

Anteseden, Peran, dan Konsekuensi Penyimpangan di Tempat Kerja

Danang Sunyoto¹, Henry Sarnowo²

¹ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

danang_sunyoto@janabadra.ac.id¹

² Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

ABSTRACT

Purpose – This study aims to determine the role of self-monitoring, self-control, and self-regulatory on deviations in the workplace and work performance. **Design / Methodology / Approach** – The sample of this research is 120 company operational workers with various levels of position and work status. **Methods** of collecting and analyzing data with questionnaires and quantitative. **Result**- Self-monitoring, self-control, and self-regulation contribute negatively to workplace deviance; self-monitoring has a positive role and self-control, self-regulation does not play a role, and workplace irregularities have a negative role on work performance; Deviance in the workplace as a mediator of the role of self-monitoring, self-control and self-regulation on job performance. **Originality** – Religious values still need to be researched. This research offers the use of sociological theory approach, psychological theory, social sociology theory to discuss the research results.

Keywords: Self-monitor; self-control; self-regulatory; deviation at work; work performance.

ABSTRAK

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pemantauan diri, pengendalian diri, dan pengaturan diri terhadap penyimpangan di tempat kerja dan prestasi kerja. **Desain / Metodologi / Pendekatan** – Sampel penelitian ini adalah 120 pekerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta dengan berbagai tingkat jabatan dan status pekerjaan. **Metode** pengumpulan dan analisis data dengan kuesioner dan kuantitatif. **Hasil**-Pemantauan diri, pengendalian diri, dan pengaturan diri berkontribusi negatif terhadap penyimpangan di tempat kerja; pemantauan diri memiliki peran positif dan pengendalian diri, pengaturan diri tidak berperan, dan penyimpangan di tempat kerja memiliki peran negatif terhadap prestasi kerja; Penyimpangan di tempat kerja sebagai mediator peran pemantauan diri, pengendalian diri dan pengaturan diri pada prestasi kerja. **Orisinalitas** – Nilai-nilai agama masih perlu diteliti. Penelitian ini menawarkan penggunaan pendekatan teori sosiologi, teori psikologi, teori sosiologi sosial untuk membahas hasil penelitian.

Kata kunci: Pemantauan diri; Pengendalian diri; Pengaturan diri; Penyimpangan di tempat kerja ; Prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Penyimpangan kerja telah menjadi isu yang semakin menonjol di antara akademisi dan praktisi. Insiden penyimpangan kerja negatif kini melonjak di luar kendali, dengan hampir 95% dari semua perusahaan melaporkan beberapa pengalaman-penyimpangan terkait dalam organisasi masing-masing (Henle et al., 2005). Sampai dengan 75% dari karyawan telah terlibat dalam satu bentuk atau lain dari perilaku menyimpang berikut yaitu pencurian, penipuan komputer, penggelapan, vandalisme, sabotase, atau ketidakhadiran (Robinson & Bennett, 1995).

Meneliti hubungan antara perilaku kerja menyimpang dan kinerja, Dunlop & Lee (2004) menemukan bahwa penyimpangan itu berhubungan negatif dengan kinerja unit bisnis. Selain biaya moneter karena penyimpangan properti, mereka juga menunjuk pada sejumlah besar biaya tersembunyi yang dikeluarkan, akibatnya, unit bisnis yang tidak beroperasi pada puncak efisiensi karena adanya perilaku menyimpang di tempat kerja.

Menurut Merton (1949), penyimpangan timbul karena kesenjangan antara tujuan masyarakat dan sarana layak untuk mencapai tujuan tersebut. Membagi ini menyebabkan beberapa bentuk perilaku menyimpang, termasuk perilaku yang menampilkan penolakan tujuan sosial tidak bisa diraih atau mengembalikan ke cara yang tidak dapat diterima untuk mencapai tujuan masyarakat (misalnya, mencuri uang). Merton (1995) membahas kemungkinan penyimpangan positif, tetapi teorinya umumnya dikaitkan dengan bentuk yang lebih penyimpangan negatif, seperti kejahatan kerja (Bennett & Robinson, 2000; Holinger & Clark, 1982; Raelin, 1984; Robinson & Bennett, 1995). Pada dasarnya, perilaku dianggap menyimpang ketika kebiasaan organisasi, kebijakan, atau peraturan internal dilanggar oleh seorang individu atau kelompok yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi atau warga negaranya (Robinson & Bennett, 1995).

Penelitian telah difokuskan pada perilaku negatif yang dapat dipertimbangkan menyimpang seperti

absensi, penarikan, usaha pemotongan, dan perilaku yang mengarah pada ketidaksetaraan perusahaan (Robinson & Bennett, 1995). Robinson dan Bennett (1995) mengintegrasikan berbagai perilaku kerja menyimpang ke dalam kerangka tunggal untuk mengumpulkan penelitian semakin tersebar tersedia pada subjek menjadi satu grafik yang komprehensif.

Ada beberapa alasan mengapa individu melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, mungkin karena karakteristik atau kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam perilaku menyimpang, yang sebagian besar merugikan organisasi. Sering kali organisasi di mana mereka bekerja mendukung atau mendorong perilaku tersebut. Sementara masyarakat menghargai orang-orang yang jujur dan mereka tidak menipu, namun beberapa organisasi tergantung pada karyawan yang tidak jujur dan menipu agar sukses. Jenis organisasi telah disebut beracun dan ditandai dengan sejarah kinerja yang buruk, pengambilan keputusan yang buruk, tingkat ketidakpuasan karyawan yang tinggi dan stres karyawan (Coccia, 1998).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masih diperlukan variabel selain variabel yang telah dilakukan penelitian yaitu variabel-variabel yang dapat digunakan mencegah terjadinya penyimpangan di tempat kerja secara internal pada diri seseorang (karyawan), yaitu nilai-nilai religius adalah dasar moral atau nilai-nilai yang menentukan suatu tindakan benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Hal ini dipertegas oleh DesJardin (2005) menyarankan agar diterapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang relevan. Sedangkan secara khusus Emerson & McKinney (2010) menyatakan pentingnya kembali pada kepercayaan beragama dalam membentuk sikap dalam bisnis dan nilai-nilai religius memotivasi suatu pekerjaan lebih bermakna, tidak sekedar bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan materi saja, namun lebih dari itu, bekerja dapat dipandang sebagai pengabdian demi kemaslahatan banyak orang dan lingkungan. Peran penting agama atau nilai religius dalam berbagai aspek kehidupan manusia telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Agama berperan mengurangi bahkan mencegah perilaku menyimpang. Pencegahan tersebut dapat dimungkinkan, karena orang yang memiliki religiositas yang tinggi mempunyai kendali diri (*self-control*) yang kuat, sehubungan dengan ajaran agama yang diyakininya melarang perbuatan tersebut. Peran agama terhadap pencegahan perilaku menyimpang tersebut dikemukakan oleh Cohran (1988); Shyam, Waller & Zafer (2002); Desmond, Ulmer & Bader (2013). Carter, McCullough, & Carver (2012) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa orang-orang yang lebih religius cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka

(*self-monitoring*) ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri (*self-control*). Orang-orang religius cenderung percaya bahwa terdapat kekuatan yang maha tinggi sedang mengawasi mereka (God), yang terkait dengan pemantauan diri (*self-monitoring*) yang lebih besar, yang pada gilirannya terkait dengan kontrol diri (*self-control*) dan pengaturan diri (*self-regulator*).

Berikut ini rumusan penelitian dan tujuan penelitian ini:

Rumusan penelitian:

- 1) Apakah *self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* berperan pada penyimpangan di tempat kerja?
- 2) Apakah *self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* berperan pada prestasi kerja?
- 3) Apakah penyimpangan di tempat kerja berperan pada prestasi kerja?
- 4) Apakah *Self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* berperan signifikan pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja?

Tujuan Penelitian:

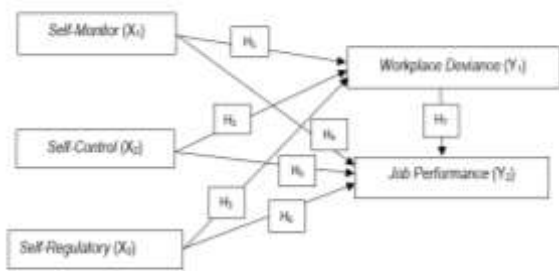
- 1) Menguji dan menganalisis peran *Self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* pada penyimpangan di tempat kerja.
- 2) Menguji dan menganalisis peran *Self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* pada prestasi kerja.
- 3) Menguji dan menganalisis peran penyimpangan di tempat kerja pada prestasi kerja.
- 4) Menguji dan menganalisis peran *Self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

METODE

Subjek penelitian ini perusahaan swasta umum, baik perusahaan jasa maupun perusahaan non jasa di Yogyakarta, sedangkan objek penelitian adalah tenaga kerja operasional, metode pengambilan sampel random sampling, dengan sampel sebanyak 120 responden. Jenis data penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif yaitu paradigma positivis. Asumsi dasar positivis dalam memandang suatu realita sebagai obyek, sesuatu yang sudah *given*, dan bebas dari nilai. Sumber data penelitian ini data primer dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan persamaan analisis regresi berganda dengan program SPSS. Pengukuran variabel penelitian berdasarkan alternatif jawaban responden dengan menggunakan skala Likert yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Skor jawaban yang tinggi menunjukkan tingkat yang tinggi, dan skor jawaban yang rendah menunjukkan tingkat yang rendah.

Model Konsep Penelitian

Berikut ini model konsep penelitian secara ringkas:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) *Self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* berperan negatif pada penyimpangan di tempat kerja.
- 2) *Self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* berperan positif pada prestasi kerja.
- 3) Penyimpangan di tempat kerja berperan negatif pada prestasi kerja.
- 4) Penyimpangan di tempat kerja sebagai mediator peran *self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory* pada prestasi kerja.

HASIL

Pengumpulan Data Penelitian

Data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban karyawan dengan berbagai variasi status pekerjaan dan jabatan pada saat itu, serta berbagai karakteristik lainnya, yang dikonversikan ke bobot pilihan jawaban. Berdasarkan metode sampel yang digunakan mengambil sebanyak 120 karyawan operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta. Selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data dan menganalisis hasil output data secara kuantitatif dengan komputer program SPSS.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain sehingga hasil ukurnya valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil (Ghozali, 2018). Uji Validitas dapat memperbandingkan antara koefisien korelasi (r hitung) butir-butir indikator terhadap variabel yang diteliti (*self-monitoring*, *self-control*, *self-regulatory*, *workplace deviance*, *job performance*) dengan nilai r tabel, $\alpha = 5\%$, $df (120-2) = 0,1793$ atau perbandingan antara nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$.

Indikator dikatakan valid apabila r hitung $> 0,1793$ atau signifikansi $< 0,05$.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, nilai koefisien korelasi butir-butir indikator terhadap variabel *self-monitor*, *self-control*, *self-regulatory*, *workplace deviance*, *job performance* secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,1793) atau nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator adalah valid, artinya semua indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengukur yang tepat dan mampu menjelaskan untuk semua variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Varia bel	Butir	r hitung	Sig.	r tabel	Simpul an
1	Self-Moni tor	butir x11	0,722	0,000	0,1793	Valid
		butir x12	0,696	0,000	0,1793	Valid
2	Self-Cont rol	butir x21	0,653	0,000	0,1793	Valid
		butir x22	0,532	0,000	0,1793	Valid
		butir x23	0,575	0,000	0,1793	Valid
3	Self-Re gulat ory	butir x31	0,599	0,000	0,1793	Valid
		butir x32	0,602	0,000	0,1793	Valid
		butir x33	0,555	0,000	0,1793	Valid
4	Wor kplac e Devi ance	butir y11	0,829	0,000	0,1793	Valid
		butir y12	0,404	0,000	0,1793	Valid
		butir y13	0,378	0,000	0,1793	Valid
		butir y14	0,829	0,000	0,1793	Valid
5	Job Perf oma nce	butir y21	0,368	0,000	0,1793	Valid
		butir y22	0,780	0,000	0,1793	Valid
		butir y23	0,465	0,000	0,1793	Valid
		butir y24	0,378	0,000	0,1793	Valid
		butir y25	0,780	0,000	0,1793	Valid

Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,70$ dan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,70$. Berikut ini nilai *cronbach's alpha* hasil perhitungan program SPSS secara total maupun per butir kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	17

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* secara keseluruhan maupun per butir kuesioner dari masing-masing indikator (*Cronbach's Alpha if Item Deleted*) lebih besar dari 0,70 berarti semua butir kuesioner reliabel mengungkap indikatornya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas data penelitian melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (tabel 3) untuk

model persamaan regresi menunjukkan nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,350 dan 0,085 lebih besar dari signifikansi 0,05 berarti data penelitian untuk keseluruhan variabel berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual 1	Unstandardized Residual 2
N	120	120
Test Statistic	.084	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)	.038 ^c	.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)	.350	.085
Point Probability	.000	.000

Hasil uji multikolinearitas model persamaan regresi ke-1 (tabel 4) dengan program SPSS, *Collinearity Statistics* untuk model persamaan regresi ke-1 (*Workplace Deviance*) menunjukkan nilai *Tolerance* (*Self-Monitoring*, *Self-Control*, *Self-Regulatory*) sebesar 0,330; 0,989; dan 0,329; lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 3,028; 1,011; dan 3,038 lebih kecil dari 10, berarti data penelitian untuk model persamaan regresi ke-1 tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Model Persamaan Regresi ke-1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self-Monitor	.330	3.028
Self-Control	.989	1.011
Self-Regulatory	.329	3.038

a. Dependent Variable: Workplace Deviance

Hasil uji multikolinearitas model persamaan regresi ke-2 (tabel 5) untuk *Job Performance* menunjukkan nilai *Tolerance* (*Self-Monitoring*, *Self-Control*, *Self-Regulatory*, *Workplace Deviance*) sebesar 0,160; 0,330; 0,261; dan 0,106 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 6,643; 3,010; 4,786; dan 9,466 lebih kecil dari 10, berarti data penelitian untuk model persamaan regresi ke-2 tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser untuk model persamaan regresi ke-1 (tabel 6) (*Dependent Variable: Res_11*) menunjukkan nilai signifikansi *Self-Monitoring*, *Self-Control*, dan *Self-Regulatory* sebesar 0,051; 0,068; dan 0,066 lebih besar dari 0,05 berarti data penelitian untuk model

persamaan regresi ke-1 tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Model Persamaan Regresi ke-2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self-Monitor	.160	6.643
Self-Control	.332	3.010
Self-Regulatory	.140	4.786

a. Dependent Variable: Job Performance

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser untuk model persamaan regresi ke-2 (tabel 7) (*Dependent Variable: Res_21*) menunjukkan nilai signifikansi *Self-Monitoring*, *Self-Control*, *Self-Regulatory*, dan *Workplace Deviance* sebesar 0,387; 0,267; 0,643, dan 0,584 lebih besar dari 0,05 berarti data penelitian untuk model persamaan regresi ke-2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Glejser Model Persamaan Regresi ke-1

		Coefficients ^a				
		Unstandardize d Coefficients		Standar dized Coeffici ents		
		Std. Error		Beta	t	Sig.
Model		B	Error			
1	(Constant)	.267	.112		2.388	.019
	Self-Monitor	.051	.026	.310	1.974	.051
	Self-Control	-.032	.017	-.167	-1.844	.068
	Self-Regulatory	-.058	.031	-.292	-1.856	.066

a. Dependent Variable: Res_11

Tabel 7. Uji Glejser Model Persamaan Regresi ke-2

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.447	.120		3.738	.000
Self-Monitor	-.056	.065	-.316	-.869	.387
Self-Control	-.036	.032	-.173	-1.116	.267
Self-Regulatory	.044	.095	.207	.465	.643
Workplace Deviance	-.031	.056	-.151	-.549	.584

a. Dependent Variable: Res_21

Untuk peran langsung antara nilai-nilai religius pada penyimpangan di tempat kerja (Model 1) dan Prestasi Kerja (Model 2)

Model persamaan 1

Tabel 8. Model Persamaan Regresi ke-1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coeff.		Standardized Coeff.	
		B	S.E.	Beta	t
1	(Constant)	-.027	.199		-.137
	Self-Monitor	-1.049	.046	-1.199	-22.840
	Self-Control	-1.467	.031	-1.460	-15.148
	Self-Regulatory	-1.591	.055	-1.516	-28.814

a. Dependent Variable: Workplace Deviance

Model persamaan 2

Tabel 9. Model Persamaan Regresi ke-2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coeff.		Stand. Coeff.	
		B	S.E.	Beta	T
1	(Constant)	-.165	.208		-.795
	Self-Monitor	.760	.113	.952	6.753
	Self-Control	-.050	.056	-.054	-.903
	Self-Regulatory	-.186	.165	-.194	-1.129
	Workplace Deviance	-.508	.097	-.557	-5.241

a. Dependent Variable: Job Performance

Untuk peran tidak langsung antara nilai-nilai religius dan prestasi kerja

Model 1: *Self-monitor* berperan positif pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Tabel 10. Sobel Test Self-Monitor dan Prestasi Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a: -1.049	Sobel test: 5.10424136	0.1044018	3.3e-7
b: -0.508	Arnsen test: 5.09958604	0.10449711	3.4e-7
c: 0.046	Goodman test: 5.10810946	0.10430641	3.2e-7
d: 0.097	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test (Z hitung) dengan komputer sebesar 5,10424136 > 1,96 maka peran tidak langsung *self-monitor* pada prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta melalui penyimpangan di tempat kerja adalah signifikan, artinya penyimpangan di tempat kerja sebagai variabel mediasi.

Model 2: *Self-control* berperan positif pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Tabel 11. Sobel Test Self-Control dan Prestasi Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a: -1.467	Sobel test: 5.20533427	0.14316775	1.9e-7
b: -0.508	Arnsen test: 5.20418651	0.14319933	1.9e-7
c: 0.031	Goodman test: 5.20648279	0.14313617	1.9e-7
d: 0.097	Reset all	Calculate	

Hasil perhitungan sobel test (Z hitung) dengan komputer sebesar 5,20533427 > 1,96 maka peran tidak langsung *self-control* pada prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta melalui penyimpangan di tempat kerja adalah signifikan, artinya penyimpangan di tempat kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya tidak dilakukan perbandingan antara nilai koefisien *self-control* peran langsung dan peran tidak langsung terhadap prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta, karena peran langsung tidak signifikan (0,369 > 0,05).

Model 3: *Self-regulatory* berperan positif pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Tabel 12. Sobel Test Self-Control dan Prestasi Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a: -1.591	Sobel test: 5.15333889	0.15683579	2.6e-7
b: -0.508	Arnsen test: 5.15035995	0.15682651	2.6e-7
c: 0.055	Goodman test: 5.15632299	0.15674503	2.5e-7
d: 0.097	Reset all	Calculate	

Hasil perhitungan sobel test (Z hitung) dengan komputer sebesar 5,15333889 > 1,96 maka peran tidak langsung *self-regulatory* pada prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta melalui penyimpangan di tempat kerja adalah signifikan, artinya penyimpangan di tempat kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya tidak dilakukan perbandingan antara nilai koefisien *self-regulatory* peran langsung dan peran tidak langsung terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Untuk peran langsung antara nilai-nilai religius dan penyimpangan di tempat kerja

Model persamaan 1

Self-monitoring berperan negatif pada penyimpangan ditempat kerja

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self-monitoring* sebesar - 1,049 (sig.=0,000 < 0,05). Berarti dapat dijelaskan dengan pendekatan teori psikologi bahwa komponen dasar setiap kepribadian merupakan kepribadian bawaan individu, di mana semua bentuk delinkuensi dan kejahatan dalam konteks ketidaknormalan struktur

psikologi individu. Ketidaklayakan kepribadian bawaan mempengaruhi penyesuaian diri terhadap tuntutan masyarakat. Menurut Casey (2009) jika nilai-nilai *religius* (agama) dipraktikkan oleh sejumlah besar orang, maka manfaatnya akan bertambah bagi masyarakat secara keseluruhan. Nilai-nilai *religius* memainkan peranan yang penting dalam membentuk pribadi yang bersedia melakukan pemantauan diri guna introspeksi atas perbuatan yang telah dilakukan. Sikap pemantauan diri tersebut terbentuk dari perasaan bahwa terdapat kekuatan yang maha besar, yang maha melihat setiap gerakan hati, ucapan dan perbuatan, baik yang tersembunyi maupun dinampakkan. Pemantauan diri menumbuhkan sikap kendali diri (*self-control*) yang kuat yang berdampak pada sikap dan perilaku yang benar dan baik, sehingga perilaku menyimpang tidak terjadi (McCullough dan Willoughby, 2009).

Menurut Carter, McCullough, & Carver (2012) dari penelitiannya menyatakan bahwa orang-orang yang lebih *religius* cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka (*self-monitoring*) ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri (*self-control*). Orang-orang *religius* cenderung percaya bahwa terdapat kekuatan yang maha tinggi sedang mengawasi mereka (God), yang terkait dengan pemantauan diri yang lebih besar, yang pada gilirannya terkait dengan kontrol diri. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa semakin besar atau kuat pemantauan diri berperan meningkatkan kontrol diri yang akan dapat mengakibatkan menurunnya tingkat penyimpangan di tempat kerja, khususnya untuk tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta. Hal ini didukung oleh peran agama dalam kehidupan organisasi kaitannya dengan sikap, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Agama sebagai sumber nilai etika, juga dapat digunakan sebagai sumber etika dalam bekerja atau pebisnis.

Self-control berperan negatif pada penyimpangan di tempat kerja

Hal ini ditunjukan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self-control* = - 1,467 (*sig.* = 0,000 > 0,05). Pendekatan psikologi mengasumsikan bahwa komponen dasar setiap kepribadian merupakan kepribadian bawaan individu. Psikolog berusaha menjelaskan semua bentuk delinkuensi dan kejahatan dalam konteks ketidaknormalan struktur psikologi individu. Ketidaklayakan kepribadian

bawaan mempengaruhi penyesuaian diri terhadap tuntutan masyarakat. Eysecks's (1971) mengatakan bahwa perilaku kejahatan adalah hasil interaksi antara kondisi lingkungan tertentu dengan kepribadian bawaan. Orang secara genetis telah cenderung jahat sejak lahir. Kemudian, kecenderungan ini dikombinasikan dengan kondisi lingkungan tertentu yang akan menghasilkan perilaku jahat, seperti kondisi kemiskinan, pendidikan rendah, serta pengangguran. Pada sisi lain, yaitu sisi sosiologi mengkaji budaya dan struktur sosial yang keduanya mempengaruhi interaksi, perilaku, dan kepribadian.

McCullough & Willoughby (2009), mengungkapkan mengenai peran agama, berpengaruh terhadap kesehatan, kesejahteraan, dan perilaku sosial yang ditimbulkan dari pengaruh kontrol diri dan pengaturan diri. Sedangkan Bennet & Robinson (2003) menemukan pada penelitian eksperimennya bahwa agama mempengaruhi kontrol tindakan (*action control*). Pola ini menunjukkan bahwa agama menekankan individualisme atau kolektivisme yang mempengaruhi kontrol tindakan dengan cara tertentu, mungkin dengan mengurangi bias kronis ke arah gaya pengambilan keputusan yang lebih "eksklusif" atau "inklusif."

Carter, McCullough, & Carver (2012) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa orang-orang yang lebih *religius* cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka (*self-monitoring*) ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri (*self-control*). Orang-orang *religius* cenderung percaya bahwa terdapat kekuatan yang maha tinggi sedang mengawasi mereka (God), yang terkait dengan pemantauan diri yang lebih besar, yang pada gilirannya terkait dengan kontrol diri.

Selaras dengan pemantauan diri dan kendali diri, pada akhirnya agama dapat mempengaruhi perasaan seseorang lebih tenteram, karena orang yang religiositasnya tinggi cenderung mengikutkan Tuhan pada setiap gerak langkahnya. Hati menjadi longgar tidak terbebani, karena setiap masalah yang dihadapi diserahkan kepada Tuhan, akhirnya kebahagiaan meningkat. Kaitan dengan itu hasil penelitian Hackney & Sanders (2003) mengungkapkan bahwa religiositas berpengaruh dalam peningkatan kesehatan mental yang diproksi dengan ketahanan mental, kepuasan hidup dan aktualisasi diri.

Dengan demikian berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori di atas, menunjukkan di mana nilai *religius* yaitu kontrol diri berperan nyata

menurunkan penyimpangan di tempat kerja, khususnya untuk tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta.

Self-regulatory berperan negatif pada penyimpangan di tempat kerja.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self-regulatory* sebesar $-1,591$ ($\text{sig.} = 0,000 > 0,05$) sehingga dalam kasus ini nilai religious *self-regulatory* memiliki peran signifikan pada penyimpangan di tempat kerja untuk tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta. Hal ini didukung oleh McCullough dan Willoughby (2009) yang mengungkapkan mengenai peran agama mendorong pengembangan kekuatan pengaturan diri dan dapat menurunkan tingkat penyimpangan di tempat secara langsung. Perilaku menyimpang di tempat kerja pula setiap karyawan memiliki kesadaran kontrol diri atau mengendalikan situasi (*take control of the situation*) sebagai upaya menghasilkan kinerja yang diharapkan yang dikenal dengan istilah *self-efficacy* (Bandura, 1997). *Self-regulatory efficacy* mengacu pada kemampuan individu untuk menahan godaan dan meninggalkan kegiatan yang berisiko tinggi yang dapat membuat karyawan menjadi berada dalam situasi yang sulit (Caprara et al, 2002).

Dengan demikian berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori di atas, menunjukkan di mana nilai religious yaitu *self-regulatory* berperan nyata atau berperan langsung menurunkan penyimpangan di tempat kerja, khususnya untuk tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta.

Model persamaan 2

Self-monitoring berperan positif meningkatkan prestasi kerja

Hal ini diatas ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self-monitor* sebesar $0,760$ ($\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Berarti *self-monitoring* signifikan berperan meningkatkan prestasi kerja. Peran ini dapat dijelaskan dengan pendekatan teori psikologi bahwa komponen dasar setiap kepribadian merupakan kepribadian bawaan individu, di mana semua bentuk delinkuensi dan kejahatan dalam konteks ketidaknormalan struktur psikologi individu. Ketidaklayakan kepribadian bawaan mempengaruhi penyesuaian diri terhadap tuntutan masyarakat. Menurut Casey (2009) jika nilai-nilai religious (agama) dipraktikkan oleh sejumlah besar orang, maka manfaatnya akan bertambah bagi masyarakat secara

keseluruhan. Nilai-nilai religious memainkan peranan yang penting dalam membentuk pribadi yang bersedia melakukan pemantauan diri guna introspeksi atas perbuatan yang telah dilakukan. Sikap pemantauan diri tersebut terbentuk dari perasaan bahwa terdapat kekuatan yang maha besar, yang maha melihat setiap gerakan hati, ucapan dan perbuatan, baik yang tersembunyi maupun dinampakkan. Pemantauan diri menumbuhkan sikap kendali diri (*self-control*) yang kuat yang berdampak pada sikap dan perilaku yang benar dan baik, sehingga perilaku menyimpang tidak terjadi (McCullough dan Willoughby, 2009). Di sisi lain, pemantauan diri, kontrol diri yang baik dan tidak terjadi perilaku menyimpang di tempat kerja akan berperan positif dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan, terutama tenaga kerja operasional.

Menurut Carter, McCullough, & Carver (2012) dari penelitiannya menyatakan bahwa orang-orang yang lebih religious cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka (*self-monitoring*) ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri (*self-control*). Orang-orang religious cenderung percaya bahwa terdapat kekuatan yang maha tinggi sedang mengawasi mereka (God), yang terkait dengan pemantauan diri yang lebih besar, yang pada gilirannya terkait dengan kontrol diri.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa semakin besar atau kuat pemantauan diri berperan meningkatkan kontrol diri yang akan dapat mengakibatkan menurunnya perilaku menyimpang di tempat kerja, khususnya untuk tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta. Hal ini didukung oleh peran agama dalam kehidupan organisasi kaitannya dengan sikap, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Agama sebagai sumber nilai etika, juga dapat digunakan sebagai sumber etika dalam bekerja atau pebisnis.

Self-control tidak berperan meningkatkan prestasi kerja

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self-control* sebesar $-0,050$ ($\text{sig.} = 0,369 > 0,05$). Berarti nilai religious *self-control* tidak berperan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan *self-control* tidak berkontribusi untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan, tetapi *self-control* dalam penelitian ini secara langsung berperan menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja tenaga kerja

operasional jasa dan non jasa perusahaan di Yogyakarta.

Pada sisi lain, faktor-faktor yang berperan meningkatkan prestasi kerja menurut Handoko (2001) meliputi; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Reksohadiprodjo (2000), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula.

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Kondisi Fisik Pekerjaan; manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002). Menurut Handoko (2001), sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2001) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dengan demikian berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori di atas, menunjukkan di mana nilai religius yaitu *self-control* tidak berperan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta.

Self-regulatory tidak berperan meningkatkan prestasi kerja

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *Self-regulatory* = - 0,186 (sig.= 0,261> 0,05), berarti nilai *religious self-regulatory* tidak berperan atau tidak berkontribusi meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta, tetapi *self regulatory* dalam penelitian ini secara langsung berperan menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja tenaga operasional perusahaan. *Self-regulatory* memuat nilai-nilai kebenaran dan kebaikan yang dapat digunakan sebagai kendali sikap, niat dan perilaku bagi para tenaga kerja operasional. Para tenaga kerja operasional akan memiliki *self-regulatory* yang sangat penting diterapkan dalam menjalankan profesinya. Dengan kemampuan tersebut, maka para tenaga kerja operasional akan mudah melaksanakan profesinya secara baik dan mampu meningkatkan kinerja pekerjaannya secara tidak langsung.

Pada sisi lain, faktor-faktor yang berperan meningkatkan prestasi kerja menurut Handoko (2001) meliputi; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Dengan demikian berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori di atas, menunjukkan di mana nilai religius yaitu *self-regulatory* tidak berperan prestasi kerja (*job performance*) tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta.

Workplace deviance berperan negatif pada prestasi kerja

Hal ini diatas ditunjukan dengan nilai *standardized coefficients* dari *workplace deviance* sebesar -0,508 (sig.=0,011 < 0,05). Berarti *workplace deviance* signifikan berperan negatif dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Merton (1995), penyimpangan timbul karena kesenjangan antara tujuan masyarakat dan sarana layak untuk mencapai tujuan tersebut. Merton (1995) membahas kemungkinan penyimpangan positif, tetapi teori umumnya dikaitkan dengan bentuk yang lebih penyimpangan negatif, seperti kejahatan kerja (Bennett & Robinson, 2000; Holinger & Clark, 1982; Raelin, 1984; Robinson & Bennett, 1995). Pendekatan perilaku untuk penyimpangan berfokus pada tindakan yang mungkin memiliki implikasi penting untuk kesejahteraan organisasi dan sosial, tetapi ia melakukannya tanpa secara eksplisit mendukung serangkaian standar normatif untuk perilaku menilai sebagai destruktif atau konstruktif.

Menurut ulasan *Literature Workplace Deviance*, penyimpangan telah didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya atau keduanya (Robinson & Bennett, 1995). Para peneliti telah memberikan perilaku ini banyak nama yang berbeda termasuk penyimpangan kerja (Bennet & Robinson, 2003), perilaku kontraproduktif (Mangione & Quinn, 1975), dan perilaku antisosial (Giacolone & Greenberg, 1997). Pada dasarnya, perilaku dianggap menyimpang ketika kebiasaan organisasi, kebijakan, atau peraturan internal dilanggar oleh seorang individu atau kelompok yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi atau warga negaranya (Robinson & Bennett, 1995). Penyimpangan tenaga kerja yang bersifat sukarela pada karyawan yang baik tidak memiliki motivasi untuk memenuhi harapan normatif konteks sosial atau menjadi termotivasi untuk melanggar harapan mereka. Norma organisasi atau yang ditetapkan oleh kebijakan organisasi formal dan informal, peraturan dan prosedur, yang ditetapkan di sini karena penyimpangan harus didefinisikan dalam hal standar kelompok sosial tertentu dan bukan mengacu pada sistem standar moral absolut (Kaplan, 1975). Pada pertengahan 1990-an, beberapa peneliti independen mulai fokus pada fenomena perilaku disfungsional tempat kerja atau berbahaya secara lebih komprehensif, berusaha konseptual mengintegrasikan berbagai perilaku disfungsional menjadi satu kesatuan yang bermakna.

Sedangkan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Gable, M., and F. Dangelo, 1994). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robins (2006), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Penilaian terhadap kinerja pegawai adalah alat yang berfaedah, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja saja, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pada dasarnya penilaian kerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan.

Dengan demikian berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori di atas, menunjukkan bahwa penyimpangan di tempat kerja berperan negatif signifikan pada prestasi kerja (*job performance*) tenaga kerja operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta, di mana semakin kecil tingkat penyimpangan di tempat kerja, akan mampu memberi kontribusi pada peningkatan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan, begitu juga yang terjadi sebaliknya, semakin besar tingkat penyimpangan di tempat kerja akan memberi pengaruh pada penurunan prestasi kerja.

Untuk peran tidak langsung antara nilai-nilai religius dan prestasi kerja

Model 1: *Self-monitor* berperan positif pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Nilai-nilai religius memainkan peranan yang penting dalam membentuk pribadi yang bersedia melakukan pemantauan diri guna introspeksi atas perbuatan yang telah dilakukan. Sikap pemantauan diri tersebut terbentuk dari perasaan bahwa terdapat kekuatan yang maha besar, yang maha melihat setiap gerakan hati, ucapan dan perbuatan, baik yang tersembunyi maupun dinampakkan. Di sisi lain, pemantauan diri, kontrol diri yang baik dan tidak terjadi perilaku menyimpang di tempat kerja akan berperan positif dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Menurut Carter, McCullough, & Carver (2012) dari penelitiannya menyatakan bahwa orang-orang yang lebih religius cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka (*self-monitor*) ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri (*self-control*). Orang-orang religius cenderung percaya bahwa terdapat kekuatan yang maha tinggi sedang mengawasi mereka (*God*), yang terkait dengan pemantauan diri yang lebih

besar, yang pada gilirannya terkait dengan kontrol diri.

Model 2: *Self-control* berperan positif pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Sikap kendali diri (*self-control*) yang kuat berdampak pada sikap dan perilaku yang benar dan baik, sehingga perilaku menyimpang tidak terjadi. Bennet & Robinson menemukan pada penelitian eksperimennya bahwa agama mempengaruhi kontrol tindakan (*action control*). Pola ini menunjukkan bahwa agama menekankan individualisme atau kolektivisme yang mempengaruhi kontrol tindakan dengan cara tertentu, mungkin dengan mengurangi bias kronis ke arah gaya pengambilan keputusan yang lebih "eksklusif" atau "inklusif" (Bennet & Robinson, The past, present, and future of workplace research. In Greenberg, J. (Ed.), *Organizational Behavior: The State of Science*, 2003)." Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang (Ghufron & Risnawati, 2010).

Model 3: *Self-regulatory* berperan positif pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Bandura dalam Franken menjelaskan bahwa *self-regulatory* merujuk pada kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai perilaku yang tepat dan menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan, dimana dalam hal tersebut mencakup tiga proses, yaitu *self-observation*, *self-evaluation*, dan *self-reaction* (Franken, 2002). *Self-regulatory* berfokus pada belajar yang melibatkan proses metakognisi, motivasi dan penggunaan strategi-strategi dalam kegiatan belajarnya (Butler & Winne, 1995) (Winnie, 2005) (Perry, Phillips, & Hutchinson, 2006) (Watts & Zimmerman, 1990).

Pendekatan perilaku untuk penyimpangan berfokus pada tindakan yang mungkin memiliki implikasi penting untuk kesejahteraan organisasi dan sosial, tetapi ia melakukannya tanpa secara eksplisit mendukung serangkaian standar normatif untuk perilaku menilai sebagai destruktif atau konstruktif. Pendekatan label untuk penyimpangan menekankan komponen relatif penyimpangan dan menunjukkan bahwa label seperti penyimpangan, konstruktif dan destruktif, merupakan cerminan dari kelompok dan standar normatif yang digunakan untuk menilai perilaku. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, prestasi kerja berfokus pada kuantitas

atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat dijelaskan bahwa *Self-regulatory* yang tinggi (baik) dan tingkat penyimpangan di tempat kerja yang rendah akan mampu memberikan kontribusi peningkatan prestasi kerja tenaga operasional perusahaan jasa dan non jasa di Yogyakarta.

SIMPULAN

Self-monitoring, *self-control*, dan *self-regulatory* berperan negatif pada penyimpangan di tempat kerja, *self-monitoring* berperan positif meningkatkan prestasi kerja, *self-control* dan *self-regulatory* tidak berperan meningkatkan prestasi kerja. Penyimpangan di tempat kerja berperan negatif pada prestasi kerja. Penyimpangan di tempat kerja merupakan mediator peran positif *self-monitoring*, *self-control* dan *self-regulatory* pada prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (2003). *The past, present, and future of workplace research*. In Greenberg, J. (Ed.), *Organizational Behavior: The State of Science*. Mahwah: Erlbaum.
- Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (1995). The development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bensimon, H. F. (1994). Violence in the workplace. *Training and Development*, 48(1), 27-32.
- Butler, D. L., & Winne, P. H. (1995). Feedback and Self-Regulated Learning: A Theoretical Synthesis. *Review of Educational Research*, 65, 245-281.
- Carter, E. C., McCullough, M. E., & Carver, C. S. (2012). The Mediating Role of Monitoring in the Association of Religion With Self-Control. *Social Psychological and Personality Science*, 3(6), 691-697.
- Coccia, C. (1998). "Avoiding a toxic organization". *Nursing Management*, 29(5), 32-24.
- Cohan, J. K. (1988). The Effect of Religiosity on Secular and Ascetic Deviance. *Sociological Focus*, 21(4), 293-306.
- Desjardins, J. R. (2005). *Sustainable business Environmental responsibilities and business opportunities*, In J.R. DesJardins & J.J. McCall (eds), *Contemporary issues in business ethics* (5th ed.).
- Desmond, S. A., Ulmer, J. T., & Christopher, D. B. (2005). Religion, Self-Control, and Substance Use, Deviant Behavior. 34(5), 384-406.

- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behaviour, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. . *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67-80.
- Emerson , T. L., & Mckinney, J. A. (2010). Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business. *Journal of Religion and Business Ethics*, 1(2).
- Eysenck, M. W. (1999). A response to Christopher Alan Lewis, 1999 'Is the relationship between religiosity and personality 'contaminated' by social desirability as assessed by the lie scale?'. *Mental Health, Religion and Culture*, 2, 115-116.
- Franken, R. E. (2002). *Human Motivation*. California: Wadsworth.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Henle , C. A., Giacalone , R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of business Ethics* , 56(3), 219.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behaviour 10th edition*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Perry , N., Phillips, L., & Hutchinson, L. (2006). *Mentoring Student Teachers to Support Self-Regulated Learning. The Elementary School Journal*, 106, 237-254.
- Robbins , S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robinson, S. L., & Bennet , R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. . *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences. (2nd ed.)*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Shyan, K. F., David , S. W., & Erdogan, Z. (2002). The influence of religion on attitudes towards the advertising of controversial products,". *European Journal of Marketing*, 38(5/6), 537-555.
- Vardi, Y. (2001). The Effect of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*, 29, 325-337.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in Organization: Theory, Research, and Management*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Watts , R. L., & Zimmerman, J. L. (1990). *Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective, The Accounting Review*.
- Winnie, P. (2005). *Measuring Self-Regulation Learning. In Hand Book Of Self-Regulation*,h. New York: Academic Press.
- Yamin, M. (Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP). 2007. Jakarta: Gaung Persada Press.

