PERAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA ANGGOTA POLISI SATUAN SABHARA DAN SATUAN RESERSE KRIMINAL DI POLRES KOTA LUBUKLINGGAU

SKRIPSI

OLEH:

RINDRA AYU WAHYUNI

04041381520034

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

PERAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA ANGGOTA POLISI SATUAN SABHARA DAN SATUAN RESERSE KRIMINAL DI POLRES KOTA LUBUKLINGGAU

SKRIPSI

Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

RINDRA AYU WAHYUNI

04041381520034

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA ANGGOTA POLISI SATUAN SABHARA DAN SATUAN RESERSE KRIMINAL DI POLRES KOTA LUBUKLINGGAU

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

RINDRA AYU WAHYUNI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 Juli 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I	Pembimbing II
Dewi Anggraini, S.Psi., MA	Marisya Pratiwi, M.Psi, Psikolog
NIP. 19831102201209 2 201	NIP. 19870319201903 2 010

Penguji I	Penguji II
Rachmawati, S.Psi., MA	Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 19770328201209 2 201	NIP. 19841026201705 2 201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 23 Juli 2019

Rachmawati, S.Psi., MA
NIP. 19770328201209 2 201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Rindra Ayu Wahyuni, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 23 Juli 2019

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

2E01AAFF882934605

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Rindra Ayu Wahyuni

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu yang selalu memberikan kasih sayang yang berlimpah serta doa, dukungan, dan motivasi yang sangat bermakna. Terima kasih telah mengiri setiap langkash ini dan mengajarkan banyak hal yang berharga dalam kehidupan. Haparannya kelak ilmu yang diperoleh ini bisa menjadi berkah dan membuat kalian bangga. Kasih sayang dan cinta selalu tercurah untuk ayah dan inu, diiringi doa semoga ayah dan ibu selalku diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Nenek tersayang dan kedua adik-adik tercinta yang selalu memberikan dukungan dan menjadi alasan untuk semangat menggapai cita-cita. Terima kasih telah menjadi sumber kebahagiaan untuk peneliti setiap harinya dengan semua canda tawa yang diberikan. Semoga kelak apa yang dilakukan bisa membanggakan kalian.
3. Sahabat yang selalu memberikan doa dan dukungan luar biasa dengan tiada hentinya, selalu menemani saat suka dan duka.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpah kan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi, dengan judul "**Peran Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Anggota Polisi Satuan Sabhara dan Satuan Reserse Kriminal di Polres Kota Lubuklinggau**"

Dalam proses pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan skripsi sehingga kesulitan yang peneliti alami dapat teratasi dengan baik. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Ir. AnisSaggaf, MSCE
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S
3. Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Rachmawati, S.Psi., MA
4. Dosen Pembimbing 1, Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA, yang telah sabar membimbing peneliti, memberikan saran, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga.

5. Dosen Pembimbing 2 Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, yang telah memberikan saran dan motivasi selama serta membimbing selama proses perkuliahan.
6. Segenap dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
7. AKBP Dwi Hartono, SIK, MH, selaku Kepala Kepolisi Resor Kota Lubuklinggau.
8. Anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau yang telah memberikan bantuan selama proses pengumpulan data.
9. Sahabat-sahabat tersayang, khususnya Muhammad Iqbal, Larissa Uchie, Hanny Pratiwi, Kirana Humairoh, Syahira Nandita dan Risa Ananda Dewi yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti.
10. Teman-teman satu angkatan, Owlster Blaster yang telah menemani dan memberikan warna disetiap hari selama perkuliahan berlangsung.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih terdapat kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan. Sekali lagi peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Indralaya, 23 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

SURAT PERNYATAAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

ABSTRACT xv

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

E. Keaslian Penelitian 9

BAB II 13

LANDASAN TEORI 13

A. Perilaku Kerja Kontraproduktif 13

1. Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif 13

2. Faktor-faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif 14

3. Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif 16

B. Stres Kerja 18
1. Pengertian Stres Kerja 18
2. Faktor-Faktor Stres Kerja 19
3. Aspek Stres Kerja 24
C. Peran Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif……...……25
D. Kerangka Berpikir 27
E. Hipotesis Penelitian 27
BAB III 28
METODE PENELITIAN 28
A. Identifikasi Variabel Penelitian 28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 28
1. Perilaku Kerja Kontraproduktif 28
2. Stres Kerja 29
C. Populasi dan Sampel Penelitian 29
1. Populasi Penelitian 29
2. Sampel Penelitian 29
D. Metode Pengumpulan Data 30
1. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif 32
2. Skala Stres Kerja 32
E. Validitas dan Reliabilitas 33
1. Validitas 33
2. Reliabilitas 34
F. Metode Analisis Data 34
1. Uji Normalitas 34
2. Uji Linearitas 35

3. Uji Hipotesis 35

BAB IV 36

HASIL DAN PEMBAHASAN 36

A. Orientasi Kancah Penelitian 36

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian 37

1. Persiapan Administrasi 37

2. Persiapan Alat Ukur 38

3. Pelaksanaan Penelitian 43

C. Hasil Penelitian 45

1. Deskripsi Subjek Penelitian 45

2. Deskripsi Data Penelitian 47

3. Hasil Analisis Data Penelitian 50

D. Hasil Analisis Tambahan 52

E. Pembahasan 56

BAB V 62

KESIMPULAN DAN SARAN 62

A. Kesimpulan 62

B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA 64

LAMPIRAN 69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert 31

Tabel 3.2 *Blueprint* Perilaku Kerja Kontraproduktif 32

Tabel 3.3*Blueprint* Stres Kerja..... 33

Tabel 4.1 Distribusi Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif Setelah Uji Coba 39

Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif..... 40

Tabel 4.3 Distribusi Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba..... 41

Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Stres Kerja 42

Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia..... 44

Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin 45

Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pangkat 45

Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Satuan 46

Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian..... 46

Tabel 4.10 Tabel Formulasi Kategorisasi 47

Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif 48

Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Stres Kerja 48

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 49

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas 50

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis..... 50

Tabel 4.16 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia 51

Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin..... 52

Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Pangkat..... 53

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Satuan..... 54

Tabel 4.20Mean Hasil Uji t-test Perilaku Kerja Kontraproduktif Berdasarkan Satuan 54

Tabel 4.21Mean Hasil Uji t-test Stres Kerja Berdasarkan Satuan 55

Tabel 4.22 Deskripsi Data Sumbangan Efektif 55

Tabel 4.23 Hasil Sumbangan Efektif Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 27

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian 70

B. Hasil Validitas dan Reliabilitas 87

C. Hasil Data Penelitian 93

D. Data Mentah Penelitian 104

PERAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA ANGGOTA POLISI SATUAN SABHARA DAN SATUAN RESERSE KRIMINAL DI POLRES KOTA LUBUKLINGGAU

Rindra Ayu Wahyuni[1], Dewi Anggraini[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan unutk mengetahui peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau. Hipotesis penelitian ini antara lain terdapat peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau.

Populasi penelitian ini adalah anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau. Jumlah populasi sebanyak 100 orang anggota polisi. Sampel penelitian sebanyak 100 orang dan untuk uji coba sebanyak 50 orang anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Musi Rawas. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Alat ukur yang menggunakan skala stres kerja dengan mengacu pada aspek-aspek stres kerja dari Robbin dan Judge (2017) dan dimensi-dimensi perilaku kerja kontraproduktif dari Robinson dan Bennet (1995). Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi untuk melihat peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan R= 0,370, R Square= 0,137, F= 34,633, P= 0,000 ($p<0,05$). Hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sumbangsi stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif sebesar 13,7%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: Stres Kerja, Perilaku Kerja Kontraproduktif

[1]Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya
[2] Dosen Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

THE ROLE WORK STRES ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR IN POLICE OFFICER DEPARTMENT SABHARA AND DEPARTMENT RESERSE CRIMINAL AT POLICE STATION RESORT LUBUKLINGGAU CITY

Rindra Ayu Wahyuni[1], Dewi Anggraini[2]

ABSTRACT

The study aims to determine role of work stress to counterproductive behavior in police officier department sabhara and department reserse criminal at police station resort lubuklinggau city. The study hypothesis that work stress has a role to counterproductive work behavior in police officier department sabhara and department reserse criminal at police station resort lubuklinggau city.

Study population was a police officier department sabhara and department reserse criminal at police station resort lubuklinggau city. The total of population was 100 police officier department sabhara and department reserse criminal at police station resort lubuklinggau city and to try out is 50 police officier department sabhara and department reserse criminal at police station resort musi rawas. This study used non probability sample technique. Work stress was measured by the scale which refers to aspects of work stress from Robbin and Judge (2017) and dimentions of counterproductive work behavior from Robinson and Bennet (1995). The study used simple regression analysis.

The result by regression to determine the role work stress on counterproductive work behavior obtained by value of R= 0,370, R Square= 0,137, F= 34,633, P= 0,000 (p<0,05). It proved that work stres has significant role 12,5% toward counterproductive behavior. Thus the hypotesis is accepted.

Keyword: Work Stress, Counterproductive Work Behavior.

[1] Student of Psychology, Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University
[2] Lecturer of Psychology, Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan produktivitas kerja merupakan dambaan setiap organisasi, tak terkecuali organisasi pemerintahan. Di dalam organisasi pemerintahan terdapat pegawai negeri yang merupakan pelaksana dari tugas mengenai urusan pemerintahan. Menurut Pasal 1 Nomor 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa pegawai negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya, dan digaji.

Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Tentara Negara Indonesia (TNI) dan anggota Kepolisian Negara Indonesia (POLRI). Organisasi pemerintahan yang beroperasi untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kelangsungan urusan pemerintahan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan tugasnyaberdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Berdasarkan pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian menyatakan Tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara adalah melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan

pemerintah sesuai kebutuhan; menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan dan membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan, serta memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum.

Syafruddin (2016) menyatakan terdapat lima satuan operasional di Kepolisian Republik Indonesia yaitu satuan sabhara, satuan lalu lintas, satuan intel, satuan reserse kriminal, dan satuan bimbingan masyarakat. Pada satuan shabara memiliki tugas yang lebih cenderung kepada tindakan pengamanan, pengawalan, dan penjagaan. Sedangkan satuan reserse kriminal memiliki tugas yang lebih cenderung kepada tindakan penyelidikan dan penyidikan kejahatan.

Berdasarkan Pasal 55 ayat 3 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor menjelaskan Satuan Sabhara memiliki fungsi pemberian arahan, pengawasan, dan pengendalian pelaksanaan tugas Satuan Sabhara; pemberian bimbingan, arahan, dan pelatihan keterampilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satuan Sabhara; perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Satuan Shabara; penyiapan kekuatan personel dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, pengamanan unjuk rasa dan objek vital, pengendalian massa, negosiator, serta pencarian dan penyelamatan atau Search and Rescue (SAR); pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPTKP; dan pengamanan markas dengan melaksanakan pengaturan dan penjagaan.

Pada Satuan Reserse kriminal memiliki tugas dan fungsi pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta indentifikasi dan laboratorium forensik lapangan; pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; pengidentifikasian untuk kepentingan penyedikan dan pelayanan umum; penganalisian kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim; pelaksanaan pengawasan penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; penyelidikan dan penyedikan tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

Huda (Boyce, 2006) menjelaskan bahwa pekerjaan sebagai polisi tersebut mengakibatkan tuntutan yang besar pada mental, emosional, dan kemampuan fisik pada pekerja. Menurut Chen, Li, Xia, dan He (2017) tuntutan pekerjaan menimbulkan berbagai macam permasalahan sehingga menurunkan produktivitas dalam bekerja. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah perilaku kerja kontraproduktif.

Nurfianti dan Handoyo (2013) menyatakan perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan yang dapat merugikan organisasi dan *stakeholder* misalnya klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisor.Perilaku kerja kontraproduktif ini sebagai perilaku yang melanggar norma organisasi, dapat mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, atau bahkan kesejahteraan keduanya (Robinson dan Bannet, 1995). Hal ini dikuatkan dengan data pelanggaran terhadap norma yang diperoleh dari divisi provos Polres Kota Lubuklinggau bahwa pada tahun 2018

terdapat polisi yang melanggar penyalahan narkoba 14 kasus, kdrt 1 kasus, menelantarkan keluarga 1 kasus, tidak masuk dinas 4 kasus, dan disiplin 1 kasus. Sedangkan untuk tahun 2019 terdapat 3 kasus tidak masuk dinas sepanjang bulan Januari hingga bulan Februari 2019.

Robinson dan Bannet (2000) menyatakan perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang diarahkan pada organisasi seperti ketidakhadiran dan penyalahgunaan aset. Kemudian berdasarkan rekapitulasi absen hadir apel di Polres Kota Lubuklinggau 60% anggota polisi satuan sabhara dan anggota polisi satuan reserse kriminal dalam 6 bulan terakhir tidak mengikuti kegiatan apel. Atas pelanggaran yang di atas, anggota polisi tersebut diberikan sanksi berupa penempatan khusus, pembinaan, mutasi demosi, penundaan kenaikan pangkat.

Peneliti melakukan survei pada anggota satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau pada tanggal 9 Mei 2019 menunjukan bahwa 63% dari 11 responden pernah menggunakan kendaraan atau peralatan kedinasan untuk kepentingan pribadi. Wawancara juga dilakukan pada tanggal 8 Mei 2019, pada anggota polisi satuan sabhara berinisial MI. MI menyatakan bahwa kendaraan dinas pernah dibawa pulang dan digunakan untuk kepentingan keluarganya dengan alasan tidak menghabiskan dana pribadi.

Hasil survei pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau pada tanggal 9 Mei 2019 juga menunjukan72% dari 11 responden menyatakan pernah mengambil jam istirahat lebih dari yang telah ditentukan. Kemudian 63% dari 11 responden pernah tidak melaksanakan tugas

dengan segera. Untuk memperkuat survei peneliti melakukan wawancara terhadap anggota polisi satuan reskrim berisinisal T pada tanggal 8 Mei 2019. T mengatakan jika tidak ada yang mengawasi subjek akan beristirahat lebih lama dari biasanya sehingga pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan tidak dikerjakan dengan segera.

Survei juga menunjukan 72% dari 11 responden menyatakan terjadi perselisihan antara rekan kerja. 81% dari 11 responden menyatakan jika terjadi perbedaan pendapat atau permasalahan yang berat dengan mereka saling berkata kasar. Hal ini selaras dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap anggota polisi satuan sabhara berinisial A pada tanggal 8 Mei 2019. A menyatakan bahwa sesama rekan kerja ada yang saling menjatuhkan demi mendapat perhatian pimpinan. Sering juga ditemui perbedaan pendapat ataupun perselisihan yang berakhir dengan kata-kata yang kasar dan tidak sopan.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang telah dilaksanakan tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau memiliki perilaku yang mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif diantaranya menggunakan kendaraan atau pekalatan kedinasan untuk kepentingan pribadi, beristirahat lebih dari jam yang telah ditentukan, tidak melaksanakan tugas dengan segera, terjadi perselisihan, persaingan tidak sehat, dan saling berkata kasar. Hasil survei ini dibuat berdasarkan dimensi perilaku kerja kontraproduktif dari Robinson dan Bennet (1995) yaitu penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik, dan agresi individu.

Spector dan Fox (2005) menyatakan perilaku kerja kontraproduktif terjadi karena reaksi terhadap stres kerja dan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan emosi negatif. Boyce (2006) berpendapat bahwa stres merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pekerjaan polisi. Hal ini selaras dengan hasil wawancara terhadap AKP RL pada tanggal 9 Mei 2019. RL menyatakan bahwa kondisi pekerjaan polisi yang beresiko pada keselamatan jiwa dan jam kerja yang tidak menentu membuat para anggota polisi mengalami stres. Kemudian hasil peneltian dari Boyd, dkk (2009) menemukan bahwa stres kerja menyebabkan terbentuknya perilaku menyimpang.

Stres kerja merupakan situasi dimana terdapat faktor-faktor terkait pekerjaan yang dapat merubah kondisi psikologis dan fisiologis pekerja sehingga hal tersebut menimbulkan penyimpangan dari kondisi normal (Behr dan Newman, 1978). Peneliti melakukan survei pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau menggunakan teori dari Robbin dan Judge (2017) yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Peneliti melakukan survei pada tanggal 9 Mei 2019, menyatakan bahwa 81% dari 11 responden mengalami sakit kepala. Sementara Berg, dkk (2006) berpendapat bahwa polisi memiliki tingkat permasalahan kesehatan terutama yang berhubungan dengan tekanan kerja, sehingga gangguan tidur, sakit kepala, pegal-pegal, dan merasa pusing termasuk ke dalam gejala stres. Hal ini selaras dengan wawancara juga dilakukan peneliti terhadap anggota polisi satuan sabhara

berisinal MI pada tanggal 8 Mei 2019. MI menyatakan bahwa sering merasakan sakit kepala saat sedang bekerja. MI menjelaskan pekerjaan yang paling rentan menimbulkan sakit kepala ketika harus berhadapan pada tugas pengamanan unjuk rasa ataupun demonstrasi. Hal itu dikarenakan harus berhadapan dengan massa yang anarkis dan kasar.

Kemudian survei yang dilakukan pada tanggal 9 Mei 2019 menyatakan 63% dari 11 responden menjadi mudah marah saat sedang menjalankan tugas yang berat. 54% dari 11 responden merasa cemas saat menjalankan tugasnya sebagai polisi. Anderson, Litzenberger, dan Plecas (2002) menyatakan faktor-faktor internal yang dapat menyebabkan stres pada anggota polisi yaitu waktu shift kerja, bekerja terlalu banyak, antipasi pada kritikan, ketakutan akan bahaya atau resiko keselataman jiwa, manajemen waktu, serta konlfik pekerjaan-rumah. Hal ini selaras dengan hasil wawancara pada anggota polisi satuan reskrim berinisial T pada tanggal 8 Mei 2019. T mengatakan bahwa pekerjaannya yang berkaitan dengan penangkapan dan penyidikan tindak kejahatan menimbulkan rasa cemas pada keselamatan jiwa yang cukup besar karena berhadapan langsung dengan para penjahat.

Peneliti juga melakukan wawancara pada anggota satuan sabhara berinisial A pada tanggal 8 Mei 2019. A mengatakan merasa tidak fit karena jam tidur yang tidak teratur. Hal ini terjadi karena A kerap mendapat jadwal shift malam dimana harus tetap terjaga pada malam hari. Hasil survei pada tanggal 9 Mei 2019 juga menunjukkan 72% dari 11 responden mengalami kualitas tidur yang tidak teratur dan 63% terjadi perubahan pola makan dikarenakan jam kerja yang tidak tentu.

Dari hasil survei dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Mei 2019 hingga 9 Mei 2019 didapat bahwa anggota polisi satuan shabara dan satuan reskrim Polres Kota Lubuklinggau mengalami stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada peran stres kerja terhadap perilaku kerja pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya peranan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta memperkaya informasi dan pengetahuan bagi pembaca serta pihak yang berkepentingan khususnya berkaitan dengan stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat untuk Satuan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi instansi satuan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diteliti agar dapat menjadi bahan evaluasi mengenai hubungan antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif.

b. Manfaat bagi pimpinan Satuan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan Satuan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diteliti untuk menjadi bahan pertimbangan apabila terdapat masalah yang berkaitan dengan stres kerja pada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain itu pimpinan dapat juga menggunakan penelitian ini sebagai wawasan untuk memberikan pengarahan terkait masalah peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terkait stres kerja telah banyak diteliti, namun dengan demikian spesifik tentang stres kerja pada anggota Kepolisian Resor Kota Lubuklinggau sepengetahuan peneliti masih sangat jarang jika dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Berikut ini adalah penelitian terdahulu terkait dengan permasalahan penelitian untuk mengetahui keaslian dari penelitian ini. Adapun penjelasan secara terperinci terkait keaslian penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Markuwati,dkk (2015) dari Universitas Muhammadiyah Purwokerto, dengan judul "Konflik Peran Ganda Stress Kerja pada Anggota Polisi Wanita (POLWAN). Penelitian Markuwati,dkk (2015) dilakukan di Polres Banyumas. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja Polwan di Polres Banyumas, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami, begitu juga sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dialami. Perbedaan penelitian Markuwati,dkk (2015) dan peneliti terletak pada judul, dimana penelitian Markuwati, dkk (2015) membahas tentang konflik peran ganda dan stres sedangkan peneliti menghubungkan antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arisona (2015), dengan judul "Perbedaan Tingkat Stres Kerja antara Anggota Polri Fungsi Reserse dengan Sat Lantas di Salatiga" dari Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga. Hasil dari penelitian ini tidak terdapat perbedaan stres kerja antara polisi reserse dengan satlantas di Salatiga karena sebagian polisi baik reserse dan satlantas tugas dan pekerjaan polisi akan selalu dihadapkan pada tekanan yang membuat mereka mengalami stres serta polisi berpandangan setiap tugas atau pekerjaan yang diemban oleh mereka penuh dengan tantangan dan beban kerja yang tinggi sehingga dapat mengalami stres ketika mereka dihadapkan pada tugas ataupun pekerjaan mereka. Perbedaan penelitian Arisona (2015) dan peneliti terletak pada partisipan penelitian. Pada penelitian Arisona (2015) partisipan penelitian

sebanyak 40 orang anggota Reserse dan 40 orang anggota Sat Lantas di Polres Salatiga sedangkan partisipan peneliti adalah anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau

Penelitian ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) dari Universitas Muhammadiyah Malang, dengan judul "Hubungan antara Makna Kerja dengan Stress Kerja pada Anggota Polisi Fungsi Shabara (Studi pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Situbondo). Hasil dari penelitian ini adanya hubungan negatif yang signifikan pada kedua variabel tersebut, yaitu ketika semakin positif makna kerja anggota Polisi fungsi Sabhara maka semakin rendah stres kerjanya. Begitupula sebaliknya, semakin negatif makna kerja anggota Polisi fungsi Sabhara, maka semakin tinggi stres kerjanya. Perbedaan penelitian Putra (2016) dan peneliti terletak pada variabel yang digunakan. Pada penelitian Putra (2016) variabel bebas adalah makna kerja dan variabel terikat adalah stres kerja sedangkan peneliti menggunakan stres kerja sebagai varibael bebas dan perilaku kerja kontraproduktif sebagai variabel terikat.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan Smoktunowicz, dkk (2015) dari Universitas Sosial Sains dan Manusia, Universitas Colorado, dan Universitas Jan Dlugosz dengan judul *"Explaining Counterproductive Work Behaviors Among Police Officers: The Indirect Effects of Job Demands Are Mediated by Job Burnout and Moderated by Job Control and Social Support"*. Hasil dari penelitian ini adalah kelelahan kerja yang tinggi memiliki hubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif ketika dukungan sosial rendah dan kontrol kerja tinggi pada polisi. Perbedaan penelitian Smoktunowicz,dkk (2015) dan

peneliti adalah variabel yang digunakan adalah perilaku kerja kontraproduktif, tuntutan kerja, kelelahan kerja, dukungan kerja dan kontrol kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan Duchnowska (2018) dari Universitas WSB Wrocław dengan judul "*Gender and Counterproductive Work Behaviors Among Police Officers"*. Hasil dari penelitian ini adalah adanya perbedaan signifikan perilaku kerja kontra produktif antara polisi laki-laki dan polisi wanita. Perbedaan penelitian Duchnowska (2018) dan peneliti terletak dari tujuan penelitian. Tujuan penelitian Duchnowska (2018) adalah untuk mencari tahu perbedaan perilaku kerjakontraproduktif ditinjau dari jenis kelamin sedangkan peneliti memiliki tujuan untuk mencari tahu peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, belum ada penelitian tentang stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau sehingga dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Kerja Kontraproduktif

1. Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif

Fox, Spector, dan Miles (2001) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dimaksudkan untuk memiliki efek yang merugikan pada organisasi dan anggotanya. Hal ini dapat mencakup tindakan terbuka seperti agresi dan pencurian atau tindakan pasif, seperti sengaja gagal mengikuti instruksi atau melakukan pekerjaan dengan tidak benar.

Robinson dan Bennett (1995) menyatakan bahwa perilaku kerja yang kontraproduktif adalah sebagai perilaku yang melanggar norma organisasi, dan dalam hal ini dapat mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, atau bahkan mengancam kesejahteraan keduanya. Kreitner dan Kinicki (2014) juga mengatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan jenis perilaku yang membahayakan pegawai dan perusahaan sebagai satu kesatuan.

Selain itu Chang dan Smithikrai (2010) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif biasanya sebagai perilaku sukarela atau disengaja yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Gyurs dan Sackett (2003) menjelaskan bahwa definisi perilaku kerja kontraproduktif adalah mencakup perilaku yang ditargetkan pada individu dan organisasi, karena kedua jenis tindakan dapat memiliki konsekuensi yang berat pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa definisi perilaku kerja kontraproduktif adalah segala macam bentuk perilaku yang dilakukan individu dengan sengaja maupun tidak sengaja yang bertentangan, membahayakan organisasi dan individu lain, serta menghambat organisasi untuk mencapai tujuan.

2. Faktor-Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif

Yu (2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi munculnya perilaku kerja kontraproduktif individu. Faktor-faktor antara lain:

1) Faktor Karakteristik Individu

Kepribadian merupakan bagian terpenting dalam mendukung perilaku kerja kontraproduktif. Khususnya pada *Big Five Personality* seperti ciri-ciri kepribadian keterbukaan (kemampuan individu untuk menerima pengalaman baru dan ide), kesungguhan (kemampuan individu untuk merencanakan, mengatur tugas dan memiliki kontrol diri), ekstraversion (minat yang tinggi pada orang lain dan kejadian eksternal), kesepakatan atau keramahan (individu kompatibilitas dan bagaimana bergaul dengan orang lain), dan stabilitas emosi (kemampuan seorang individu untuk mengatur suasana hati mereka).

2) Faktor Stresor Organisasi

Fungsi dan sistem kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi individu terlibat dalam perilaku kerja kontraprodutif. Beberapa stresor organisasi umum termasuk pelanggaran kontrak

psikologis (dimana individu merasakan perbedaan antara apa yang dijanjikan oleh organisasi dan apa yang mereka terima), alokasi imbalan yang tidak adil dan melakukan evaluasi kinerja hanya dari bagian pengawas.

Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan beberapa hal dapat menjadi faktor yang mempengaruhi individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif antara lain:

1) Sifat-Sifat Kepribadian

   Individu yang mengikuti norma, mengendalikan kata hati dan menghindari permusuhan cenderung tidak menggunakan perilaku kerja kontraproduktif Sedangkan jika sifat individu sebaliknya maka akan terdapat kecenderungan inividu untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

2) Kondisi Pekerjaan

   Kondisi perkerjaan yang tidak menyenangkan dan tidak memberikan otonomi dapat melatarbelakangi individu melakukan perilaku kerja kontraproduktif terhadap organisasi.

3) Kecerdasan Individu

   Nilai-nilai kognitif individu yang tinggi dapat mencegah timbulnya perilaku kerja kontraproduktif. Namun individu yang memiliki nilai-nilai kecerdasan kognitif yang rendah cenderung akan menimbulkan perilaku kerja kontraprodukitf.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kontraproduktif adalah karakter inidividu, stres yang berasal dari organisasi, sifat-sifat kepribadian, kondisi pekerjaan, dan kecerdasan individu.

3. Dimensi Perilaku Kontraproduktif

Spector, dkk (2006)menyatakan bahwa terdapat lima dimensi perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

1) Sabotase (*sabotage*)

Sabotase adalah perilaku menyimpang ditempat kerja yang bersifat merusak peralatan kantor dengan sengaja dan tidak mempergunakan fasilitas kantor sebagaimana mestinya.

2) Pencurian (*theft*)

Pencurian merupakan perilaku menyimpang ditempat kerja yang bersifat mengambil atau mencuri barang milik kantor dan tidak mengembalikannya.

3) Perilaku kasar terhadap orang lain (*abuse*)

Perilaku menyimpang yang bersifat interpersonal dan merupakan bentuk dari emosi negatif adalah perilaku kasar terhadap orang lain termasuk di dalamnya bergosip dan mengeluarkan kata-kata kasar terhadap orang lain.

4) Penyimpangan Produksi (*production deviance*)

Penyimpangan produksi merupakan perilaku yang tidak dapat melakukan pekerjaan secara efektif seperti bekerja asal-asalan dan mengurangi produktivitas.

5) Penarikan (*withdrawal*)

Penarikan pada perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja, absen, mengambil jam istirahat lebih lama, dan tidak masuk kerja tanpa memberikan surat keterangan.

Robinson dan Bennet (1995) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

1) Penyimpangan Properti (*property deviance*)

Perilaku yang termasuk ke dalam penyimpangan properti seperti menggunakan barang atau properti milik perusahaan untuk kepentingan pribadi dan berbohong mengenai jam kerja yang dilaksanakan termasuk dalam perilaku kerja kontraproduktif.

2) Penyimpangan Produksi (*production deviance*)

Perilaku yang termasuk ke dalam penyimpangan produksi antara lain adalah menggunakan fasilitas email atau internet perusahaan *(cyberloafing)*, pulang kerja lebih awal, mengambil waktu istirahat lebih lama, bekerja lebih lambat.

3) Penyimpangan Politik (*political deviance*)

Perilaku yang termasuk dalam penyimpangan politik adalah memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu di dalam

organisasi, memperlakukan anggota organisasi secara tidak adil, menggosip, bersaing secara tidak sehat, dan memperlihatkan ketidaksopanan.

4) Agresi Individu (*personal aggresion*)

Perilaku yang termasuk dalam kategori agresi adalah, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau anggota lain organisasi tersebut secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu lain atau rekan kerja.

Berdasarkan uraian dimensi-dimensi perilaku kerja kontraproduktif diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kontraproduktif memiliki dimensi-dimensi diantaranya sabotase (*sabotage*), pencurian (*theft*), perilaku kasar terhadap orang lain (*abuse*), penarikan (*withdrawal*), penyimpangan properti (*properti deviance*), penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*), dan agresi individu (*personal aggresion*).

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbin dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan tidak penting. Istilah stres kerja menurut Wijono (2010)merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan

subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengamcam dan memberi tekanan secara fisiologis, psikologis, dan sikap individu.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisakan stres kerja merupakan respon berupa perilaku, fisik, atau psikologis terhadap pemicu stres.Menurut Marliani (2015) stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara karakterisktik aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut Karasek dan Theorell (dalam Charles,dkk, 2011) stres kerja telah didefinisikan sebagai tingkat di mana pekerja merasa adanya ketegangan terkait dengan pekerjaan mereka. Stres kerja menurut Spector dan Jex (1998) adalah stres lingkungan yang dirasakan oleh individu dan mengarah ke pengalaman emosi negatif, seperti kemarahan atau kecemasan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa definisi stres kerja adalah respon individu terhadap kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu ketegangan sehingga menimbulkan dampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku pada individu yang merasakannya.

2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Luthans (2017) mengkategorikan faktor-faktor yang menjadi sumber stres kerja, antara lain:

1) Faktor Ekstraorganisasional

Faktor ekstraorganisasional mencakup hal-hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan gender, dan tempat tinggal atau kondisi masyarakat.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi dapat mencakup ke dalam kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi pekerjaan.

3) Faktor Kelompok

Faktor kelompok dapat dikategorikan ke dalam dua bagian:

a) Kurangnya kohesivitas dalam kelompok

Kohesivitas dalam kelompok merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Jika karyawan tidak diberi kesempatan untuk membangun kohesivitas karena adanya batasan dan hambatan dari supervisor ataupun karyawan lainnya maka akan berkurangnya kekompakan sehingga akan menjadi sumber stres.

b) Kurangnya dukungan sosial

Karyawan sangat terpengaruh pada dukungan dari satu sama lain. Dengan berbagi permasalahan dan kegembiraan mereka dengan orang lain kondisi akan menjadi lebih baik. Jika dukungan sosial tidak didapatkan maka akan menjadi hal yang menimbulkan ketegangan.

4) Faktor Individual

Faktor individual dikategorikan dengan menjadi:

a) Karakteristik Tipe A

Individu dengan karakteristik tipe A cenderung bekerja dalam waktu yang lama, di bawah tekanan *deadline*, dan kondisi beban kerja; sering tidak dapat bersantai di akhir pekan; menetapkan standar produktivitas tinggi pada diri mereka sendiri; dan cenderung mengalami frustasi dalam situasi pekerjaan. Individu tersebut rentan mengalami stres dan gangguan fisik.

b) Kontrol Diri

Kemampuan individu dalam mengendalikan situasi merupakan hal penting dalam menentukan tingkat stres. Jika karyawan memiliki kontrol diri yang rendah atas lingkungan pekerjaan dan pekerjaan mereka sendiri, maka hal tersebut akan menimbulkan stres.

c) Ketidakberdayaan yang di pelajari

Individu dapat juga mempelajari ketidakberdayaan sehingga karyawan menyerah dan menerima stresor di lingkungan kerja mereka.

d) Ketahanan

Individu yang memiliki ketahanan rendah pada lingkungan pekerjaan mungkin akan menyebabkan stres dan berbagai konflik.

Menurut Robbins dan Judge (2017), terdapat tiga faktor yang dapat menyebabkan stress kerja yang potensial, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat memengaruhi level stres kerja di antara karyawan di dalam suatu organisasi. Tipe-tipe ketidakpastian lingkungan yang utama adalah ekonomi, politik dan teknologi. Ketidakpastian ekonomi merupakan hasil dari perubahan dalam siklus hidup bisnis, ketidakpastian politik disebabkan karena sistem politik yang tidak stabil, ancaman politik, serta perubahan yang dapat menimbulkan ketegangan. Sedangkan ketidakpastian tekonologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang yang dapat menyebabkan stress kerja.

2) Faktor Organisasional

Tekanan-tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikantugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang sangat tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh yang dapat menyebabkan stres kerja. Faktor-faktor tersebut menjadi tuntutan tugas, tuntutan peranan, dan tuntutan interpersonal.

Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan seseorang yang meliputi desain pekerjaan tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja tata ruang kerja secara fisik. Smith, Jackson dan Klien (dalam Robbins dan Judge 2017) mengatakan bekerja dalam ruangan

yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stress kerja.

Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegang dalam organisasi. Hal biasanya menimbulkan konflik peran, beban peran, serta ketidakjelasan peran pada individu. Sedangkan, tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres kerja.

3) Faktor Pribadi

Faktor ini disebabkan oleh kehidupan pribadi kaaryawn itu sendiri seperti adanya permasalahaan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres pada pekerjaan adalah faktor ekstraorganisasi, faktor organisasional, faktor kelompok, faktor individual, faktor yang berasal dari luar pekerjaan, faktor lingkungan dan faktor pribadi.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Wijono (2010) menyatakan ada 3 aspek stres kerja yaitu:

1) Aspek Psikologis, meliputi kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dan kegelisahan.
2) Aspek Fisik, meliputi mudah lelah, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta gangguan tidur.
3) Aspek Perilaku, seperti menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunanprestasi dan produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras atau obat, meningkatkanya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan dan penurunan berat badan yang drastis, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, serta penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keuarga dan teman.

Menurut Robbins dan Judge (2017), mengemukakan aspek-aspek stres kerja dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, antara lain :

1) Aspek fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung.

2) Aspek psikologis

Aspek psikologis diantaranya yaitu stres dapat menimbulkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Stres muncul dalam keadaan psikologis, diantaranya menimbulkan rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan atau orang sekitar, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Gejala ini antara lain karena ditempatkan pada pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, tidak disukai, mengalami konflik, ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Aspek perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas dan kemangkiran. Selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap dan ketidakteraturan waktu tidur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan terdapat tiga kategori aspek-aspek stres kerja yaitu aspek fisiologis yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

C. Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Rehman, Idrees, dan Ullah (2017) menyatakan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang mengabaikan norma organisasi dan membahayakan organisasi serta orang didalamnya. Selanjutnya Spector dan Fox

(2005) mengatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan respon dari stres kerja.

Stres terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuannya (Ugoji dan Isele, 2009). Hasil penelitian Aftab dan Javeed (2012) menyatakan tekanan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, beban kerja berlebih, pemaksaan dalam bekerja, komunikasi yang buruk, tidak adanya penghargaan dari atasan, evaluasi kinerja yang tidak adil, kondisi kerja yang tidak pantas merupakan faktor penyebab stres kerja yang mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

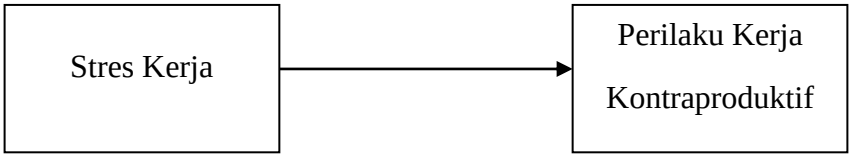
Hal ini selaras dengan Spector dan Jex (1998)yang menyatakan peristiwa dan kondisi stres di tempat kerja (stressor kerja) dapat menyebabkan karyawan bereaksi dengan emosi dan perilaku negatif. Kemudian menurutZhou, dkk (2003) stressor di tempat kerja berpengaruh tinggi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada individu yang memiliki kepribadian stabilitas emosi yang rendah. Individu yang memiliki stabilitas emosi yang rendah cenderung tidak dapat mengatasi stessor sehingga menimbulkan perilaku negatif.

Selain itu, meningkatnya stres kerja akan menyebabkan individu terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Dimana hubungan stres dan perilaku kerja kontraproduktif berpengarug tinggi pada individu yang memiliki afeksi negatif yang tinggi dibandingkan pada individu yang memiliki afeksi negatif yang rendah (Penney dan Spector, 2005).Stres kerja memiliki peran pada perilaku kerja karyawan seperti ketidakhadiran, penarikan, dan berperilaku tidak sopan terhadap

orang lain yang termasuk kedalam perilaku kerja kontraproduktif (Mojoyinola, 2008).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diketahui ketika individu tidak dapat memenuhi tuntutan dalam pekerjaan, individu tersebut akan mengalami stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami individu maka cenderung dapat menunjukan perilaku negatifpada organisasi yaitu perilaku kerja kontraproduktif.

D. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu ada peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Lubuklinggau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini tersusun dari:

1. Variabel Terikat : Perilaku Kerja Kontraproduktif
2. Variabel Bebas : Stres Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku Kerja Kontraproduktif adalah segala macam bentuk perilaku anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja yang bertentangan, membahayakan serta menghambat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini, perilaku kerja kontraproduktif anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang diungkapkan oleh Robinson dan Bennet (1995) yaitu penyimpangan properti (*property deviance*), penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*), dan agresi individu (*personal aggresion*).

2. Stres Kerja

Stres Kerja adalah respon anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau terhadap stressor yang bersumber dari pekerjaan maupun diluar pekerjaan sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan fisiologis, psikologis, maupun perilaku yang dapat mengganggu aktifitas kerja.

Pada penelitian ini, stres kerja anggota anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017) yang meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiono (2016) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karaktristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau sebanyak 100 orang.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2016) menyatakan sampel merupakan sebuah kelompok kecil dari jumlah dan ciri khusus yang digambarkan oleh populasi tersebut.

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini dikhususkan menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Teknik Sampling Jenuh dipilih peneliti karena jumlah populasi anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau berjumlah 100 orang. Untuk sampel ujicoba pada penelitian ini berjumlah 50 orang yang diuji kan pada angota polisi Polres Musi Rawas yang memiliki karakteristik yang sama seperti anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal Polres Kota Lubuklinggau.

D. Metode Pengumpulan Data

Sugiono (2016) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan cara tertentu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan skala. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Seorang peneliti harus dapat memilih dan menentukan metode yang tepat dan mungkin dilaksanakan *(feasible)* guna mencapai tujuan penelitiannya (Azwar, 2015).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala-skala dalam penelitian ini menggunakan model skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Empat alternatif yang disediakan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Setiap jawaban diberi bobot nilai satu sampai empat. Pada aitem *favourable*STS diberi nilai 1, TS diberi nilai 2, S diberi nilai 3 dan SS diberi nilai 4. Pada aitem *unfavourable* berlaku sebaliknya, STS diberi nilai 4, TS diberi nilai 3, S diberi nilai 2 dan SS diberi nilai 1. Aitem-aitem dalam skala ini dibuat bervariasi antara pernyataan yang *favourable* (positif) dan *unfavourable* (negatif). Skala yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari skala perilaku kerja kontraproduktif dan skala stres kerja yang peneliti buat sendiri.

Adapun pemberian skor terhadap aitem-aitem tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	**Skor**	
	Favorable	**Unfavorable**
STS = Sangat Tidak Sesuai	1	4
TS = Tidak Sesuai	2	3
S = Sesuai	3	2
SS = Sangat Sesuai	4	1

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala psikologi, sebagai berikut:

1. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Untuk mengukur perilaku kerja kontraproduktif, peneliti membuat sendiri skala perilaku kontraproduktif berdasarkan dimensi dari Robinson dan Bennet (1995) yaitu penyimpangan properti (*property deviance*), penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*), dan agresi individu (*personal aggresion*).

Pada skala ini akan ditampilkan pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Skala ini terdiri dari 24 aitem*favorable* dan 24 aitem *unfavorable.*

Tabel 3.2 *Blueprint* Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek	Nomor Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
Penyimpangan properti (*Property deviance*)	1, 3, 5, 7, 9, 11	14, 16, 18, 20, 22, 24	12
Penyimpangan produksi (*Production deviance*)	13, 15, 17, 19, 21, 23	26, 28, 30, 32, 34, 36	12
Penyimpangan politik (*Political deviance*)	2, 4, 6, 8, 10, 12	37, 39, 41, 43, 45, 47	12
Agresi individu (*Personal aggresion*)	38, 40, 42, 44, 46, 48	25, 27, 29, 31, 33, 35	12
Total	**24**	**24**	**48**

2. Skala Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja, peneliti membuat sendiri skala stres kerja berdasarkan aspek dari Robbin dan Judge (2017) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Pada skala ini akan ditampilkan pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan

tidak mendukung (*unfavorable*). Skala ini terdiri dari 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*.

Tabel 3.3 *Blueprint* Stres Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
Aspek Fisiologis	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19	22, 25, 28, 31, 34, 37, 40	14
Aspek Psikologis	23, 26, 29, 32, 35, 38, 41	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20	14
Aspek Perilaku	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21	24, 27, 30, 33, 36, 39, 42	14
Total	**21**	**21**	**42**

E. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana sebuah alat ukur mengukur atribut yang seharusnya di ukur (Azwar, 2015). Substansi dalam validasi skala psikologi membuktikan bahwa struktur seluruh aspek keperilakuan, indikator keperilakuan dan aitem-aitemnya membentuk suatu konstrak yang akurat.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang dibuat menghasilkan data yang akurat atau tidak, peneliti menggunakan analisis korelasi aitem terhadap alat ukur yang digunakan. Korelasi aitem digunakan untuk mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila koefisien korelasi $r \geq 0,3$ maka instrumen tersebut dianggap valid sedangkan bila koefisien $r \leq 0,3$ maka instrumen tersebut tidak valid. Pengujian validitas pada penelitian ini diperoleh dengan bantuan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for Windows.*

2. Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu dapat mengasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil(Azwar, 2015). Sugiyono (2016) mengatakan bahwa data dapat dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 hingga 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach* dibantu dengan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for Windows*.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.Sebelum dilakukannya hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for Windows*. Untuk melihat sebaran normalitas data jika hasil p >0,05 maka sebaran datayang dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika hasil p < 0,05 maka sebaran data dinyatakanberdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linear adalah suatu prosedur untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis linear atau tidak. Peningkatan atau penurunan kuantitas satu variabel, akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas variabel lainnya. Jika nilai $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linier. Sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan antar variabel terikat dinyatakan tidak linear. Dalam penelitian ini linearitas diuji dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for Windows*.

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Teknik ini untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sugiono (2016) menyatakan dalam penelitian untuk satu variabel terikat dan satu variabel bebas, uji hipotesis menggunakan teknik regresi linier sederhana.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Polres Kota Lubuklinggau merupakan salah satu polres yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Terbentuknya Polres Kota Lubuklinggau merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Musi Rawas dan Kota Lubuklinggau. Pada tahun 1993 Polres Musi Rawas menjadi pusat kepolisian di Kabupaten Musi Rawas. Kemudian dengan adanya pemekaran daerah, tahun 2004 Polres Lubuklinggau akhirnya terpecah dengan pembagian wilayah polsek yaitu Lubuklinggau Barat, Lubuklinggau Utara, Lubuklinggau Timur, dan Lubuklinggau Selatan.

Polres Kota Lubuklinggau terletak di Jl. Yos Sudarso No.19 Dempo Lubuklinggau Timur II, Kota Lubuklinggau. Polres Lubuklinggau terdiri dari satuan sabhara, satuan lalu lintas, satuan intel, satuan reserse kriminal, dan satuan bimbingan masyarakat. Saat ini Polres Kota Lubuklinggau memiliki 486 personil anggota polisi dan 27 asn polri.

Menurut data pelanggaran terhadap norma yang diperoleh dari divisi provos Polres Kota Lubuklinggau bahwa pada tahun 2018 terdapat polisi yang melanggar penyalahan narkoba 14 kasus, kdrt 1 kasus, menelantarkan keluarga 1 kasus, tidak masuk dinas 4 kasus, dan disiplin 1 kasus. Sedangkan untuk tahun 2019 terdapat 3 kasus tidak masuk dinas sepanjang bulan Januari hingga bulan Februari 2019.

Salah satu faktor yang menyebabkan permasalahan itu terjadi adalah pekerjaan anggota polisi penuh dengan resiko seperti membahayakan keselamatan

baik itu untuk diri sendiri maupun orang lain, dituntut untuk selalu siaga, dan bahkan tidak memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Hal tersebut dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan sebagai anggota polisi sehingga menyebabkan kasus-kasus tersebut.

G. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan beberapa persiapan dalam melakukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Polres Kota Lubuklinggau. Karena penelitian ini terkait dengan instansi kepolisian sehingga peneliti menggunakan surat izin penelitian dari pihak kampus dengan nomor surat 0526/UN9.FK/TU.SB5/2019. Kemudian surat izin penelitian tersebut ditanggapi oleh pihak Polres Kota Lubuklinggau dengan nomor surat B/26/VI/2019/Reskrim.

Peneliti melakukan pengambilan data dengan langsung datang ditempat penelitian yaitu Polres Kota Lubuklinggau. Subjek yang diambil datanya adalah anggota polsi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal. Saat pengambilan data, peneliti memberikan penjelasan secara verbal bahwa penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi.

2. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 alat ukur psikologi, yaitu skala perilaku kerja kontraproduktif danskala stres kerja. Skala tersebut dibuat sendiri oleh peneliti dalam bentuk skala *Likert*yang tersusun atas pernyataan *favorabl*e dan *unfavorable*. Sebelum dilakukan pengambilan data penelitian, peneliti melakukan uji coba alat ukur atau *try out* terlebih dahulu pada tanggal 29 Mei 2019 pada 50 anggota polisi yang bertugas di satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Musi Rawas.

Pemilihan tempat uji coba alat ukur ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengambil sampel penelitian asli dikarenakan jumlah sampel peneliti yang tidak terlalu banyak. Setelah dilakukan uji coba, kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala. Berikut adalah uraian mengenai validitas dan reliabilitas skala dalam penelitian ini:

a. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Seleksi aitem skala perilaku kerja kontraproduktif didasarkan pada kriteria bahwa aitem dinyatakan sahih jika korelasi aitem total ≥ 0,30. Jumlah keseluruhan aitem perilaku kerja kontraproduktif yang telah diuji coba adalah 48 pernyataan yang dibedakan menjadi 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Dari analisis analisis terhadap skala ujicoba, 22 aitem dinyakatan gugur dan 26 lainnya dinyatakan sahih.

Aitem yang gugur pada skala ini adalah nomor 2, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 21, 22, 23, 25, 26, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 43, 44, 46, 47. Koefisien validitas yang sahih antara 0,305 sampai dengan 0,708. Selanjutnya koefisien reliabilitas *alpha cronbach* (α) pada skala perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 0,827 dengan aitem sebanyak 48 aitem. Kemudian setelah 22 aitem dihilangkan, didapatkan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* (α) sebesar 0,916.

Selanjutnya peneliti mengambil seluruh aitem *favorable* dan *unfavorable*yang sahih dan memiliki korelasi aitem tinggi pada setiap dimensinya.Distribusi aitem skala perilaku kerja kontraproduktif yang sahih dan gugur dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Distribusi Skala Perilaku Kerjakontraproduktif Setelah Uji Coba

Dimensi	***Favorable***		***Unfavorable***		**Total Sahih**
	Sahih	**Gugur**	**Sahih**	**Gugur**	
Penyimpangan Properti *(Property deviance)*	1, 9, 11	3, 5, 7	14, 16, 18, 20, 24	22	8
Penyimpangan produksi *(Production deviance)*	13, 15, 19,	17, 21, 23	28, 30	26, 32, 34, 36	5
Penyimpangan politik *(Political deviance)*	6, 8, 12	2, 4, 10	3, 7, 41, 45	39, 43, 47	6
Agresi Individu *(Personal aggresion)*	38, 40, 48	42, 44, 46	27, 29, 33, 35	25, 31	7
Total	**12**	**12**	**15**	**10**	**26**

Setelah dilakukan seleksi aitem, kemudian aitem yang dianggap sahih kembali disusun menjadi skala yang akan digunakan untuk pengambilan data. Berikut sebaran aitem yang telah kembali disusun:

Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dimensi	*Favorable*		*Unfavorable*		Total
	No aitem	Jumlah	No aitem	Jumlah	
Penyimpangan Properti *(Property deviance)*	1 (1), 9 (11), 11 (15)	3	14 (2), 16 (12), 18 (16), 20 (25), 24 (26)	5	8
Penyimpangan produksi *(Production deviance)*	13 (3), 15 (20), 19 (22),	3	28 (4), 30 (21)	2	5
Penyimpangan politik *(Political deviance)*	6 (5), 8 (9), 12 (17)	3	37 (6) 41 (10), 45 (15)	3	6
Agresi Individu *(Personal aggresion)*	38 (7), 40 (13), 48 (24)	3	27 (8), 29 (14), 33 (18), 35 (23)	4	7
Total		**12**		**14**	**26**

Ket: angka di dalam kurung () adalah penomoran baru

b. Skala Stres Kerja

Seleksi aitem skala stres kerja didasarkan pada kriteria bahwa aitem dinyatakan sahih jika korelasi aitem total ≥ 0,30. Jumlah keseluruhan aitem stres kerja yang telah diuji coba adalah 42 pernyataan yang dibedakan menjadi 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*. Dari analisis analisis terhadap skala ujicoba, 17 aitem dinyakatan gugur dan 25 lainnya dinyatakan sahih.

Aitem yang gugur pada skala ini adalah nomor 1, 6, 7, 8, 11, 14, 17, 22, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42. Koefisien validitas yang sahih antara 0,300 sampai dengan 0,603.Selanjutnya koefisien reliabilitas *alpha cronbach* (α) pada skala stres kerja adalah sebesar 0,805 dengan aitem sebanyak 42 aitem. Kemudian setelah 17 aitem dihilangkan, didapatkan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* (α) sebesar 0,886.

Selanjutnya peneliti mengambil seluruh aitem *favorable* dan *unfavorable* sahih dan memiliki korelasi aitem tinggi pada setiap aspeknya. Distribusi aitem skala stres kerja yang sahih dan gugur daat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	***Favorable***		***Unfavorable***		**Total Sahih**
	Sahih	**Gugur**	**Sahih**	**Gugur**	
Aspek Fisiologis	4, 10, 13, 16, 19,	1, 7	25, 28, 31, 40	22, 34, 37	9
Aspek Psikologis	23, 26, 32,41	29, 35, 38	2, 5, 20,	8, 11, 14, 17	7
Aspek Perilaku	3, 9, 12, 15, 18, 21	6	24, 27, 33	30, 36, 39, 42	9
Total	**15**	**6**	**10**	**11**	**25**

Setelah dilakukan seleksi aitem, kemudian aitem yang dianggap sahih kembali disusun menjadi skala yang akan digunakan untuk pengambilan data. Berikut sebaran aitem yang telah kembali disusun:

Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Stres Kerja

Aspek	*Favorable*		*Unfavorable*		Total
	No aitem	Jumlah	No aitem	Jumlah	
Aspek Fisiologis	4 (6), 10 (11), 13 (14), 16 (17), 19 (20),	5	25 (2), 28 (7), 31 (12), 40 (21)	4	9
Aspek Psikologis	23 (3), 26 (8), 32 (22), 41 (25)	4	2 (1), 5 (9), 20 (15),	3	7
Aspek Perilaku	3 (4), 9 (10), 12 (13), 15 (16), 18 (18), 21 (23)	6	24 (5), 27 (19), 33 (24)	3	9
Total		**15**		**10**	**25**

Ket: angka di dalam kurung () adalah penomoran baru

3. Tahap Pelaksanaan

Penelitian yang dilakukan dalam 3 tahap, yaitu:

a. Tahap Pertama

Tahap pertama penelitian dilakukan untuk memahami fenomena yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian. Pengambilan data awal dilakukan melalui wawancara dan pemberian survei langsung pada responden. Tahap pertama wawancara dilakukan pada tanggal 8 Mei 2019 terhadap 3 anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal. Kemudian peneliti melakukan survei secara langsung pada tanggal 9 Mei 2019 pada 11 anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau.

b. Tahap Kedua

Tahap kedua penelitian dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat ukur yang dibuat oleh peneliti dengan melakukan uji coba. Uji coba dilakukan dengan pemberian skala perilaku kerja

kontraproduktif dan skala stres kerja secara langsung terhadap 50 anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Musi Rawas.

Pengambilan data uji coba dilakukan pada tanggal 29 Mei 2019 dengan cara mengunjungi secara langsung Polres Musi Rawas. Peneliti menyebar sebanyak 25 alat ukur pada anggota polisi satuan sabhara dan anggota polisi satuan reserse kriminal. Total peneliti menyebar sebanyak 50 alat ukur pada dan kembali pada peneliti dengan jumlah yang sama.

c. Tahap Ketiga

Tahap ketiga merupakan tahap dimana peneliti melakukan pengambilan data menggunakan skala yang tersususn berdasarkan item yang telah lolos seleksi uji validitas. Pengambilan data mulai dilakukan pada tanggal 26 Juni 2019, 27 Juni 2019, dan 28 Juni 2019. Peneliti memberikan skala langsung kepada 100 subjek yang merupakan anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau.

Pemberian skala diberikan secara langsung oleh peneliti pada tanggal 26 Juni 2019, 27 Juni 2019, dan 28 Juni 2019 kepada 96 subjek dengan cara masuk ke dalam kantor dan mendatangi subjek yang sedang tidak terlihat sibuk untuk mengisi skala peneliti. Dalam pengambilan data secara lansung dengan subjek selalu diawali dengan penjelasan mengenai tujuan dari pengambila data tersebut dan tata

cara pengisian skala. Sedangkan untuk 4 skala peneliti menitipkan kepada salah satu anggota polisi yang peneliti kenal untuk disebarkan pada rekan kerjanya dikarenakan pada saat itu diadakan kegiatan di Polres Lubuklinggau tersebut. Hal ini peneliti lakukan untuk efisiensi waktu penelitian. Kemudian peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi tambahan pada tanggal tanggal 30 Juni 2019.

d. Tahap Keempat

Setelah semua data peneliti kumpul sesuai dengan yang dibutuhkan, peneliti melakukan tabulasi data dan analisis data dengan bantuan perangkat lunak *(software*) SPSS versi 16.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang merupakan seluruh anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau. Berikut ini adalah sebaran subjek yang didasarkan pada kategori usia:

Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-40 Tahun	95	95%
40-60 Tahun	5	5%
Total	**100**	**100%**

Berdasarkan tabel deskripsi usia subjek penelitian, maka dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau adalah subjek dengan rentang20 hingga 40 dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang atau

dengan persentase 95%. Sedangkan untuk subjek dengan rentang usia 40 hingga 60 tahun berjumlah 5 atau dengan persentase 5%.

Pada usia subjek, peneliti mengelompokan usia subjek berdasarkan pada teori Santrock (2002) dimana masa perkembangan dewasa awal dimulai dari 20-40 tahun dan masa dewasa tengah 40-60 tahun.

Selanjutnya adalah sebaran subjek yang didasarkan pada kategori jenis kelamin.

Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	97	97%
Perempuan	3	3%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel deskripsi jenis kelamin subjek penelitian, maka dapat diketahui bahwa jumlah jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 97 subjek atau dengan persentase 97%. Lalu untuk jenis kelamin perempuan diketahui bahwa sebanyak 3 atau dengan persentase 3 atau dengan persentase 3%.

Berikut adalah sebaran subjek yang didasarkan pada kategori pangkat:

Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pangkat

Pangkat	Jumlah	Persentase
Bripda	26	26%
Briptu	16	16%
Brigpol	32	32%
Bripka	19	19%
Aipda	1	1%
Aiptu	2	2%
Ipda	3	3%
Iptu	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel deskripsi pangkat subjek penelitian, maka dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak adalah anggota polisi dengan pangkat Brigpol dengan jumlah 32 atau dengan persentasi 32%. Sedangkan subjek

dengan jumlah yang paling sedikit adalah subjek dengan pangkat Aipda dan Iptu yang masing-masing berjumlah 1 atau dengan persentase 1%.

Berikut adalah sebaran subjek yang didasarkan pada kategori satuan:

Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Satuan

Satuan	Jumlah	Persentase
Satuan Sabhara	52	52%
Satuan Reserse Kriminal	48	48%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel deskripsi satuan subjek penelitian, maka dapat diketahui bahwa jumlah satuan sabhara sebanyak 51 atau dengan persentase 52%. Sedangkan jumlah satuan reserse kriminal adalah sebanyak 49 atau dengan persentase 48%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dianalisis secara deskriptif terhadap setiap variabel. Berikut ini adalah deskripsi dari setiap variabel.

Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empiris			
	Max	**Min**	**Mean**	**SD**	**Max**	**Min**	**Mean**	**SD**
Perilaku Kerja Kontraproduktif	104	26	65	13	65	43	56,44	3,911
Stres Kerja	100	25	62,5	12,5	72	44	61,74	5,593

Keterangan :
Min : Skor total minimal
Max : Skor total maksimal
Mean : Rata-rata
SD : Standar deviasi

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, maka peneliti mengkategorikan subjek berdasarkan kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja. Kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategori

skala perilaku kerja kontraprodiktif dan stres kerja dibuat menjadi tiga bagian, yaitu tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan kurva normal denga menggunakan deviasi standar (Azwar, 2016) dengan rumus tabel dibawah ini:

Berikut formulasi pengkategorian variabel perilaku kerja kontraproduktif

Tabel 4.10 Tabel Formulasi Kategorisasi

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < (\mu\text{-}1\sigma)$
Sedang	$(\mu\text{-}1\sigma) \leq X < (\mu\text{+}1\sigma)$
Tinggi	$(\mu\text{+}1\sigma) \leq X$

Ket:
X: Skor Mentah Variabel
μ: Mean Hipotetik
σ: Satuan Deviasi Populasi {(Xmax-Xmin):6}

Pembagian kategori untuk masing-masing variabel akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kategorisasi variabel perilaku kerja kontraproduktif diperoleh berdasarkan skor total subjek ada skala perilaku kerja kontraproduktif. Jumlah aitem total pada skala perilaku kerja kontraproduktif adalah 26 aitem, dengan skor minimal 1 dan maksimal 4. Dengan demikian skor minimal dalam skala ini adalah 26 dan skor maksimal adalah 104. Skala perilaku kerja kontraproduktif ini memiliki standar deviasi sebesar 13 sedangkan *mean* nya sebesar 65.

Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif sebagai berikut:

Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
X< 52	Rendah	11	11%
52 ≤ X < 78	Sedang	89	89%
X ≥ 78	Tinggi	0	0%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, diketahui bahwa subjek paling banyak berada pada kategori perilaku kerja kontraproduktif sedang yaitu sebanyak 89 subjek atau dengan persentase 89%. Sebanyak 11 subjek atau dengan persentase 11% berada pada kategori perilaku kerja kontraproduktif rendah, dan tidak ada atau 0% yang berada pada perilaku kerja kontraproduktif tinggi.

b. Stres Kerja

Sedangkan kategorisasi variabel stres kerja diperoleh berdasarkan skor total subjek pda skala stres kerja. Jumlah aitem total pada skala stres kerja adalah 25 aitem, dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Dengan demikian skor minimal dalam skala ini adalah 20 dan skor maksimal 100. Skala stres kerja ini memiliki standar deviasi sebesar 12,5 sedangkan kategorisasi untuk variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Stres Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
X< 50	Rendah	3	3%
50 ≤ X < 75	Sedang	97	97%
X ≥ 75	Tinggi	0	0%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, dikatahui bahwa subjek paling banyak berada pada kategori stres kerja sedang yaitu sebanyak 97subjek atau dengan persentase 97%. Sebanyak 3 subjek atau dengan

persentase 3% berada pada kategori stres kerja rendah, dan tidak ada atau persentase 0% yang berada pada stres kerja tinggi.

3. Hasil Analisa Data Penelitian

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistrubusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil uji statistik yaitu dengan uji stastistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov Smirnov*, p>0,05 berarti data normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas variabel perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig	Ket
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0,669	0,762	Normal
Stres Kerja	1,285	0,073	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov* menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*, variabel perilaku kerja kontraproduktif memiliki nilai signifikansi 0,762 (p>0,05) dan variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,073 (p>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji lineriatas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antar variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Jika nilai

p<0,05 maka antara varuabel bebas dan variabel terikat dinyatakan liner, sebaliknya jika p>0,05 berari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linear.

Tabel 4.14 Uji Statistik Lineritas

Variabel	Liniearitas		Ket
	F	Sig	
Perilaku Kerja Kontraproduktif-Stres Kerja	15.086	0.000	Liniear

Hasil uji lineritas terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan stres kerja diperoleh signifikasi sebesar 0.000 (p<0,005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

3) Uji Hipotesis

Tabel 4.15 Uji Hipotesis (Regresi Sederhana)

Variabel	R	R Square	F	Sig	Ket
Perilaku Kerja Kontraproduktif-Stres Kerja	0,370	0,137	15.591	0,000	Ada peran

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat peran stres kerja anggota polisi satuan sabhara dan satuan serse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear dalam penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05) dengan F sebesar 15,591. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki peran yang signifikan terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil analisis data statistik juga menunjukkan nilai R *square* sebesar 0.137 menunjukkan bahwa peran stres kerja anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota

Lubuklinggau adalah sebesar 13,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji data statistik di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima, bahwa adanya peranan stres kerja anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

D. Hasil Analisis Tambahan

1. Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengambilan data penelitian, peneliti mengelompokan subjek berdasarkan usia, kemudian peneliti melakukan uji beda terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja pada subjek penelitian jika ditinjiau dari usia.

Deskripsi data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Beda Subjek Keseluruhan Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Levine Test	Sig	Ket
Perilaku Kerja Kontraproduktif	20-40 Tahun 40-60 Tahun	0,198	0,834	Tidak ada perbedaan
Stres Kerja	20-40 Tahun 40-60 Tahun	0,196	0,056	Tidak ada perbedaan

Jika dilihat dari deskripsi hasil uji beda berdasarkan usia subjek, pada variabel perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,834 ($p>0,05$) dengan nilai F sebesar 0,198 yang artinya tidak ada perbedaan perilaku kerja kontraproduktif pada subjek berdasarkan usia. Selanjutnya, pada variabel stres kerja menunjukkan taraf signifikansi

sebesar 0,056 (p>0,05) dengan nilai F sebesar 0,196 (p>0,05) yang artinya tidak ada perbedaan stres kerja pada subjek berdasarkan usia.

2. Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti mengkategorikan subjek berdasarka jenis kelamin. Selanjutnya, peneliti melakukan uji beda terhadap kedua variabel untuk mengetahui perbedaan variabel perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja berdasarkan jenis kelamin pada subjek penelitian. Berikut deskripsi data uji beda tersebut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Usia	Levine Test	Sig	Ket
Perilaku Kerja Kontraproduktif	Laki-laki / Perempuan	0,245	0,844	Tidak ada perbedaan
Stres Kerja	Laki-laki / Perempuan	0,115	0,517	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan uji beda berdasarkan jenis kelamin subjek, pada variabel perilaku kerja kontraproduktif menunjukan taraf signifikansi sebesar 0,844 (p>0,05) dengan nilai F sebesar 0,245 (p>0,05) yang artinya tidak ada perbedaan perilaku kerja kontraproduktif pada subjek berdasarkan jenis kelamin. Selanjutnya pada variabel stres kerja menunjukan taraf signifikansi sebesar 0,517 (p>0,05) dengan nilai F sebesar 0,115 (p>0,05) yang artinya tidak ada perbedaan stres kerja pada subjek berdasarkan jenis kelamin.

3. Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Pangkat

Berdasarkan data penelitian, peneliti mengelompokan subjek berdasarkan pangkat kemudian peneliti melakukan uji beda (uji *one way anova*) terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja pada subjek penelitian jika ditinjau dari pangkat.

Deskripsi data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Pangkat

Variabel	F	Sig	Ket
Perilaku Kerja Kontraproduktif	1,338	0,241	Tidak ada perbedaan
Stres kerja	1,997	0,064	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan uji beda berdasarkan pangkat, pada variabel perilaku kerja kontraproduktif menunjuuakn taraf signisikansi sebesar 0,241 (p>0,05) dengan nilai F sebesar 1,338 (p>0,05) yang artinya tidak ada perbedaan perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan pangkat. Selanjutnya pada variabel stres kerja menunjukkan taraf signifikasi sebesar 0,064 (p>0,05) dengan nilai F sebesar 1,997 (p>0,05) yang artinya juga tidak ada perbedaan stres kerja pafa subjek berdasarkan pangkat.

4. Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Satuan

Peneliti mendeskripsikan subjek berdasarkan satuan, yang selanjutnya peneliti melakukan uji beda terhadap kedua variabel untuk mengetahui

perbedaan variabel perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja berdasarkan satuan pada subjek penelitian.

Deskripsi data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Satuan

Variabel	Usia	Levine Test	Sig	Ket
Perilaku Kerja Kontraproduktif	Sat. Sabhara / Sat. Reserse Kriminal	0,268	0,030	Ada perbedaan
Stres Kerja	Sat. Sabhara / Sat. Reserse Kriminal	0,000	0,000	Ada perbedaan

Jika dilihat dari deskripsi hasil uji beda berdasarkan satuan, pada variabel perilaku kontraproduktif menunjukkan taraf signifikasi sebesar 0,030 ($p<0,05$) dengan nilai F sebesar 0,268 ($p>0,05$) yang artinya ada perbedaan perilaku kerja kontraproduktif pada subjek berdasarkan satuan. Selanjutnya pada variabel stres kerja menunjukkan taraf signifikasi sebesar 0,000 ($p<0,05$) dengan nilai F sebesar 0,000 ($p<0,05$) yang artinya juga ada perbedaan stres kerja pada subjek berdasarkan satuan.

Berdasarkan deskripsi hasil uji beda perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja bedasarkan satuan terdapat perbedaan. Kemudian peneliti melakukan analisis lanjutan untuk melihat perbdaab mean variabel perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja berdasarkan satuan, dengan deskripsi perbadaan rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.20 Mean Hasil Uji t-test Perilaku Kontra Produktif Berdasarkan Satuan

Satuan	N	Mean
Satuan Sabhara	52	57,25
Satuan Reserse Kriminal	48	55,56

Berdasarkan tabel di atas, mean hasil uji t-test perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan satuan paling tinggi adalah satuan sabhara

dengan mean sebesar 57,25. Sedangkan, perilaku kerja kontraproduktif pada satuan reserse kriminal sebesar 55,56.

Tabel 4.21 Mean Hasil Uji t-test Stres Kerja Berdasarkan Satuan

Satuan	N	Mean
Satuan Sabhara	52	63,94
Satuan Reserse Kriminal	48	59,35

Berdasarkan tabel di atas, mean hasil uji t-test stres kerja berdasarkan satuan paling tinggi adalah satuan sabhara dengan mean sebesar 63,94. Sedangkan, perilaku kerja kontraproduktif pada satuan reserse kriminal sebesar 59,35.

5. Uji Sumbangan Efektif Aspek Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah 0,137 atau sebesar 13,7%. Kemudian peneliti mengidentifikasi beberapa sumbangan efektif tiap aspek stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 4.22 Deskripsi Data Sumbangan Efektif

Aspek Stres Kerja	B	Cross Product	Regresi	Sumbangan Efektif (R^2)
Aspek Fisiologis	0,092	292,200	238,424	13,7%
Aspek Psikologis	0,396	231.720		
Aspek Perilaku	0,431	278.520		

Berdasarkan data di atas, peneliti melakukan uji sumbangan efektif dengan menggunakan rumus:

$$SEx = | Bx . CP . R^2 / Regression |$$

Keterangan:
Bx : Koefisien B komponen x
CP : Cross Product Komponen X
R^2 : Sumbangan efektif total
Regression : Nilai Regresi

Hasil sumbangan efektif aspek stres kerjaterhadap perilaku kerja kontraproduktif yaitu:

Tabel 4.23 Hasil Sumbangan Efektif Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek Stres Kerja	Sumbangan Efektif
Aspek Fisiologis	1,5%
Aspek Psikologis	5,3%
Aspek Perilaku	6,9%

Data di atas menunjukkan bahwa aspek stres kerja yang memberikan sumbangan terbesar adalah aspek perilaku sebesar 6,9%. Sedangkan, aspek yang memberikan sumbangan terkecil adalah aspek fisiologis sebesar 1,5%.

E. Pembahasan

Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,050$), dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa stres kerja anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau memiliki peranan yang signifikan pada perilaku kerja kontraproduktif. Temuan ini selaras dengan teori Spector dan Fox (2005) yang menyatakan bahwa perilaku kerja

kontraproduktif merupakan respon dari stres kerja. Dimana stres kerja merupakan pengaruh lingkungan yang menyebabkan reaksi emosi negatif sehingga menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif.

Kemudian menurut hasil penelitian Aftab dan Javeed (2012) tentang pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa tekanan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, beban kerja berlebih, pemaksaan dalam bekerja, komunikasi yang buruk, tidak adanya penghargaan dari atasan, evaluasi kinerja yang tidak adil, kondisi kerja yang tidak pantas pada karyawan merupakan faktor penyebab stres kerja yang mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai R *square* sebesar 0,137 yang menunjukkan bahwa peran stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 13,7%. Hal ini sejalan dengan teori Spector dan Jex (1998) yang menjelaskan peristiwa dan kondisi stres di tempat kerja (stressor kerja) dapat menyebabkan karyawan bereaksi dengan emosi negatif dan perilaku negatif.

Kemudian ada pula penelitian dari Li dan Ma (2019) menunjukkan bahwa stres kerja secara positif dapat memprediksi perilaku kerja kontraproduktif. Hasil memperlihatkan bahwa tekanan kerja yang dihadapi oleh individu di tempat kerja, seperti beban kerja dan stres pribadi dapat menyebabkan perubahan emosi dan perilaku individu. Ketika individu dihadapkan dengan stres, individu cenderung mengalami emosi negatif seperti kecemasan, ketidaksabaran, dan

ketegangan. Perubahan dapat menyebabkan individu membuat perilaku tidak pantas tertentu. Hasil sepenuhnya sesuai dengan model stres-emosi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa sebesar 86,3% perilaku kerja kontraproduktif dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kritner dan Kinicki (2014) menyatakan terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif antara lain sifat-sifat kepribadian, kondisi pekerjaan, dan kecerdasan individu. Selain itu hasil penelitian dari Tahir, Baloch, dan Shujaat (2018) yang menunjukan bahwa *interpersonal workplace aggresion* (IWA) dan *organisational citizenships behaviour* (OCB) juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel perilaku kerja kontraproduktif pada penelitian ini mayoritas berada pada kategori sedang, dengan jumlah sebanyak 89 orang (89%), pada kategori rendah sebanyak 11 orang (11%), serta tidak terdapat ketegori perilaku kerja kontraproduktif yang tinggi. Hal sejalan dengan hasil sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 Mei 2019 terhadap 3 anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa ketiga responden menunjukkan perilaku kontraproduktif.

Kemudian ditambah dengan hasil observasi yang peneliti lakukan terlihat bahwa terdapat beberapa anggota polisi yang tidak berada di kantor pada jam kerja dan juga menggunakan fasilitas internet kantor untuk menonton video di

jejaring *youtube*. Namun, hasil kategorisasi pada variabel perilaku kerja kontraproduktif di dominasi oleh kategosi sedang dapat disebabkan oleh pengaruh situasional seperti waktu pengambilan data yang peneliti lakukan pada saat proses pengambilan data. Peneliti menemui subjek pada saat jam kerja dan ketika peneliti mencoba meminta subjek untuk mengisi skala, terdapat beberapa subjek yang tidak ingin mengisi karena merasa takut akan dipermasalahkan oleh pihak instansi jika mengisi skala karena variabel yang terkait dengan perilaku subjek dalam bekerja.

Untuk hasil kategorisasi variabel stres kerja pada penelitian ini di dominasi oleh subjek dengan kategori sedang sebanyak 97 orang (97%), kategori rendah sebanyak 3 orang (3%), serta tidak terdapat stres kerja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 9 Mei 2019 pada AKP RL yang merupakan kasat satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau. Hasil wawancara pada subjek menjelaskan pekerjaan sebagai anggota polisi beresiko pada keselamatan jiwa dan jam kerja yang tidak menentu sehingga hal tersebut membuat anggota polisi mengalami stres.

Selanjutnya peneliti juga melakukan analisis tambahan terhadap perbedaan perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan satuan dan menemukan adanya perbedaan. Berdasarkan hasil uji t-test, uji beda perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan satuan menghasilkan nilai signifikasi 0,030 ($p<0,05$). Kemudian peneliti juga menemukan adanya perbedaan stres kerja subjek berdasarkan satuan dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 ($p<0,050$). Berdasarkan

tabel perbedaan rata-rata variabel perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja berdasarkan satuan subjek diketahui bahwa subjek dengan satuan sabhara memiliki perilaku kerja kontraproduktif dan stres kerja yang paling tinggi.

Untuk memperkuat hasil uji beda tersebut, peneliti juga melakukan wawancara pada 3 anggota polisi satuan sabhara di Polres Kota Lubuklinggau pada tanggal 30 Juni 2019. Hasil wawancara menunjukkan bahwa anggota satuan sabhara merasakan jenuh dan lelah seperti pada saat patroli, pejagaan mako atau tahanan karena harus *standby* dan tidak bisa ditinggalkan selama 1x12 jam. Kemudian pekerjaan seperti pengawalan, pengamanan objek vital, pengaman demontrasi juga membuat anggota polisi saabhara cenderung lebih merasa cemas karena beresiko dengan keselamatan subjek.

Hal ini didukung oleh pendapat Boyce (2006) menyatakan bahwa bekerja patroli juga merupakan rutinitas, dan merupakan tugas yang membosankan tetapi polisi tetap dituntut untuk waspada karena potensi bahaya yang tidak terduga bisa datang sewaktu-waktu. Maka dengan demikan pekerjaan yang dilakukan anggota polisi satuan sabhara di Polres Kota Lubuklinggau menggambrarkan bahwa terdapat stres dalam pekerjaannya.

Kemudian hal tersebut berdampak pada perilaku anggota polisi satuan sabhara di Polres Kota Lubuklinggau dalam bekerja. Peneliti melakukan wawancara tanggal 30 Juni 2019 pada AKP A yang merupakan kasat satuan sabhara di Polres Kota Lubuklinggau. Hasil wawancara subjek menjelaskan bahwa ada beberapa anggota polisi di satuan sabhara bekerja dengan tidak maksimal. Subjek menemui beberapa anggota polisi satuan sabhara terlihat

bermalas-malasan saat menjalankan tugas. Hal ini menggambarkan bahwa anggota polisi satuan sabhara di Polres Kota Lubuklinggau bekerja dengan kurang produktif sehingga berdampak pada hasil pekerjaannya.

Kemudian hal tersebut juga dapat dilihat dari data pelanggaran terhadap norma yang diperoleh dari divisi provos Polres Kota Lubuklinggau bahwa pada tahun 2018 dan 2019 terdapat 3 orang anggota polisi satuan sabhara dan 18 anggota polisi dari satuan lainnya yang terlapor melakukan pelanggaran penyalahgunaan narkoba, tidak masuk kerja, pelanggaran disiplin, menelantarkan keluarga, kdrt, dan tidak masuk dinas/absensi.

Berdasaran pendapat dari Boyce (2006) menyatakan bahwa sisnisme, absensi, kelelahan, pensiun dini, dan pengunduran diri adalah bentuk perilaku menyimpang yang merupakan dampak dari stres kerja. Polisi mengalami hal tersebut dikarenakan mereka tidak lagi dapat mengontrol stres pada pekerjaan mereka.

Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 30 Juni 2019 dengan Ipda H selaku Kanit satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerjaan pada satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau lebih situasional pada saat tertentu saja sehingga tidak terlalu menunjukkan stres yang berlebih sehingga tidak terlalu mempengaruhi perilaku dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti melakukan uji sumbangan efektif aspek stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasul uji sumbangan efektif aspek stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan bahwa dari

ketiga aspek stres kerja yang memberikan sumbangan terbesar adalah aspek perilaku sebesar 6,9%. Kemudian aspek psikologis memberikan sumbangsi sebesar 5,3% dan aspek fisiologis memberikan sumbangan terkecil sebesar 1,5%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil yang didapat, anggota polisi satuan sabhara memiliki tingkat perilaku kerja kontraproduktif lebih tinggi dibandingkan dengan anggota polisi satuan reserse kriminal. Selain itu diketahui pula bahwa anggota satuan sabhara memiliki tingka stres kerja lebih tinggi dari pada anggota polisi reserse kriminal.

B. Saran

1. Bagi Anggota Polisi Satuan Polres Kota Lubuklinggau

Seluruh anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau agar dapat mengontrol diri untuk menyikapi segala kondisi dan situasi dalam bekerja, sehingga dapat terwujud sikap profesional dalam pekerjaan.

2. Bagi Pimpinan Polres Kota Lubuklinggau

Pimpinan anggota polisi satuan sabhara dan satuan reserse kriminal di Polres Kota Lubuklinggau dapat memberikan motivasi atau dukungan serta menjalin komunikasi yang baik. Adanya komunikasi yang baik antara

pimpinan dengan anggota polisi sabhara dan anggota reserse kriminal dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang kondusif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sumbangan dari varibel stres kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 13,7% maka masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif seperti sifat-sifat kepribadian, kondisi pekerjaan, kecerdasan individu, *interpersonal workplace aggresion* (IWA) dan *organisational citizenships behaviour* (OCB). Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain ini, hal yang dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai apa saja yang mungkin dialami anggota polisi yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek yang lebih banyak dan bervariasi, misalnya anggota polisi dari satuan lain dan di kepolisian daerah lainnya, anggota TNI, pegawai instansi pemerintahan atau swasta lainnya. Harapannya agar subjek yang ikut serta dalam penelitian dalam menggambarkan perilaku kerja kontraproduktif.

DAFTAR PUSTAKA

Aftab, H., & Javeed, A. (2012). The Impact of Job Stress on the Counter-aproductive Work Behaviour (CWB) A Case Study from financial Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseacrh in Business*, 4 (7).

Anderson Gregory S., Litzenberger Robin., & Plecas Darryl. (2002). Physical evidence of police officer stress. *International Journal of Police Strategies & Management*, 25, 399-420.

Arisona, AA. (2015). *Perbedaan tingkat stres kerja antara anggota polri funsi reserse dengan satlantas di salatiga*. Tugas Akhir. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journalof Business and Psychology*, *24*, 351-361.

Avey, J.B.; Luthans, F., & Youssef, C.M., "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors" (2008). Leadership Institute Faculty Publications. Paper 6. http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/6.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: PustakaBelajar

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. Doi: 1037/0021-9010.85.3.349.

Berg, A.M., Hem., E., Lau, B., and Ekeberg, O. (2006). An exploration of job stress and health in Norwegian ploice service: a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicineand Toxicology*, 1:26.

Boyce, J. (2006). *Police Officers Under Stress. System School of Law Enforcement Supervision*. Arkanas : Ciminal Justice Institute University.

Boyd, N. G., J. E. Lewin, and J. K. Sager. (2009). A Model of Stress and Coping and Their Influence on Individual and Organizational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 197-211.

Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal ofHuman Resource Management*, 21(8): 1272–1288.

Charles, L.E., Slaven, J.E., Mnatsakanova, A., Ma, C., Violanti, J.M., Fekedulegn, D. Andrew M.E., & Villa, B.J., Bruchfiel,C.M. (2011). Association of perceived stress with sleep duration and sleep quality in police officers. *International Journal Mental Health*, 13(4): 229–241.

Chen, Yang., Li Shuang., Xia Qing., & He Chao (2017) The Relationship between job demands and employees counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *The Journal Frontiers in Psychology.*

Data Penanganan Perkara Pelanggaran Disiplin Yang Dilakukan Oleh Anggota/PNS Polri Polres Lubuklinggau.

Duchnowska, A. S. (2018). Gender and counterproductive work behaviours among police officers. *Scientific Papers of Silesian University of Technology*, 166 (1995).

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (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 (3), 291-309.

Gruys, M. L., dan Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1): 30-42.

Gutshall, C. L., Jr, David P.H., Sebetan, I. M., Stein, P.C., Broxtermann, T.J. (2017). The effects of occupational stress on cognitive performance in

police officers. *Police Practice and Research*, DOI: 10.1080/15614263.2017.1288120.

Kreitner, R., & Kinicki, Angelo. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. (2017). *Organizational behavior, 12th ed*. New York: Mc Graw Hill.

Ma, L., & Li, W. (2019). The Relationship between Stress and Counterproductive Work Behavior: Attachment Orientatuon as a Moderate. *Journal of Social Sciences*, 7:413-432.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Markuwati D., Rahardjo, P., Setyawati, Rr. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho Idea*, 1:1693-1076

Mojoyinola, JK. (2008). Effects of Job Stress on Mental Health, Personal and Work Behaviour of Nurses in Public Hospital in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Ethno-Med*, 2(2): 143-148.

Nurfianti, A., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol Leader Member Exchange (LMX). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 02 (03).

O'Leary-Kelly, A.M., Griffin, R.W., & Glew, D.J. (1996). Organization-Motivated Aggression: A Research Framework. *Academy of Management Review*, 21: 225-253.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777-796.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010.

Putra, Septa W. H. (2016). Hubungan antara makna kerja dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi shabara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Rehman, H.H., Idrees, H., & Ullah, A. (2017). Organization and usage of information resources at Denni Madaris liberaries in Pakistan. *Library Review*. 66(3).

Rekapitulasi Absensi Apel Pagi/Siang Polres Lubuklinggau Divisi Propam Polres Kota Lubuklinggau.

Robbins, S.T., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior, 17th ed.* England: Pearson Education.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38,* 555–572.

Sackett, Paul R. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors:Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance.*International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2):5-11.

Santrock. J.W. (2012). Perkembangan Masa Hidup Edisi Ketigabelas Jilid II. Jakarka:Penerbit Erlangga.

Smoktunowicz, E., Baka, L. Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight C.C., Luszczynska. (2015). *Human Performance*, 28:332–350.

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive workplacebehavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174).Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/10893-007.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain:interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, andphysical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356–367.

Spector, Paul E., Fox, Suzy., Penney, Lisa M., Bruursema, Kari., Goh, Angelina., &Kessler, Stacey. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are AllCounterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68: 446–460.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.

Syafruddin. (2016). *Buku Pedoman Pelaksanaan Tugas Bintara POLRI di Lapangan*. Jakarta: Maskar Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Tahir, I., Baloch, A., & Shujaat, S. (2018). Factors Influencing Counterproduvtive Work Behavior In Pakistani Organisations. *ISSRA Papers*. X(I).

Ugoji, E.I., & Isele. (2009). Stress management and corporate governance in negerian organizations. *European Journal of Scientific Research*. 27(3): 472-478.

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia.

Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pegawai Negeri.

Wijono, S. (2010) Psikologi Industri dan Organisasi: *Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yu, C. (2014). *The Reality of Counterproductive Work Behaviour*. White Paper. The University of Auckland.

Zhou, Z.E., Meier, L.L., Spector, P.E. (2014). The role of personality and job stressor in predicting counterproductivr work behaviour: a three way interaction. *International Journal of Selection Assessment*, 22 (3).

LAMPIRAN

A. Skala Penelitian

B. Validitas dan Reliabilitas Skala

C. Hasil Data Penelitian

D. Data Mentah Penelitian

E. Surat Izin Penelitian

A. SKALA PENELITIAN

1. SKALA PENELITIAN UJI COBA
2. SKALA PENELITIAN

1. Skala Penelitian Uji Coba

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Assalamualaikum wr.wb. Saya Rindra Ayu Wahyuni, mahasiswi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sedang melakukan penelitian Psikologi dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyeselaikan tugas akhir Skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi. Untuk menyelesaikan penelitian ini, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi skala ini**.**

Ada beberapa pernyataan yang menggambarkan tentang keadaan diri Anda dalam lembaran ini. Jawablah setiap pernyataan yang disediakan **sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan dan alami saat ini.**Tidak ada jawaban **Benar** atau **Salah**, semua jawaban dianggap benar selama Anda menjawabnya dengan **jujur dan sungguh-sungguh.**Seluruh pernyataan **HARUS** diisi, jangan sampai ada yang terlewati.Semua data yang diperoleh, akan dijaga **kerahasiaannya.**Selamat mengerjakan dan **TERIMA KASIH ATAS BANTUAN SERTA KERJASAMANYA.**

Hormat Saya,

Rindra Ayu Wahyuni

Identitas Diri

Nama : (asli/inisial)

Usia : tahun

Jenis Kelamin :

Satuan :

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia mengisi skala ini dengan sukarela dan tidak dibawah paksaan atau tekanan dari pihak tertentu, demi membantu terlaksananya penelitian ini. Semua jawaban yang saya berikan adalah murni apa adanya. Saya mengizinkan penggunaan jawaban yang saya berikan sebagai data untuk memperlancar penelitian ini.

Musi Rawas, 2019

(.....)

Petunjuk Pengsian

Silakan Anda menandai setiap pernyataan dengan cara berikut:

Dalam skala ini akan disajikan pernyataan-pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sulit tidur di malam hari	✓			

Catatan : jika Anda ingin memperbaiki jawaban, Anda cukup membuat tanda sama dengan (=) ditengah tanda ✓, contoh : ✓

Keterangan :

STS : Jika Anda merasa ***Sangat Tidak Sesuai***dengan pernyataan tersebut
TS : Jika Anda merasa ***TidakSesuai***dengan pernyataan tersebut
S : Jika Anda merasa ***Sesuai*** dengan pernyataan tersebut
SS : Jika Anda merasa ***Sangat Sesuai***dengan pernyataan tersebut

SKALA I

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak perlu izin saat saya menggunakan peralatan kantor				
2.	Menurut saya, mencari kekurangan rekan kerja agar dipandang baik oleh pimpinan bukan hal salah				
3.	Saya tidak akan bertanggung jawab atas kerusakan fasilitas yang ada di kantor				
4.	Saya hanya bersikap baik dengan rekan kerja yang saya suka				
5.	Saya merasa biasa saja saat berpura-pura bahwa jam kerja saya telah selesai				
6.	Saya pernah membicarakan jelekan rekan kerja lain tanpa sepengetahuannya				
7.	Saya menjaga peralatan kantor seperti milik sendiri				
8.	Saya menyalahkan rekan kerja apabila terjadi kesalahan				
9.	Menurut saya, bukan masalah jika saya lupa mengembalikan barang-barang milik kantor				
10.	Saya menunjukkan ketidaksukaan saya secara langsung pada rekan kerja				

SKALA II

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Jantung saya berdetak kencang ketika menghadapi tugas yang berbahaya				
2.	Saya cukup santai menjalani setiap tugas yang menutut untuk waspada				
3.	Saya menjadi tidak bersemangat ketika tiba-tiba diberikan tugas baru saat saya sedang menyelesaikan tugas sebelumnya				

4.	Saya sering merasa pusing jika harus bertugas pada cuaca yang panas				
5.	Saya tidak mudah tersinggung apabila rekan kerja mengganggu saat saya sedang bertugas				
6.	Saya tidak langsung melaksanakan perintah pimpinan saat saya sedang kelelahan				
7.	Saya tidak dapat tidur dengan nyenyak karena masih memikirkan pekerjaan				
8.	Saya tidak merasa gelisah meskipun saya bekerja pada waktu yang tak menentu				
9.	Sesekali waktu saya mengkonsumsi alkohol saat pekerjaan membuat saya merasa tertekan				
10.	Pola makan saya menjadi tidak teratur karena sibuk dengan pekerjaan				

2. Skala Penelitian

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Assalamualaikum wr.wb. Saya Rindra Ayu Wahyuni, mahasiswi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sedang melakukan penelitian Psikologi dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyeselaikan tugas akhir Skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi. Untuk menyelesaikan penelitian ini, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi skala ini**.**

Ada beberapa pernyataan yang menggambarkan tentang keadaan diri Anda dalam lembaran ini. Jawablah setiap pernyataan yang disediakan **sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan dan alami saat ini.**Tidak ada jawaban **Benar** atau **Salah**, semua jawaban dianggap benar selama Anda menjawabnya dengan **jujur dan sungguh-sungguh.**Seluruh pernyataan **HARUS** diisi, jangan sampai ada yang terlewati.Semua data yang diperoleh, akan dijaga **kerahasiaannya.**Selamat mengerjakan dan **TERIMA KASIH ATAS BANTUAN SERTA KERJASAMANYA.**

Hormat Saya,

Rindra Ayu Wahyuni

Identitas Diri

Nama : (asli/inisial)

Usia : tahun

Jenis Kelamin :

Pangkat :

Satuan/Jabatan:

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia mengisi skala ini dengan sukarela dan tidak dibawah paksaan atau tekanan dari pihak tertentu, demi membantu terlaksananya penelitian ini. Semua jawaban yang saya berikan adalah murni apa adanya. Saya mengizinkan penggunaan jawaban yang saya berikan sebagai data untuk memperlancar penelitian ini.

Lubuklinggau, 2019

(.....)

Petunjuk Pengsian

Silahkan Anda menandai setiap pernyataan dengan cara berikut:

Dalam skala ini akan disajikan pernyataan-pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sulit tidur di malam hari	✓			

Catatan : jika Anda ingin memperbaiki jawaban, Anda cukup membuat tanda sama dengan (=) ditengah tanda ✓, contoh : ✓

Keterangan :

STS : Jika Anda merasa ***Sangat Tidak Sesuai***dengan pernyataan tersebut
TS : Jika Anda merasa ***TidakSesuai***dengan pernyataan tersebut
S : Jika Anda merasa ***Sesuai*** dengan pernyataan tersebut
SS : Jika Anda merasa ***Sangat Sesuai***dengan pernyataan tersebut

SKALA I

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak perlu izin saat saya menggunakan peralatan kantor				
2.	Saya berusaha mengembalikan alat kantor yang terbawa oleh saya				
3.	Sesekali waktu saya pernah bergegas pulang kerja walaupun pekerjaan saya belum selesai				
4.	Saya lebih memilih menggunakan waktu istirahat saya untuk mengerjakan tugas				
5.	Saya pernah membicarakan jelekan rekan kerja lain tanpa sepengetahuannya				
6.	Saya lebih memilih diam saat ada rekan kerja yang tidak menyukai saya				
7.	Saya pernah mencela rekan kerja saya di kantor				
8.	Saya mengembalikan barang yang saya pinjam dari rekan kerja dalam kondisi baik				
9.	Saya menyalahkan rekan kerja apabila terjadi kesalahan				
10.	Saya tidak marah ketika rekan kerja membicarakan kejelekan saya				

SKALA II

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya cukup santai menjalani setiap tugas yang menutut untuk waspada				
2.	Saya tidak merasa sakit kepala saat sedang mengerjakan tugas yang sulit				
3.	Saya merasa cemas apabila mengalami konflik dengan pimpinan saya				

4.	Saya menjadi tidak bersemangat ketika tiba-tiba diberikan tugas baru saat saya sedang menyelesaikan tugas sebelumnya				
5.	Saya tetap memberikan ide dan solusi dalam menghadapi permasalahan walaupun jam kerja saya padat				
6.	Saya sering merasa pusing jika harus bertugas pada cuaca yang panas				
7.	Stamina saya tetap terjaga walaupun saya telah bekerja melebihi jam kerja yang semesestinya				
8.	Saya kerap sekali merasa gelisah saat pimpinan memberikan tugas yang tidak jelas				
9.	Saya tidak mudah tersinggung apabila rekan kerja mengganggu saat saya sedang bertugas				
10.	Sesekali waktu saya mengkonsumsi alkohol saat pekerjaan membuat saya merasa tertekan				

B. VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

1. VALIDITAS SKALA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
2. RELIABILITAS SKALA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF
3. RELIABILITAS SKALA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIFSETELAH ELIMINASI AITEM
4. VALIDITAS SKALA STRES KERJA
5. RELIABILITAS SKALA STRES KERJA
6. RELIABILITAS SKALA STRES KERJA SETELAH ELIMINASI AITEM

1. VALIDITAS SKALA

PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.1800	177.579	.320	.	.823
VAR00002	102.2000	186.857	-.073	.	.832
VAR00003	102.3200	182.140	.186	.	.826
VAR00004	101.9200	189.340	-.167	.	.836
VAR00005	101.9000	181.602	.150	.	.827
VAR00006	101.7000	175.806	.519	.	.819
VAR00007	100.3200	191.977	-.300	.	.837
VAR00008	101.5400	168.784	.708	.	.813
VAR00009	101.5400	171.519	.480	.	.818
VAR00010	101.2400	192.553	-.272	.	.840
VAR00011	101.9200	175.953	.669	.	.818
VAR00012	101.5400	169.029	.552	.	.816
VAR00013	101.7800	174.502	.434	.	.820
VAR00014	101.7000	176.663	.352	.	.822
VAR00015	101.8200	176.355	.393	.	.821
VAR00016	101.7600	173.002	.663	.	.816
VAR00017	100.7800	188.869	-.159	.	.834
VAR00018	101.5800	172.657	.624	.	.816
VAR00019	101.2600	170.237	.611	.	.815
VAR00020	101.2000	171.755	.633	.	.816
VAR00021	101.2800	197.512	-.451	.	.844
VAR00022	101.6200	181.383	.173	.	.827
VAR00023	101.3200	192.630	-.261	.	.841
VAR00024	101.4400	177.802	.305	.	.823
VAR00025	101.2600	179.176	.237	.	.825
VAR00026	100.9600	190.039	-.220	.	.835

VAR00027	101.5600	171.925	.469	.	.818
VAR00028	101.2000	176.653	.330	.	.823
VAR00029	101.4200	175.922	.421	.	.821
VAR00030	101.8000	174.041	.585	.	.818
VAR00031	101.6200	181.873	.214	.	.826
VAR00032	101.2200	182.379	.115	.	.828
VAR00033	101.1800	169.783	.571	.	.815
VAR00034	101.0800	183.300	.082	.	.829
VAR00035	101.6000	176.041	.479	.	.820
VAR00036	101.1000	181.235	.123	.	.829
VAR00037	101.9000	175.765	.649	.	.818
VAR00038	101.3200	171.202	.607	.	.816
VAR00039	101.5000	181.153	.216	.	.826
VAR00040	101.9200	175.136	.526	.	.819
VAR00041	101.5200	174.826	.477	.	.819
VAR00042	101.7200	179.389	.289	.	.824
VAR00043	101.3600	180.970	.173	.	.827
VAR00044	101.9400	178.507	.287	.	.824
VAR00045	101.6200	177.751	.339	.	.823
VAR00046	101.9600	181.590	.218	.	.826
VAR00047	101.5600	179.109	.233	.	.825
VAR00048	101.7200	173.757	.571	.	.818

2. RELIABILITAS SKALA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	48

3. RELIABILITAS SKALA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF SETELAH ELIMINASI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	26

4. VALIDITAS SKALA STRES KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.96	114.529	.289	.	.801
VAR00002	91.28	115.063	.368	.	.798
VAR00003	91.54	116.376	.300	.	.800
VAR00004	91.48	112.540	.590	.	.793
VAR00005	91.44	116.047	.354	.	.799
VAR00006	91.40	115.714	.253	.	.802
VAR00007	91.26	116.441	.247	.	.802
VAR00008	91.26	117.298	.205	.	.803
VAR00009	91.98	115.367	.332	.	.799
VAR00010	91.52	114.500	.368	.	.798
VAR00011	91.28	115.716	.252	.	.802
VAR00012	91.56	111.353	.495	.	.793
VAR00013	91.26	111.176	.519	.	.792
VAR00014	90.58	123.636	-.169	.	.816
VAR00015	91.66	112.923	.512	.	.794
VAR00016	91.54	113.029	.540	.	.794
VAR00017	90.50	125.888	-.279	.	.820
VAR00018	91.30	112.418	.531	.	.793
VAR00019	91.26	111.911	.461	.	.794
VAR00020	91.66	114.923	.330	.	.799
VAR00021	91.32	110.508	.574	.	.791
VAR00022	91.00	119.959	.024	.	.810
VAR00023	90.98	112.796	.430	.	.796
VAR00024	91.72	113.267	.610	.	.793
VAR00025	91.42	114.493	.349	.	.798
VAR00026	91.04	113.509	.403	.	.797
VAR00027	91.46	113.151	.531	.	.794

VAR00028	91.40	112.041	.603	.	.792
VAR00029	91.58	115.514	.258	.	.802
VAR00030	91.22	117.155	.191	.	.804
VAR00031	91.48	115.642	.438	.	.798
VAR00032	91.56	112.251	.475	.	.794
VAR00033	91.56	113.435	.591	.	.794
VAR00034	91.40	117.306	.219	.	.803
VAR00035	90.96	117.386	.184	.	.804
VAR00036	91.06	119.037	.058	.	.809
VAR00037	90.74	125.992	-.250	.	.823
VAR00038	90.38	121.669	-.067	.	.813
VAR00039	91.04	130.611	-.560	.	.826
VAR00040	91.14	112.245	.548	.	.793
VAR00041	91.16	113.321	.459	.	.795
VAR00042	91.16	123.933	-.192	.	.816

5. RELIABILITAS SKALA STRES KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	42

6. RELIABILITAS SKALA STRES KERJA SETELAH ELIMINASI AITEM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	25

C. HASIL DATA PENELITIAN

1. TABEL FREKUENSI SUBJEK PENELITIAN
2. DESKRIPSI DATA PENELITIAN
3. HASIL UJI NORMALITAS
4. HASIL UJI LINEARITAS
5. HASIL UJI HIPOTESIS
6. HASIL ANALISIS TAMBAHAN

1. TABEL FREKUENSI SUBJEK PENELITIAN

Frequencies

Statistics

		perilaku_kerja_kontraproduktif	stres_kerja
N	Valid	100	100
	Missing	57	57
Mean		56.44	61.74
Median		57.00	63.00
Mode		55[a]	63
Std. Deviation		3.911	5.593
Variance		15.299	31.285
Minimum		43	44
Maximum		65	72
Sum		5644	6174

perilaku_kerja_kontraproduktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43	1	.6	1.0	1.0
	47	1	.6	1.0	2.0
	48	1	.6	1.0	3.0
	50	3	1.9	3.0	6.0
	51	5	3.2	5.0	11.0
	52	2	1.3	2.0	13.0
	53	9	5.7	9.0	22.0
	54	7	4.5	7.0	29.0

	55	11	7.0	11.0	40.0
	56	9	5.7	9.0	49.0
	57	11	7.0	11.0	60.0
	58	10	6.4	10.0	70.0
	59	6	3.8	6.0	76.0
	60	9	5.7	9.0	85.0
	61	6	3.8	6.0	91.0
	62	4	2.5	4.0	95.0
	63	3	1.9	3.0	98.0
	64	1	.6	1.0	99.0
	65	1	.6	1.0	100.0
	Total	100	63.7	100.0	
Missing	System	57	36.3		
Total		157	100.0		

stres_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	.6	1.0	1.0
	46	1	.6	1.0	2.0
	48	1	.6	1.0	3.0
	51	3	1.9	3.0	6.0
	52	3	1.9	3.0	9.0
	54	1	.6	1.0	10.0
	55	4	2.5	4.0	14.0
	56	1	.6	1.0	15.0
	57	6	3.8	6.0	21.0
	58	4	2.5	4.0	25.0
	59	6	3.8	6.0	31.0

	60	2	1.3	2.0	33.0
	61	6	3.8	6.0	39.0
	62	9	5.7	9.0	48.0
	63	11	7.0	11.0	59.0
	64	6	3.8	6.0	65.0
	65	10	6.4	10.0	75.0
	66	7	4.5	7.0	82.0
	67	6	3.8	6.0	88.0
	68	5	3.2	5.0	93.0
	69	1	.6	1.0	94.0
	70	2	1.3	2.0	96.0
	71	3	1.9	3.0	99.0
	72	1	.6	1.0	100.0
	Total	100	63.7	100.0	
Missing	System	57	36.3		
Total		157	100.0		

2. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
perilaku_kerja_kontraproduktif	100	56.44	3.911	43	65
stres_kerja	100	61.74	5.593	44	72

3. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		perilaku_kerja_ kontraproduktif	stres_kerja
N		100	100
Normal Parameters[a]	Mean	56.44	61.74
	Std. Deviation	3.911	5.593
Most Extreme Differences	Absolute	.067	.129
	Positive	.045	.062
	Negative	-.067	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.669	1.285
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762	.073

a. Test distribution is Normal.

4. HASIL UJI LINERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku_kerja_ kontraproduktif * stres_kerja	Between Groups	(Combined)	467.327	23	20.319	1.474	.107
		Linearity	207.898	1	207.898	15.086	.000
		Deviation from Linearity	259.429	22	11.792	.856	.649
	Within Groups		1047.313	76	13.780		
	Total		1514.640	99			

5. HASIL UJI HIPOTESIS (REGRESI LINEAR SEDERHANA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.370[a]	.137	.128	3.652	.137	15.591	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), stres_kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.898	1	207.898	15.591	.000[a]
	Residual	1306.742	98	13.334		
	Total	1514.640	99			

a. Predictors: (Constant), stres_kerja

b. Dependent Variable: perilaku_kerja_kontraproduktif

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.444	4.067		9.943	.000
	stres_kerja	.259	.066	.370	3.949	.000

a. Dependent Variable: perilaku_kerja_kontraproduktif

6. ANALISIS TAMBAHAN

a. Hasil Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Usia

Group Statistics

	Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
perilaku_kerja_kontraproduktif	20-40	95	56.42	3.980	.408
	40-60	5	56.80	2.490	1.114
stres_kerja	20-40	95	61.49	5.592	.574
	40-60	5	66.40	3.286	1.470

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
perilaku_kerja_kontraproduktif	Equal variances assumed	1.683	.198	-.210	98	.834	-.379	1.803	-3.958	3.200
	Equal variances not assumed			-.319	5.144	.762	-.379	1.186	-3.402	2.644
stres_kerja	Equal variances assumed	1.696	.196	-1.938	98	.056	-4.905	2.531	-9.929	.118
	Equal variances not assumed			-3.109	5.307	.025	-4.905	1.578	-8.891	-.919

b. Hasil Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics

	Jenis_kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
perilaku_kerja_kontraproduktif	Laki-laki	97	56.45	3.868	.393
	Perempuan	3	56.00	6.245	3.606
stres_kerja	Laki-laki	97	61.80	5.664	.575
	Perempuan	3	59.67	1.528	.882

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
perilaku_kerja_kontraproduktif	Equal variances assumed	1.367	.245	.197	98	.844	.454	2.304	-4.119	5.026
	Equal variances not assumed			.125	2.048	.912	.454	3.627	-14.808	15.715
stres_kerja	Equal variances assumed	2.534	.115	.650	98	.517	2.137	3.288	-4.388	8.663
	Equal variances not assumed			2.030	4.047	.111	2.137	1.053	-.772	5.047

c. Hasil Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Pangkat

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
perilaku_kerja_kontraproduktif	Bripda	26	55.19	4.147	.813	53.52	56.87	47	62
	Briptu	16	58.06	2.977	.744	56.48	59.65	51	63
	Brigpol	32	57.19	3.459	.611	55.94	58.43	50	65
	Bripka	19	55.32	4.762	1.092	53.02	57.61	43	63
	Aipda	1	57.00	.	.	.	.	57	57
	Aiptu	2	59.00	2.828	2.000	33.59	84.41	57	61
	Ipda	3	56.33	3.512	2.028	47.61	65.06	53	60
	Iptu	1	55.00	.	.	.	.	55	55
	Total	100	56.44	3.911	.391	55.66	57.22	43	65
stres_kerja	Bripda	26	61.77	5.172	1.014	59.68	63.86	52	72
	Briptu	16	64.56	3.224	.806	62.84	66.28	59	71
	Brigpol	32	61.81	5.468	.967	59.84	63.78	51	71
	Bripka	19	59.16	6.440	1.477	56.05	62.26	44	68
	Aipda	1	51.00	.	.	.	.	51	51
	Aiptu	2	66.00	1.414	1.000	53.29	78.71	65	67
	Ipda	3	62.67	9.713	5.608	38.54	86.79	52	71
	Iptu	1	62.00	.	.	.	.	62	62
	Total	100	61.74	5.593	.559	60.63	62.85	44	72

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku_kerja_kontraproduktif	Between Groups	140.017	7	20.002	1.339	.241
	Within Groups	1374.623	92	14.942		
	Total	1514.640	99			
stres_kerja	Between Groups	408.619	7	58.374	1.997	.064
	Within Groups	2688.621	92	29.224		
	Total	3097.240	99			

d. Hasil Uji Beda Peran Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Subjek Berdasarkan Satuan

Group Statistics

	Satuan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
perilaku_kerja_kontraproduktif	Sat. Sabhara	52	57.25	4.153	.576
	Reserse Kriminal	48	55.56	3.464	.500
stres_kerja	Sat. Sabhara	52	63.94	3.707	.514
	Reserse Kriminal	48	59.35	6.309	.911

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
perilaku_kerja_kontraproduktif	Equal variances assumed	1.244	.268	2.197	98	.030	1.688	.768	.163	3.212
	Equal variances not assumed			2.213	97.031	.029	1.688	.763	.174	3.201
stres_kerja	Equal variances assumed	14.568	.000	4.475	98	.000	4.588	1.025	2.553	6.623
	Equal variances not assumed			4.387	74.732	.000	4.588	1.046	2.505	6.672

e. Hasil Uji Sumbangan Efektif Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Correlations

		perilaku_kerja_kontraproduktif	Aspek_Fisiologis	Aspek_Psikologis	Aspek_Perilaku
perilaku_kerja_kontraproduktif	Pearson Correlation	1	.240*	.302**	.313**
	Sig. (2-tailed)		.016	.002	.001
	Sum of Squares and Cross-products	1514.640	292.200	231.720	278.520
	Covariance	15.299	2.952	2.341	2.813
	N	100	100	100	100
Aspek_Fisiologis	Pearson Correlation	.240*	1	.580**	.197*
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.050
	Sum of Squares and Cross-products	292.200	980.750	358.350	140.600
	Covariance	2.952	9.907	3.620	1.420
	N	100	100	100	100
Aspek_Psikologis	Pearson Correlation	.302**	.580**	1	.231*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.021
	Sum of Squares and Cross-products	231.720	358.350	389.310	103.960
	Covariance	2.341	3.620	3.932	1.050
	N	100	100	100	100
Aspek_Perilaku	Pearson Correlation	.313**	.197*	.231*	1

	Sig. (2-tailed)	.001	.050	.021	
	Sum of Squares and Cross-products	278.520	140.600	103.960	521.360
	Covariance	2.813	1.420	1.050	5.266
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397[a]	.157	.131	3.646

a. Predictors: (Constant), Aspek_Perilaku, Aspek_Fisiologis, Aspek_Psikologis

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.424	3	79.475	5.978	.001[a]
	Residual	1276.216	96	13.294		
	Total	1514.640	99			

a. Predictors: (Constant), Aspek_Perilaku, Aspek_Fisiologis, Aspek_Psikologis

b. Dependent Variable: perilaku_kerja_kontraproduktif

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.256	4.311		8.875	.000
	Aspek_Fisiologis	.092	.143	.074	.638	.525
	Aspek_Psikologis	.396	.229	.201	1.727	.087
	Aspek_Perilaku	.431	.165	.253	2.615	.010

a. Dependent Variable: perilaku_kerja_kontraproduktif

D. DATA MENTAH PENELITIAN

1. Tabulasi Data Mentah Uji Coba
2. Tabulasi Data Mentah Penelitian

1. Tabulasi Data Mentah Uji Coba

a. Tabulasi data Mentah Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
3	4	2	2	1	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4
5	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1
6	1	1	4	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	1	2	1	4	1	1	3	2	1	3	2
7	1	1	1	1	1	2	4	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
8	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1
9	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
10	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
11	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4
12	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
13	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
14	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
15	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2
16	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3
18	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
19	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	4	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
20	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
21	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	4	2	3	2	3	3
22	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	2	3	1	4	1	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2
24	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1
25	2	1	1	2	1	2	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	1	3	3
26	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	4	3
27	2	1	1	2	2	2	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	1	1	3	3
28	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	2	4	3	3	3	1	2	1	3
29	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	3	4	3	1	3	1	3	1	2
30	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
31	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
32	1	1	1	1	1	4	2	4	1	2	2	1	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	3	4
33	4	1	3	1	4	3	4	2	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	4	3	4	3	1	4
34	1	2	1	4	3	1	4	2	3	2	1	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3
35	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3
36	4	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3

37	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2
38	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	4	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2
39	2	2	2	3	2	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	4	1	4	1
40	1	2	1	4	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	4	1	4	1
41	1	4	1	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	2	4	2
42	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
43	1	1	1	4	2	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1
44	3	1	1	3	1	1	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
45	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	1	4	2	3	3	3
46	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1
47	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1
48	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3
49	1	3	1	2	3	2	4	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1
50	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1

No	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2
3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2
6	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2
7	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2
8	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
9	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	1	4	1	4	1	2	2
10	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	1	4	1	4	1	2	2
11	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
13	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	1	4	1	1	1	3	2
14	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
15	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
17	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
18	3	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
20	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
22	4	3	1	2	3	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1
23	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	2
24	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3

25	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	1	4	2
26	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	4	3	4	3	3	2	4	2
27	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	4	3
28	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	4	1	1	4	1	1
29	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	4	1	4	1
30	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
31	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
32	1	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	2	4	1	3	2
33	2	3	1	2	1	2	3	2	2	4	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3	1	1	2
34	2	1	1	3	4	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	4	2
35	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4
36	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
37	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
38	1	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2
39	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1
40	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1
41	1	2	1	3	3	1	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1
42	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
43	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1
44	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
45	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	4
46	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1
47	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
49	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2
50	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	2	4	2	2	3	2	1	2	4

b. Tabulasi Data Mentah Variabel Stres Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3
2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1

5	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2
6	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	4	2	2	1	2
7	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1
9	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
10	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1
12	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
13	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
14	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
15	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
16	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
17	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
18	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
19	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
21	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
22	3	1	2	1	1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1
24	2	2	2	3	1	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	4	2	2
26	4	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	4	2	1
27	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	4	2	3	3	3	4	2	2
28	3	4	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	2	3	3	3	2
29	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	2	3	3	2	2
30	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
31	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
32	2	3	2	1	2	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	2	3	4	1
33	3	3	2	2	2	3	3	2	1	4	1	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2
34	4	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	1	1
35	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3
36	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3
37	3	4	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1
38	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2
39	2	3	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	1
40	2	2	2	2	3	4	4	2	1	1	4	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2
41	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	1	3
42	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
43	1	2	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1
44	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
45	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2

46	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1
47	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3
48	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3
49	1	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4
50	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	1	4	2	3	3	4	1	3

No	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4
5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2
6	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2
7	3	2	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1
9	3	4	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
10	3	4	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4
12	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3
13	3	4	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
14	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2
15	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2
16	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3
17	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2
18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3
19	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2
20	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
21	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
22	3	4	1	4	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	4	4	2	1	2	1
23	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2
24	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	4	2	2	3	3	4	4	1	2	3	3
25	3	3	1	1	3	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3
26	3	2	2	1	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2
27	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3
28	2	3	2	2	3	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	4	3	2	2	3
29	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
31	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
32	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
33	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	1	1	4	2	3	3	1

34	1	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	2
35	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1
36	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2
37	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2
38	4	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2
39	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	4	4	4	1	1	3
40	4	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	4	1	3	3	3	2	2	4
41	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1
42	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
43	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	2	4
44	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
45	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
46	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1
47	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2
48	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2
49	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3
50	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	3	4	3	2	2	4	3

2. Tabulasi Data Mentah Penelitian

a. Tabulasi Data Mentah Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	4	2	2	3
2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2
3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2
4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2
5	2	1	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2
6	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
7	1	2	2	3	2	2	2	1	3	4	2	2	2
8	2	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	3	1
9	2	1	2	4	1	3	2	1	4	4	2	2	2
10	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
11	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1
12	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
13	2	2	2	3	1	1	4	1	2	2	4	2	2
14	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3

15	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3
16	2	1	4	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2
17	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	1	2	2
18	2	1	2	4	1	2	2	1	3	3	1	1	1
19	2	1	2	1	2	4	1	1	4	3	2	1	2
20	2	1	2	1	2	4	4	1	2	1	1	1	2
21	2	2	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2
22	2	1	2	3	2	2	2	1	4	3	1	1	2
23	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2
24	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2
25	2	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2
26	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2
27	2	2	3	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2
28	1	1	2	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3
29	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
30	2	2	3	3	2	3	3	1	2	4	1	2	2
31	1	1	2	4	2	4	2	2	2	3	1	2	2
32	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2
33	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3
34	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2
35	1	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
36	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2
37	2	1	2	4	1	2	2	1	3	3	1	1	1
38	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2
39	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	4	3	3
40	4	1	4	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2
41	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
42	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
43	1	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4
44	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2
45	1	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2
46	1	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	4	1
47	2	1	3	3	3	2	2	1	3	4	1	1	2
48	1	2	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	1
49	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2
50	2	1	2	4	2	1	3	2	3	4	2	2	2
51	2	2	2	3	2	2	3	1	3	4	1	3	3
52	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2
53	1	2	2	3	1	2	3	2	4	4	2	2	1
54	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3
55	1	2	1	3	2	2	3	1	3	4	2	2	2

56	2	2	2	3	2	2	3	1	3	4	2	2	1
57	2	1	1	3	2	1	3	2	4	2	2	2	2
58	1	1	2	4	1	2	3	2	4	3	2	2	2
59	2	2	2	3	1	1	3	2	3	4	2	2	2
60	2	2	2	3	2	2	3	1	3	4	2	2	1
61	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2
62	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
63	2	1	2	3	2	2	2	1	3	4	2	1	2
64	2	1	2	2	1	3	2	3	4	3	4	2	2
65	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	1	2
66	1	1	3	1	1	3	1	1	4	4	1	1	1
67	1	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2
68	2	2	1	3	2	2	3	1	3	4	2	2	1
69	1	1	2	3	1	1	4	1	4	3	2	1	4
70	2	1	2	3	1	2	4	2	3	4	2	2	2
71	1	1	2	4	1	2	2	1	3	4	2	1	1
72	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1
73	2	1	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2
74	1	1	2	1	2	3	4	1	3	3	2	3	2
75	2	1	2	3	4	1	4	4	3	3	2	4	1
76	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2
77	2	1	1	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3
78	2	1	3	3	3	2	1	1	2	4	2	1	2
79	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
80	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	4	2
81	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	1
82	1	2	2	4	1	3	2	1	3	2	2	3	2
83	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	1
84	1	2	1	3	2	3	3	1	4	3	2	4	1
85	2	1	2	4	1	2	2	1	3	4	1	1	1
86	2	1	1	3	2	2	2	1	4	4	2	1	2
87	2	2	2	3	2	2	4	1	3	4	1	2	2
88	1	2	2	3	1	2	3	1	3	4	2	1	1
89	2	2	1	3	2	2	4	1	3	3	2	2	1
90	2	1	1	1	4	4	4	2	4	1	2	1	3
91	3	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2
92	2	2	3	3	1	1	2	2	4	2	3	3	2
93	2	1	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2
94	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	1
95	2	1	2	4	1	2	4	1	3	4	1	2	2
96	2	2	2	4	1	2	4	2	3	3	2	2	2

97	1	2	2	4	2	2	3	1	3	3	2	2	2
98	2	1	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2
99	1	2	2	3	1	2	3	1	3	4	2	2	1
100	2	1	2	4	2	2	3	1	3	4	1	2	1

No	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	2	4	2	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1
2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2
3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2
4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2
5	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2
6	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2
7	1	4	1	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2
8	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2
9	2	3	1	2	2	3	2	1	4	1	1	3	1
10	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2
11	2	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2
12	3	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2
13	2	3	2	1	2	4	2	2	3	1	1	3	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
15	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2
16	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2
17	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2
18	2	3	1	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2
19	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	3	3
20	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2
21	1	4	2	1	2	3	2	2	4	1	2	4	2
22	2	4	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2
23	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	1	4	2
24	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2
25	1	4	1	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2
26	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2
27	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	2
28	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2
29	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	4	1
30	2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2
31	1	4	1	2	1	4	2	1	3	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2
33	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2
34	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4

35	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
36	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2
37	2	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2
38	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	3	3
39	1	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2
40	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1
41	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2
42	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
43	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2
44	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1
45	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2
46	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
47	1	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	1
48	2	4	1	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2
49	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	2
50	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2
51	4	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2
52	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3
53	2	4	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2
54	1	3	1	2	2	3	1	2	4	2	1	3	2
55	3	3	2	2	2	3	1	2	4	2	2	4	2
56	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2
57	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	1	3	2
58	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2
59	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
60	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2
61	2	4	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2
62	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2
63	1	2	3	1	2	4	2	1	3	2	2	3	2
64	2	1	2	1	2	4	2	2	1	1	2	2	2
65	1	4	2	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1
66	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	4	1	1
67	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
68	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2
69	1	4	1	1	2	3	1	1	4	1	1	4	1
70	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2
71	2	3	1	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2
72	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1
73	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
74	1	3	2	1	1	3	1	1	4	1	1	4	1
75	2	4	1	1	2	4	1	1	4	2	1	4	1

76	1	3	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2
77	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
78	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2
79	1	4	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2
80	1	3	2	2	1	4	1	2	4	2	2	2	2
81	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1
82	1	3	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3
83	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	1	3	2
84	2	4	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2
85	2	3	1	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2
86	2	3	1	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2
87	2	4	3	2	1	3	1	1	4	1	2	4	2
88	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	4	3
89	2	3	1	1	2	4	2	1	4	2	3	1	2
90	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1
91	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
92	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
93	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
94	2	3	1	2	2	3	2	2	4	1	2	4	2
95	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1
96	2	3	1	1	2	3	1	2	4	2	2	3	2
97	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2
98	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2
99	2	3	1	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2
100	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	3	2

b. Tabulasi Data Mentah Stres Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	2	3	3	3	2	2	1	4	3	3	2	4	3	2
2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2
4	3	1	3	3	4	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1
5	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
6	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1
8	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2
9	3	4	3	4	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	2
10	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	1

11	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1
12	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	1	2
13	1	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	3	4	2
14	2	2	3	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
16	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1
17	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	4	1
18	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2
19	2	2	2	4	3	4	3	4	1	2	4	1	1	1	2
20	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2
21	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	4	1	3	4	1
22	4	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	1	4	3	1
23	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	1
24	1	1	3	3	1	2	3	3	4	1	3	2	3	4	2
25	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1
26	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
27	2	2	3	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2
28	4	4	3	3	1	1	4	3	3	1	3	1	4	4	3
29	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2
30	3	3	2	4	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2
31	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2
32	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	1	2
33	2	1	3	1	2	2	1	4	3	2	2	2	3	1	2
34	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2
35	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
36	2	1	3	2	2	2	2	4	1	4	2	1	3	1	2
37	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2
38	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	4	3	2
39	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	1	4	3	1
40	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	2	4	3	2
41	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2
42	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
43	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	1	4	3	1
44	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
45	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
46	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2
47	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	2
48	3	4	1	4	1	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2
49	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	1
50	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	1	4	3	1
51	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2

52	3	3	4	4	2	2	3	3	3	1	3	1	4	3	1
53	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1
54	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	1	3	4	2
55	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	3	2	4	3	2
56	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1
57	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
58	4	4	4	4	1	1	4	4	3	2	4	1	3	4	2
59	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2
60	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1
61	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2
62	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2
63	3	2	1	4	2	2	4	3	2	1	4	2	3	2	1
64	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2
65	4	3	3	4	2	2	4	3	3	1	4	2	3	3	2
66	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2
67	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	4	2
68	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	1	4	4	1
69	4	4	4	4	1	1	4	3	3	2	4	1	4	4	1
70	3	3	4	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	3	2
71	3	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1
72	3	3	3	4	1	1	4	3	3	1	3	2	4	4	1
73	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2
74	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	1	2
75	3	3	2	4	1	2	2	4	3	2	4	2	3	4	1
76	3	3	4	4	2	2	3	3	4	1	3	2	2	3	2
77	3	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1
78	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	1	2
79	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2
80	4	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	1	3	3	1
81	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2
82	4	4	3	3	1	2	2	4	3	2	4	2	3	3	1
83	4	4	1	4	1	2	1	4	4	2	4	2	4	4	1
84	3	4	1	4	2	1	1	3	3	2	3	2	4	4	2
85	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2
86	3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	1
87	3	3	3	3	2	1	3	3	4	1	3	2	3	3	2
88	3	1	4	4	2	2	3	3	2	2	3	1	4	3	1
89	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1
90	3	1	1	3	1	2	2	4	2	2	3	1	2	2	1
91	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	4	2
92	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2

93	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	3	1
94	3	4	3	4	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1
95	3	3	4	4	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2
96	3	4	3	4	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2
97	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	4	3	1
98	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2	4	2	4	3	1
99	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	1	4	3	1
100	3	4	3	4	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2

No	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3
2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2
4	3	2	2	2	4	4	1	3	2	3
5	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3
6	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3
7	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	2	2	4	3	1	3	2	3
9	4	2	2	2	3	4	2	2	1	4
10	3	2	2	2	4	3	2	3	1	3
11	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3
12	4	2	1	2	1	2	1	3	2	2
13	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3
14	4	2	2	2	2	3	2	4	1	2
15	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3
16	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2
17	3	1	1	1	4	3	1	2	1	3
18	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1
19	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3
20	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2
21	3	2	2	2	4	3	1	2	2	4
22	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2
23	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3
24	3	1	1	2	3	3	1	2	1	4
25	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
26	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
27	4	2	2	2	1	2	1	3	2	1

28	1	2	2	1	3	4	2	3	1	3
29	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3
30	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3
31	1	1	2	2	4	3	2	3	2	4
32	2	2	3	3	2	1	2	1	4	1
33	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2
34	4	2	2	2	1	3	1	3	2	1
35	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3
36	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2
37	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3
38	3	2	2	4	4	2	3	4	1	4
39	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3
40	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3
41	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
42	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
43	3	2	2	2	4	3	2	1	2	4
44	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3
45	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3
46	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
47	3	1	2	2	3	3	2	1	2	4
48	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
49	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
50	3	2	2	2	4	3	2	1	2	3
51	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3
52	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3
53	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3
54	3	2	1	2	4	3	1	2	2	3
55	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3
56	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
57	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3
58	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3
59	3	1	2	2	4	4	2	2	2	4
60	4	2	2	2	3	4	1	1	2	4
61	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3
62	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
63	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
64	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
65	4	2	2	2	3	4	2	2	1	3
66	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3
67	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3
68	3	2	2	1	4	3	2	1	2	3

69	4	1	1	1	4	3	1	2	1	4
70	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3
71	4	2	4	2	3	4	2	1	2	3
72	3	2	1	2	3	4	2	2	1	4
73	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3
74	3	1	1	2	3	2	2	4	1	3
75	3	2	2	2	3	3	2	4	1	4
76	3	2	1	2	3	3	2	1	2	4
77	1	4	3	3	4	2	4	3	2	4
78	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3
79	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3
80	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3
81	4	3	4	3	3	2	1	3	4	3
82	3	1	2	2	4	3	2	4	1	4
83	4	2	2	2	4	3	1	4	1	4
84	3	2	2	2	4	3	2	4	1	3
85	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3
86	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3
87	4	1	2	2	4	3	1	2	2	3
88	4	2	2	1	3	4	2	2	2	3
89	4	2	2	2	4	3	2	1	2	3
90	1	3	1	1	4	3	2	3	1	3
91	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
92	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
93	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3
94	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3
95	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
96	4	2	1	2	4	3	1	2	1	4
97	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3
98	3	2	2	2	3	4	2	2	2	4
99	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3
100	3	1	1	2	4	3	2	2	2	3

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS KEDOKTERAN
Zona F, Gedung I, Kampus Unsri Indralaya, OKI, 30662, Sumatera Selatan, Indonesia, Tel.0711-580227
atau / or Jl. Dr. Moh. Ali Komp.RSMH Palembang 30126, Indonesia, Tel.0711-352342, Fax.0711-373438,
email tu@fk.unsri.ac.id

Nomor : **0526 /** UN9.FK/TU.SB5/2019
Perihal : **Izin Pengambilan Data Penelitian**

27 Mei 2019

Yth : **Kapolres Lubuklinggau**
Di
Lubuklinggau

Dengan hormat, kami mengharapkan bantuan Saudara kiranya dapat memberikan **Izin Pengambilan Data Penelitian** di **Polres Lubuklinggau** dalam rangka penyelesaian **tugas akhir/skripsi** pada Program Studi **Psikologi** Fakultas Kedokteran Unsri mahasiswa:

Nama	:	**Rindra Ayu Wahyuni**
NIM	:	04041381520034
Status	:	Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Unsri
Judul Skripsi	:	**PERAN STRES KERJA TERHADAP PRILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA ANGGOTA POLISI**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara diucapkan terimakasih

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. dr. Radiyati Umi Partan, SpPD-KR.,M.Kes
NIP. 19720717 200801 2 007

Tembusan:
1. Ketua Program Studi Psikologi FK Unsri
Ybs

d/suratkeluarpp/psikologi2019.nett

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA SELATAN
RESORT LUBUKLINGGAU
Jalan Yos Sudarso No.111 Lubuklinggau 31622

Lubuklinggau, 26 Juni 2019

Nomor : B/ 26 /VI/2019/Reskrim
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Ijin penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

di

Indralaya

1. Rujukan surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Nomor : 0526/UN9.FH/TU.SB5/2019 tanggal 27 Mei 2019 perihal izin pengembalian data penelitian.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bahwa mahasiswa An.RINDRA AYU WAHYUNI NIM.04041381520034 telah melakukan dan mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul **"PERAN STRES KERJA TERHADAP PRILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA ANGGOTA POLISI"**.

3. Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA KEPOLISIAN RESOR LUBUKLINGGAU

DWI HARTONO, SIK, MH
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 78090885