajemen yang ada pada organisasi/perusahaan tertentu menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005).

4. Kategori *Counterproductive Work Behavior*

Sacket & dan DeVore (dalam Anderson, 2005) menjelaskan sebelas kategori *counterproductive work behavior* yang disusun berdasarkan dari empat dimensi *counterproductive work behavior* milik Bennett & Robinson (dalam Greenberg & Baron, 2003) antara lain:

- a. *Theft and related behavior* (pencurian dan perilaku lain yang terkait) contoh perilaku ini seperti pencurian barang milik orang lain/organisasi, memberi pelayanan atau barang tanpa izin, dan menyalahgunakan diskon pegawai.
- b. *Destruction of property* (perusakan property) contoh perilaku ini seperti merusak/menghancurkan barang milik organisasi, mencoreng nama baik organisasi, dan sabotase produk dari perusahaan.
- c. *Misuse of information* (penyalahgunaan informasi) contoh perilaku ini seperti memalsukan informasi/laporan kepada perusahaan tempat

bekerja dan mengungkapkan rahasia perusahaan kepada pihak yang tidak berwenang.

- d. *Misuse work-time and resources* (penyalahgunaan waktu dan sumber daya organisasi) contoh perilaku ini seperti memalsukan jam operasional kerja yang telah dilakukan, membuang-buang waktu saat bekerja, dan melakukan urusan pribadi ketika jam oprasional kerja.
- e. *Inappropriate verbal actions* (tindakan verbal tidak pantas) contoh perilaku ini seperti *bullying*, dan berdebat dengan konsumen.
- f. *Inappropriate pshycal actions* (tindakan fisik tidak pantas) contoh perilaku ini seperti pelecehan seksual secara fisik dan menyerang teman kerja dilingkungan kerja.
- g. *Unsafe behavior* (perilaku membahayakan organisasi) contoh perilaku ini seperti tidak mempelajari prosedur kerja, dan tidak mengikuti prosedur kerja yang benar.
- h. *Poor attendance* (kehadiran rendah) contoh perilaku ini seperti keterlambatan, penyalahgunaan ijin sakit, dan absen tanpa keterangan.
- i. *Poor quality of work* (kualitas kerja rendah) contoh perilaku ini seperti tidak melakukan tugas secara sengaja, dan lamban dalam bekerja.
- j. *Alcohol use* (pengunaan alkohol) contoh perilaku ini seperti mengonsumsi, memiliki dan menjual alcohol dilingkungan kerja.

- k. *Drug use* (penggunaan obat-obatan terlarang) contoh perilaku ini seperti mengonsumsi, memiliki dan menjual obat-obatan terlarang dilingkungan kerja.

Bennett & Robinson (dalam Greenberg & Baron, 2003) mengelompokkan jenis-jenis *counterproductive work behavior* berdasarkan target (individu-organisasi) dan tingkat keseriusan (ringan-berat) seperti dibawah ini:

	Individu	Organisasi
	Penyimpangan politik	Penyimpangan produksi
Minor (ringan)	a. Menggosip b. Berperilaku tidak sopan c. Menunjukkan ketidaksukaan pada karyawan lain	a. <i>cyberloafing</i> b. Kualitas kerja rendah c. Melanggar norma yang berlaku d. Berbohong mengenai jam kerja
	Agresi individu	Penyimpangan properti
Mayor (berat)	a. <i>Bullying</i> b. Mencuri barang milik karyawan lain c. Pelecehan seksual secara fisik maupun verbal	a. Menggunakan barang organisasi tanpa izin b. Mencuri barang milik organisasi c. Sabotase

Rodin (dalam Sarafino, 1990) mengatakan bahwa *Self control* merupakan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dan mengambil langkah-langkah yang efektif untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan menghindari hasil yang tidak diinginkan.

2. Aspek-aspek *Self Control*

a. *Behavioral Control* (Kontrol Perilaku)

sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Cognitif Control* (Kontrol Kognitif)

Cognitif control diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengendalikan diri untuk mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian kedalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis untuk mengurangi tekanan yang dihadapi.

c. *Decisional Control* (Mengontrol Keputusan)

Decisional control merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri untuk memilih suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujui. *self control* akan sangat berfungsi dalam menentukan pilihan, baik dengan adanya suatu kesempatan maupun kebebasan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Selain aspek-aspek yang telah diungkapkan Averill (dalam Ardilasari, 2016) dijelaskan pula oleh Tangney (2004) bahwa ada tiga aspek dalam *self control* diantara lain :

a. *Breaking habits* (melanggar kebiasaan)

Resisting temptation merupakan perilaku individu yang melanggar nilai/norma dan peraturan yang ada dilingkungan kerja serta diluar dari kebiasaan umumnya dan sering dilakukannya.

1. Kepribadian

2. Situasi

3. Pengalaman

[illegible]

Usia dapat mempengaruhi *self control* pada individu karena pengalaman hidup yang lebih banyak sehingga akan membantu dalam memberikan reaksi terhadap situasi yang dihadapi. Bertambahnya usia akan diikuti dengan bertambahnya kematangan dalam berfikir dan bertindak.

Self control dapat dipengaruhi etnis/budaya karena disetiap kebudayaan tetentu memiliki keyakinan dan nilai yang membentuk cara seseorang berhubungan/bereaksi dengan lingkunganya.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (pasal 1 di UU no. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit). Rumah sakit dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu rumah sakit yang didirikan pemerintah, didirikan pemerintah daerah, dan rumah sakit yang didirikan swasta (pasal 7 ayat 2 di UU no. 44 tahun 2009). Rumah sakit harus memiliki tenaga kerja tetap yaitu, tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 986/Menkes/Per/11/1992 (Azwar, 1996) pelayanan Rumah Sakit Umum dapat diklasifikasikan menjadi 5 kelas/tipe, yaitu:

Rumah Sakit kelas A adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis luas oleh pemerintah, rumah sakit ini telah ditetapkan sebagai tempat pelayanan rujukan tertinggi (*top referral hospital*) atau disebut juga rumah sakit pusat.

Rumah Sakit kelas B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran medik spesialis luas dan sub spesialis terbatas. Direncanakan rumah sakit tipe B didirikan di setiap ibukota propinsi (*provincial hospital*) yang menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit pendidikan yang tidak termasuk tipe A juga diklasifikasikan sebagai rumah sakit tipe B.

Rumah Sakit kelas C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran sub spesialis terbatas. Terdapat

rumah sakit khusus, yaitu rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

Pengelola dari rumah sakit bisa dibagi menjadi dua, yaitu Rumah Sakit Publik dan Rumah Sakit Privat. Rumah Sakit Publik adalah rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan badan hukum yang bersifat nirlaba. Rumah Sakit Publik yang dikelola pemerintah dan pemerintah daerah diselenggarakan berdasarkan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Rumah Sakit Privat yaitu rumah sakit yang dikelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk Perseroan Terbatas atau Persero.

Pada penelitian ini, rumah sakit yang dipilih oleh peneliti merupakan rumah sakit kelas B dimana rumah sakit ini telah menjadi rujukan nasional. Rumah sakit yang menjadi pilihan peneliti merupakan rumah sakit umum dan publik di mana rumah sakit ini merupakan rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah dan bisa memberikan pelayanan kepada semua bidang jasa.

Dalam onet.org, perawat memiliki beberapa tugas, antara lain:

- [illegible]

- d. Perawat dalam menunaikan tugas dan kewajibannya sen
dengan penuh kesadaran agar tidak terpengaruh ole
kebangsaan, kesukuan, keagamaan, warna kulit, usia
aliran politik yang dianut serta kedudukan sosial.
- e. Perawat senantiasa mengutamakan perlindungan-pe
keselamatan penderita dalam melaksanakan tugas perwa
matang mempertimbangkan kemampuan jika r
mengalih tugaskan tanggung jawab yang ada hubun
perawatan.
- Hubungan antara *Self Control* dengan *Counterproductive*
(CWB)**

d. Perawat dalam menunaikan tugas dan kewajibannya sen
dengan penuh kesadaran agar tidak terpengaruh ole
kebangsaan, kesukuan, keagamaan, warna kulit, usia
aliran politik yang dianut serta kedudukan sosial.

e. Perawat senantiasa mengutamakan perlindungan-pe
keselamatan penderita dalam melaksanakan tugas perwa
matang mempertimbangkan kemampuan jika r
mengalih tugaskan tanggung jawab yang ada hubun
perawatan.

**Hubungan antara *Self Control* dengan *Counterproductive*
(CWB)**

d. Perawat dalam menunaikan tugas dan kewajibannya sen
dengan penuh kesadaran agar tidak terpengaruh ole
kebangsaan, kesukuan, keagamaan, warna kulit, usia
aliran politik yang dianut serta kedudukan sosial.

e. Perawat senantiasa mengutamakan perlindungan-pe
keselamatan penderita dalam melaksanakan tugas perwa
matang mempertimbangkan kemampuan jika r
mengalih tugaskan tanggung jawab yang ada hubun
perawatan.

**Hubungan antara *Self Control* dengan *Counterproductive*
(CWB)**

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan dan menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan, pelayanan keperawatan ini juga termasuk pelayanan keperawatan di rumah sakit. Dengan demikian baik buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan itu sendiri (Azwar, 2000). Pada saat bekerja perawat akan berhadapan banyak kemungkinan saat melakukan pengambilan keputusan. Setiap individu memiliki mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya. Munculnya *Counterproductive Work Behavior* pada perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal anggota. Faktor internal anggota merupakan faktor kepribadian yang ada pada diri anggota, meliputi ciri kepribadian (*Self Control*), kemampuan koping terhadap stres, pengendalian emosi, nilai etika dan nilai moral yang dimiliki (Ivansevich, 2007).

Faktor eksternal *Counterproductive Work Behavior* pada perawat pernah diteliti oleh Budiman (2015) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas hubungan antara atasan-bawahan terhadap *Counterproductive Work Behavior* yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh negatif kualitas hubungan antara atasan-bawahan dengan *Counterproductive Work Behavior* pada perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang. Tetapi

berbeda dengan apa yang dihasilkan dari penelitian oleh Ekajaya (2014) bahwa dari uji korelasi disimpulkan bahwa hipotesis penelitiannya ditolak karena $p = 0,193 (> 0,05)$. artinya terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kecenderungan *Counterproductive Work Behavior* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abepura.

Kecenderungan *Counterproductive Work Behavior* mengacu pada kecenderungan individu untuk melakukan perilaku-perilaku yang merugikan perusahaan dan bertentangan dengan tujuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Sacket & DeVore dalam Andersen 2005). *Counterproductive Work Behavior* seringkali dijelaskan sebagai respon dari kondisi kerja yang penuh tekanan dan bentuk dari emosi negatif individu yang terprovokasi (Spector & Fox, 2005). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Spector, et al (2006) mengatakan bahwa banyak sifat kepribadian yang berhubungan dengan perilaku-perilaku negatif dalam bekerja, yaitu meliputi *Self Control*, *narcissism*, *self-esteem*, *agreeableness*, sifat marah, perasaan negatif, stabilitas emosi, dan sifat kecemasan.

Self Control merupakan faktor penting didalam menentukan tingkahlaku seseorang. Seseorang akan melakukan tindakan yang positif maupun negatif tergantung dari kekuatan mengontrol dirinya sendiri. *Self Control* tinggi yang di miliki seorang pegawai akan mengurangi dirinya untuk melakukan *Counterproductive Work Behavior* dalam bekerja. Perawat akan cenderung berfikir dan mengambil keputusan melalui pertimbangan-pertibangan yang

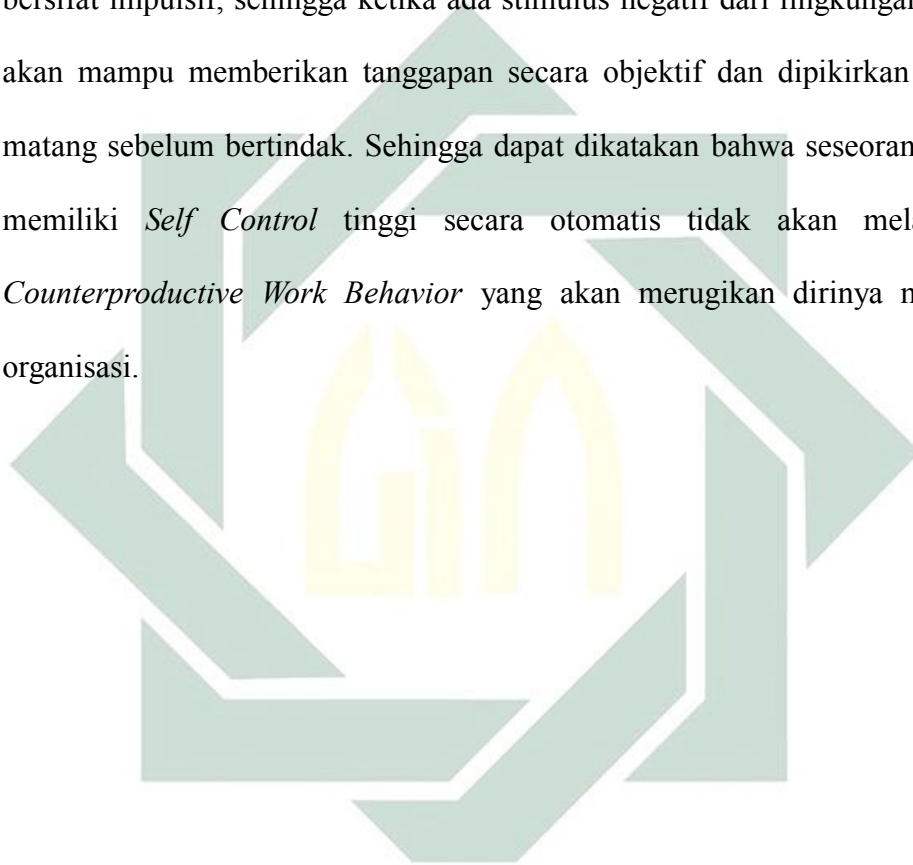
Individu dengan *Self Control* yang tinggi biasanya akan memiliki kecenderungan untuk memperoleh mutu yang lebih baik dalam jangka panjang karena lebih baik dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu, mencegah aktivitas rekreasi bercampur dengan urusan pekerjaan, menggunakan waktu belajar secara efektif, memilih kelas atau pelajaran yang sesuai dan menjaga gangguan emosional agar tidak mengganggu pekerjaan (Tangney, Baumeister & Boone, 2004). Berdasarkan pendapat Thompson (dalam Smet, 1994) mengatakan bahwa seseorang ketika memiliki *self control* yang tinggi maka individu tersebut akan mampu mengetahui apa yang dapat dan tidak dapat dipengaruhi oleh tindakan dirinya sendiri dalam sebuah situasi, ketika mereka dapat memfokuskan pada tujuan yang dapat dikontrol lewat tindakannya dan mereka memiliki keyakinan untuk berperilaku positif.

[illegible]

Nugraheni (2016) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa narsisme berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *Counterproductive Work Behavior*, anger/emosi negatif berpengaruh positif signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* serta anger/emosi negatif berpengaruh signifikan memediasi pengaruh *narsisme* dan *job stressor* pada *Counterproductive Work Behavior*. Adapun beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* seperti, rendahnya motivasi, faktor kepribadian, kemampuan coping terhadap stres, pengendalian emosi, nilai etika dan nilai moral yang dimiliki (Ivansevich, 2007). Sejalan dengan penelitian Lin, P. Harlina. & Prasetyo (2009) hasil penelitian tersebut bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan intensi Perilaku Organisasional Devian (POD).

[illegible]

orang lain, serta dapat memelihara hubungan baik dengan lingkungannya. Dengan demikian, apabila individu memiliki *Self Control* yang baik, maka individu tersebut mampu mengendalikan perilaku agresinya terhadap patner kerjanya (Averill, 1973). Individu dengan tingkat *Self Control* yang baik tidak bersifat impulsif, sehingga ketika ada stimulus negatif dari lingkungannya ia akan mampu memberikan tanggapan secara objektif dan dipikirkan secara matang sebelum bertindak. Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki *Self Control* tinggi secara otomatis tidak akan melakukan *Counterproductive Work Behavior* yang akan merugikan dirinya maupun organisasi.



METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Arikunto (2010) metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti, diantaranya *Counterproductive work behavior* (CWB) sebagai variable terikat (Y) dan *Self Control* sebagai variable bebasnya (X). Pendekatan kuantitatif juga merupakan sebuah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran data serta sampai pada penampilan hasil.

Dalam rancangan penelitian ini setelah data-data terkumpul, selanjutnya peneliti akan mengolah data dengan menggunakan rumus-rumus statistic baik secara manual ataupun dengan cara program SPSS Muhid (2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yakni:

1. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) atau disebut juga *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (X). Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah “*counterproductive work behavior (CWB)*”.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *internal consistency (Cronbachs alpha coefficient)* pendekatan ini bertujuan untuk melakukan satu kali pengenalan terkait alat ukur yang akan digunakan pada suatu kelompok untuk melihat seberapa konsisten alat ukur tersebut dapat digunakan (Azwar, 2010).

Pada skala *Counterproductive work behaviour* terdapat 30 aitem yang sudah reliabel skala CWB yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dari Sonya (2013). Diukur dengan menggunakan dimensi penyimpangan properti (*property deviance*), penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*) dan penyimpangan individu (*personal aggression*), skala CWB ini mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0,913. sedangkan pada skala *Self Control* terdapat 26 aitem reliabel skala *Self Control* yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dari Prawira (2017). Diukur dengan menggunakan aspek melanggar kebiasaan (*breaking habits*), menahan godaan (*resisting temptation*) dan disiplin diri (*self discipline*). skala *Self Control* ini mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0,898 dan siap untuk dilakukan penyebaran.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Subyek yang berpartisipasi pada penelitian merupakan perawat yang bekerja di RSUD Jombang. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan sejak tanggal 11 Januari sampai 31 Juli 2019 perawat yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 70 responden, atau berjumlah 70 orang. Dari 70 orang yang berpartisipasi kemudian dikelompokkan berdasarkan atribut demografis. Berikut ini akan dijelaskan mengenai gambaran sampel berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja serta pendidikan terakhir.

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan usia untuk mengetahui usia berapakah yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan deskripsi usia diperoleh dengan rentang usia dewasa awal sampai dewasa madya dengan gambaran penyebaran subyek seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

1. Usia

Tabel 4.6 Deskripsi Data Berdasarkan Usia

	Usia	N	Rata-rata	Std.Dev
Self control	18-40 tahun (Dewasa awal)	52	69.05	6.02
	40-60 tahun (Dewasa madya)	18	67.94	3.38
CWB	18-40 tahun (Dewasa awal)	52	54.82	1.28
	40-60 tahun (Dewasa madya)	18	53.00	9.19

[illegible]

tersebut berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi untuk skala *CWB* sebesar $0.186 > 0.05$ yang berarti bahwa variabel tersebut berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi *self control* sebesar $0.004 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel tersebut berdistribusi tidak normal. Selanjutnya uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linier, hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi $0,708 > 0,05$ artinya hubungannya linier.

Selanjutnya hasil uji analisis korelasi didapatkan harga signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ yang bermakna hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Artinya terdapat hubungan negatif antara *self control* dengan *counterproductive work behavior* pada perawat. Ketika *self control* tinggi maka *counterproductive work behavior* rendah, begitu pula sebaliknya ketika *self control* rendah maka *counterproductive work behavior* tinggi.

Perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan harus meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Perawat juga dituntut untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar profesinya yang terdiri atas : pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan.

Tindakan keperawatan yang dimaksud meliputi : intervensi keperawatan, observasi keperawatan, pendidikan dan konseling keperawatan, sesuai dengan

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan dan menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan, pelayanan keperawatan ini juga termasuk pelayanan keperawatan di rumah sakit. Dengan demikian baik buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan itu sendiri (Azwar, 2000). Jika melihat dari tugas-tugas yang dimiliki seorang perawat tingkah laku kerja produktif merupakan sesuatu yang haruslah dimiliki oleh seorang perawat sebab bilamana perilaku tidak produktif yang dilakukan akan bisa mengganggu orang yang ada didalam organisasi ataupun menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Perilaku menyimpang bukanlah masalah baru di tempat kerja. Masalah ini sudah lama dibahas dan disebut dalam istilah yang berbeda. Diantara istilah yang telah digunakan untuk menyebut perilaku organisasi ini seperti *counterproductive work behaviour*, *organizational delinquency*, *workplace aggression*, *workplace deviance* dan *organizational retaliatory* (Penny & Spector 2005). Perilaku tersebut dikenal sebagai sebuah perilaku atau tindakan yang dilarang di tempat kerja yang bertentangan dengan nilai dan norma organisasi.

[illegible]

Nurfianti & Handoyo (2013) *counterproductive work behavior* terdiri dari tindakan yang dapat merugikan atau berniat untuk merugikan organisasi dan stakeholder (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisor). *counterproductive work behavior* secara spesifik termasuk beberapa perilaku berikut, seperti perilaku kasar terhadap orang lain, agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, sabotase, pencurian, dan *withdrawal* (misalnya, ketidakhadiran, keterlambatan, dan turnover).

[illegible]

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui jika variabel *counterproductive work behavior* (CWB) nilai rata-rata tertinggi pada pendidikan terakhir yakni D4 dengan nilai mean 56. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada pendidikan terakhir S2 dengan nilai mean 47. Artinya semakin orang tingkat pendidikannya tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan dan dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai pembaharuan. Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar Hasmoko (2008).

[illegible]

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dluha (2016) yang berjudul "Hubungan stress kerja dan kontrol diri terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada kantor layanan pajak Jawa Timur" pada salah satu hipotesisnya mendapatkan hasil bahwa *Counterproductive Work Behavior* dipengaruhi oleh *Self Control*. Dalam penelitian ini nilai signifikansi = $0,033 < 0,05$ sehingga *Self Control* berhubungan negatif terhadap *Counterproductive Work Behavior*. Jika lemah atau rendahnya *Self Control* yang dimiliki oleh pegawai, maka kemungkinan besar tingkat terpengaruhnya *Counterproductive Work Behavior* pada diri individu akan tinggi, dan begitu sebaliknya jika pegawai itu sendiri mempunyai *Self Control* yang tinggi,

Self Control merupakan faktor penting didalam menentukan tingkah laku seseorang. Seseorang akan melakukan tindakan yang positif maupun negatif tergantung dari kekuatan mengontrol dirinya sendiri. *Self Control* tinggi yang di miliki seorang pegawai akan mengurangi dirinya untuk melakukan *Counterproductive Work Behavior* dalam bekerja. pegawai akan cenderung berfikir dan mengambil keputusan melalui pertimbangan-pertibangan yang positif guna melakukan hal sesuai peraturan yang dibuat ditempat kerja (Nurhayati, 2009).

[illegible]

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih & Sari (2018) Hasil uji hipotesis penelitiannya menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,566$ dengan nilai signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing diterima. Artinya semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah intensi cyberloafing pada pegawai Dinas X.

Individu yang memiliki kematangan emosi yang baik dapat ditandai dengan kemampuan dalam mengontrol perilaku dirinya kearah yang positif. Selain itu individu dengan tingkat *Self Control* tinggi mampu meredam dorongan agresi dan mengendalikan emosinya, pandai membaca perasaan orang lain, serta dapat memelihara hubungan baik dengan lingkungannya. Dengan demikian, apabila individu memiliki *Self Control* yang baik, maka individu tersebut mampu mengendalikan perilaku agresinya terhadap patner kerjanya (Averill, 1973).

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Prawira (2017) terdapat hubungan negatif dengan signifikan antara kontrol diri

dan perilaku kerja kontraproduktif Pada Aparatur Sipil Negara Kota Batu. Individu dengan tingkat *Self Control* yang baik tidak bersifat impulsif, sehingga ketika ada stimulus negatif dari lingkungannya ia akan mampu memberikan tanggapan secara objektif dan dipikirkan secara matang sebelum bertindak. Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki *Self Control* tinggi secara otomatis tidak akan melakukan *Counterproductive Work Behavior* yang akan merugikan dirinya maupun organisasi.



BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *Self control* dengan *Counterproductive work behaviour* pada perawat. Artinya semakin tinggi *Self control* maka akan semakin rendah *Counterproductive work behaviour* pada peawat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah *Self control* maka akan semakin tinggi pula *Counterproductive work behaviour* pada perawat.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang peneliti berikan baik yang berkenaan dengan kepentingan ilmiah maupun saran yang berkenaan dengan kepentingan praktis.

1. Perawat

Bagi perawat, penelitian ini diharapkan mampu membantu dan memberikan pengetahuan baru mengenai bahayanya *counterproductive work behaviour* bagi diri sendiri maupun organisasi. Diharapkan juga bagi perawat untuk 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. Selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat meningkatkan kualitas kerja dan mutu pelayanan, mengingat tugas dari

Bagi seluruh kepala instansi Rumah Sakit, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk membantu suatu kebijakan atau peraturan yang di tujukan kepada anggotanya untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan meningkatkan *self control* para anggotanya dan memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan mengontrol emosi dirinya. Selain itu selalu memberikan wadah bagi anggotanya yang sedang bermasalah agar menimbulkan kenyamanan bagi anggota itu sendiri dan menimbulkan efek positif untuk dirinya maupun untuk organisasi.

3. Peneliti Selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N. 2005. *Handbook of Industrial, work, and Organizational Psychology*. Vol 1. London: Sage.
- Ardilasari, N. (2016). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Averill, J R. (1973). Personal Control Over Aversive Stimuli and It's Relationship to Stress. *Psychology Bulletin*, No. 80. P. 286-303.
- Azwar, A. (2000). *Program Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. IDI, Jakarta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (1996). *Pengantar Administrasi Kesehatan edisi ketiga*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Bechtoldt, M., N. (2007). Main And Moderating Effects Of Self-Control, Organizational Justice, And Emotional Labour On Counterproductive Behaviour At Work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology* 2007, 16 (4), 479 – 500
- Bennett R J & Robinson S L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 83, No. 3, hlm 349-360.
- Budiman. (2015). Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan-Bawahan Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang. *Jurnal psikologi islam*. Vol. 1, No.2, hlm 35-41.
- Chaplin J. P. (2005). *Kamus Psikologi*. Cetakan Ke tujuh. Alih bahasa : Kartini Kartono. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Curi 2.640 Botol Infus, Dua Perawat Dibekuk Polisi. <https://m.suara.com/news/2018/02/19/070953/curi-2640-botol-infus-dua-perawat-dibekuk-polisi> Edisi 19 Februari 2018 diunduh pada 22 Maret 2019.

- Dluha, S N S S. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kontrol Diri Terhadap Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Kantor Layanan Pajak di Jawa Timur. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ekajaya, N. (2014). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Perawat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Foto Selfie Tenaga Medis & Pasien Korban Pembacokan Di-bully Netizen. <https://news.okezone.com/read/2015/10/22/340/1236473/foto-selfie-tenaga-medis-pasien-korban-pembacokan-di-bully-netizen> Edisi 22 Oktober 2015 diunduh pada 22 Maret 2019.
- Fox, S. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior* 59, 291–309 (2001).
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organization, 8th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. 2003. Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection & Assessment*, 11 1: 0-42.
- Hidayatillah, M H. (2018). Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ivancevich, J. M. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Josef, E. S. (2017). Pengaruh Dimensi Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan (Studi Pada Divisi Atk-Mart Pt. Gading Murni Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 05 Nomor 01
- Kartono, K. & Gulo, D. 2003. *Kamus Psikologi*. Bandung : Pionir Jaya.

- Kecewa Pelayanan RSUD Jombang, Komisi D Dorong Evaluasi Total.
<https://radarjombang.jawapos.com/read/2018/12/28/110676/kecewa-pelayanan-rsud-jombang-komisi-d-dorong-evaluasi-total>. Edisi 8 Desember 2018 diunduh pada 13 juni 2019.
- Kusumadewi, Icha. Widyasari, S.L.dkk (2014). Hubungan Keamanan Kerja dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai berstatus PNS pada Dinas Y di Kota Z. *Jurnal: Universitas Brawijaya*.
- Lestari, M A. (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kontraproduktif Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. *Ejournal-Psikologi-Unmul*. Vol 4, Hlm 286-291.
- Levy, Steve & Ritti, R. Richard. 2003. *Instructor Manual for The Ropes to Skip and Ropes to Know*. Sixth Edition. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Lin, P. Harlina. & Prasetyo. (2009). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi perilaku Organisasional devian pada anggota kepolisian reserse Kriminal di dit reskrim polda jawa tengah. *Jurnal Psikologi*.
- Locke, E, A. (2009). *Handbook of principles of Organizational Behavior*. West sussex: Jhon Wiley& Sons Ltd.
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik: 5 langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows, Edisi ke 2*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Nugraheni, H. (2016). Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontraproduktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 16, No. 2, 2016 : 49 – 66
- Nurfianti, Agustin & Handoyo,S.(2013). Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol Leader Member Exchange (LMX). *Jurnal: Psikologi Industri dan Organisai*. Hal 183-190.
- Nurhayati. (2015). Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Pln (Persero) Rayon Samarinda Ilir. *Jurnal Psikologi*. 3, (2), 492 – 503.

- Paul E. Spector. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB):An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*: 342–352
- Permatasari, M. (2012). Pengaruh Gaya Berfikir, Integritas Dan Usia Pada Perilaku Kerja Yang Kontraproduktif. *Jurnal Psikologi*.Hlm 75-88.
- Prawira, A W. (2017). Hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada aparatur sipil negara kota batu. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Puni, A. (2016). Leadership Styles, Employee Turnover Intentions, andCounterproductive Work Behaviours. *International Journal OfInnovative Research & Development*. Vol 5 Issue 1. diakses dari <http://www.emeraldinsight.com> pada tanggal 26 mei 2019.
- Ramdhani, Meirina. (2013). Penerapan Teknik Kontrol Diri untuk Mengurangi Konsumsi Rokok Pada Kategori Perokok Ringan. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*, ISSN: 2303-2936. Volume I (3), 240 – 25
- Ratnaningsih, I Z & Sari, S L. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi*, Vol 7, No 2, Hal 160-166.
- Robbins, S,P dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa: Diana. *Jakarta* : Selemba Empatwa
- Santoso, Agung. (2010). *Statistik untuk Psikologi : Dari Blog Menjadi Buku*.Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Sarafino, E. P. (1990). *Health Psychology*. Second Edition. United States of America : John Willey & Sons, Inc.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sonya. (2013). Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang. *Skripsi*. Fakultas Universitas Diponegoro Semarang.

- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*. 68, 446-460.
- Spector, P.E. & Fox, S. (2005). A stressor-emption of Model of Counterproductive Work Behavior. In S Fox & P.E. Spector (Eds). *Counterproductive Work Behavior: Investigation Of Actors and Targets* PP. 151-176. Washington DC: American Psychological Association.
- Sudah Sejak Lama Pelayanan RSUD Jombang Dikeluhkan. <https://faktualnews.co/2017/10/09/sudah-sejak-lama-pelayanan-rsud-jombang-dikeluhkan/41525/> Edisi 9 Oktober 2017 diunduh pada 13 Juni 2019.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton, M. (2009). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Agresif Pada Supporter Bola Persibmania. *Skripsi*. Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Syafitri, H. (2015). Relationship Between The Big Five Personality Factor (Neo-Pi-R) With Behavior In Employees. *Jurnal Psikologi An-Nafs*. Vol. 09, no 02.
- Tangney, June P., Roy F. Baumeister., dan Angie Luzio Boone. (2004). High SelfControl Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-322.
- Wardhani, D P & Meiyanto I S. (2017). Peran Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. *Journal of Professional Psychology*. Vol 3, No. 2 hlm. 123-135.