

PERAN NILAI-NILAI RELIGIUS PADA PENYIMPANGAN DI TEMPAT KERJA DAN KINERJA PEKERJAAN

Danang Sunyoto¹, Henry Sarnowo² dan M.A. Kalijaga³

danang_sunyoto@janabadra.ac.id¹, henrysarnowo@janabadra.ac.id²
malfatahkalijaga@gmail.com³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra

Faculty of Industrial Technology, Islamic University of Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the role of religious values in workplace deviance and job performance. The sample used in this research was 100 employees from the Operations Division in the company. The method was used for data collection were questionnaires and observations. The data were analysed with qualitative descriptive and quantitative approach. The Results is the employees in Operations Division are mostly male (58%), don't have a college degree (69%), have worked in the company for less than 5 years (59%), and received less than 2 million monthly salaries (68%). The variable self-monitoring, self-control and self-regulation together simultaneously and partially play a role in improving job performance and reducing deviations in the workplace, while self-regulatory on its own doesn't play a role. Originality – It is relatively rare in previous studies to use two dependent variables that have different directions in the terms of consequences (deviance at work, job performance).

Keywords- *Self-monitoring, self-control, self-regulatory, deviation at work, job performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perilaku menyimpang di tempat kerja adalah terjadinya fenomena multifaset yang kemudian menghasilkan berbagai pendahulunya. Mungkin 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. Seringkali 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 fakta hasil penelitian diatas telah 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 agar diterapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang relevan (DesJardins, 2005). Sedangkan secara khusus 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 (Emerson & Mckinney, 2010).

Lebih dari pada itu, peran penting agama atau nilai religius dalam berbagai aspek kehidupan manusia telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Agama sebagai petunjuk bagi hidup manusia mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungannya. Agama berperan mengurangi bahkan mencegah perilaku menyimpang, seperti: vandalisme, mencuri, penyalahgunaan narkoba, seks pra nikah, perkosaan atau penyerangan dan penyalahgunaan senjata. Pencegahan tersebut dapat dimungkinkan, karena orang yang memiliki religiusitas yang tinggi mempunyai kendali diri (*self control*) yang kuat, sehubungan dengan ajaran agama yang diyakininya melarang perbuatan tersebut. Peran agama dapat mencegah perilaku (Cohran, 1988; Shyam, Waller dan Zafer, 2002; Desmond, Ulmer dan Bader, 2013).

Hasil penelitian bahwa orang-orang yang lebih religius cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri. 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 dan pengaturan diri (Carter, et al., 2012)

Rumusan Penelitian

Rumusan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemantauan diri, kontrol diri, pengaturan diri mempunyai peran negatif pada penyimpangan ditempat kerja?
2. Apakah pemantauan diri, kontrol diri, pengaturan diri mempunyai peran positif pada kinerja pekerjaan?

TINJAUAN TEORI

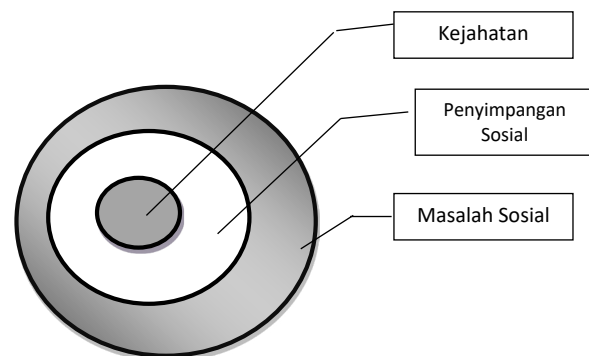
Pendekatan Teori Sosiologi

Manusia merupakan makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia hidup berdampingan dengan manusia yang lain. Manusia tidak dapat menjalani hidupnya secara sendiri. Manusia memiliki ketergantungan dengan yang lain. Ketergantungan ini kemudian

menyebabkan manusia melakukan interaksi dengan sesama manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari interaksi inilah kemudian lahir konsepsi kehidupan kolektif yang disebut sebagai masyarakat.

Terdapat tiga konsep yang tidak bisa dilepaskan jika kita membicarakan manusia dalam hubungannya dengan masyarakat (sosial) yaitu interaksi sosial, proses sosial, dan produk sosial. Ketiga konsep ini saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Didalam masyarakat, individu melakukan interaksi dengan individu lainnya. Selama interaksi tersebut berlangsung, terjadi mekanisme yang dinamakan proses sosial. Kemudian pada akhirnya proses sosial ini akan melahirkan produk sosial yang dikenal sebagai norma. Pembentukan norma tidak selalu disadari sebagai proses formal, tetapi dapat sebagai konvensi (aturan tidak tertulis). Melalui konvensi sosial, manusia akan sepakat dengan apa yang harus dilakukan atau bagaimana cara mereka melakukannya dalam waktu yang lama. Hal ini semua mempunyai pengaruh yang sangat kuat pada perilaku individu.

Kajian sosiologi tentang norma kemudian berhubungan dengan kajian sosiologi tentang penyimpangan sosial, yaitu situasi ketika masyarakat menganggap orang dan perilaku tertentu dianggap melanggar aturan dan konvensi sosial yang ada. Sosiologi mempelajari perilaku menyimpang dalam rangka mencari dasar-dasar bagi keteraturan dan ketidakteraturan sosial sehingga dapat menetapkan batasan dan peraturan apa yang akan diteliti. Pada kenyataannya, penyimpangan sosial terdapat dalam kehidupan sosial sehari-hari.



Sumber: (Siahaan, 2009)

Gambar 1. Hubungan Kejahatan, Penyimpangan Sosial, dan Masalah Sosial

Pendekatan Teori Psikologi

Pendekatan ini 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. 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 (Eysencks's, 1999; J.M.S. Siahaan, 2009)

Dalam kepustakaan psikologi tentang bentuk-bentuk perilaku menyimpang dikenal istilah penjahat psikopat atau kepribadian psikopat. Ciri-ciri psikopat menunjukkan kegagalan menilai dan ketidakmampuan belajar dari pengalaman. Misalnya dapat dilihat dalam kejahatan berangkai, delinkuensi, serta perilaku-perilaku anti sosial lainnya.

Pendekatan Teori Sosiologi Sosial

Dalam dunia psikologi adalah dunia yang berkaitan dengan persoalan perasaan, motivasi, kepribadian, dan yang sejenisnya. Berpikir mengenai sosiologi, secara umum cenderung memikirkan persoalan kemasyarakatan. Kajian utama psikologi pada persoalan kepribadian, mental, perilaku, dan dimensi-dimensi lain yang ada dalam diri manusia sebagai individu. Sosiologi lebih mengabdikan kajiannya pada budaya dan struktur sosial yang keduanya mempengaruhi interaksi, perilaku, dan kepribadian. Kedua bidang ilmu tersebut bertemu di daerah yang dinamakan psikologi sosial.

Psikologi sosial adalah ilmu pengetahuan yang berusaha memahami dan menjelaskan bagaimana pikiran, perasaan, dan tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kehadiran orang lain: 1) Secara nyata atau aktual, 2) dalam bayangan atau imajinasi, dan 3) dalam kehadiran yang tidak langsung (Besimon, 1994).

Nilai-Nilai Religius

Agama sebagai petunjuk bagi hidup manusia mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungannya. Agama berperan mengurangi bahkan mencegah perilaku menyimpang, seperti: vandalisme, mencuri, penyalahgunaan narkoba, sex pra-nikah, perkosaan atau penyerangan dan penyalahgunaan senjata. Pencegahan tersebut dapat dimungkinkan, karena orang yang memiliki religiusitas yang tinggi mempunyai kendali diri (*self control*) yang kuat, sehubungan dengan ajaran agama yang diyakininya melarang perbuatan tersebut. Jika agama dipraktikkan oleh sejumlah besar orang, maka manfaatnya akan bertambah bagi masyarakat secara keseluruhan (Cohran, 1988; Shyam, Waller dan Zafer, 2002; Desmond, Ulmer dan Bader, 2013; Casey, 2009)

Agama 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, Allah SWT, yang maha melihat setiap gerakan hati, ucapan dan perbuatan, baik yang tersembunyi maupun dinampakkan. *Self monitoring* menumbuhkan sikap kendali diri yang kuat yang berdampak pada sikap dan perilaku yang benar dan baik, sehingga perilaku menyimpang tidak terjadi. Ada enam simpulan penelitian empiris mengenai peran agama, yaitu: (1) pengendalian diri; (2) mengarahkan tujuan yang dipilih, dikejar, dan diorganisir; (3) memfasilitasi pemantauan diri; (4) mendorong pengembangan kekuatan pengaturan diri; (5) mengatur dan mendorong terbentuknya seperangkat perilaku pengaturan diri, dan (6) berpengaruh terhadap kesehatan, kesejahteraan, dan perilaku sosial yang ditimbulkan dari pengaruh kontrol diri dan pengaturan diri (McCullogh & Willoughby, 2009). Dalam penelitian eksperimen, agama mempengaruhi kontrol tindakan (Bennet & Robinson, 2003).

Hasil penelitian, orang-orang yang lebih religius cenderung untuk memantau posisi pencapaian tujuan mereka ke tingkat yang lebih besar, yang pada gilirannya berhubungan dengan kontrol diri. 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 (Carter, et al., 2012). Hasil penelitian lain menunjukkan konstruk religiusitas kepercayaan, komitmen dan perilaku berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan keterlibatan kerja, serta berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan produktivitas (Ghozali, 2002; Ali, 2001; Beecun, 1996; Muhamed, et al, 2010; Salem & Agil, 2012; Keumala & Indra, 2012).

Atas dasar uraian tersebut, maka peran agama relevan digunakan dalam memecahkan permasalahan mengenai perilaku menyimpang para pegawai atau karyawan. Asumsinya, agama memuat nilai-nilai kebenaran dan kebaikan yang dapat digunakan sebagai kendali sikap, niat dan perilaku bagi para pegawai atau karyawan. Para pegawai atau karyawan akan memiliki *self monitoring*, *self control* dan *self regulation* yang sangat penting diterapkan dalam menjalankan profesinya. Dengan kemampuan tersebut, maka para pegawai atau karyawan akan mudah melaksanakan profesinya secara baik, lebih dari pada akan mampu menghindari perilaku menyimpang ditempat kerjanya.

Penyimpangan di Tempat Kerja

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. Pada umumnya penyimpangan dinilai dari sudut negatif, seperti kejahatan kerja (Bennet & Robinson, 2000). 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.

Para peneliti telah memberikan perilaku ini banyak nama yang berbeda termasuk

penyimpangan kerja (Bennet & Robinson, 2003), 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 (Bennet & Robinson, 2003). Penyimpangan tenaga kerja yang bersifat sukarela di 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.

Kinerja Pekerjaan

Kinerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya atau 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 (Robbins, 2006). Pada dasarnya penilaian kerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja karyawan jasa publik pada kantor pemerintahan menggunakan tiga dimensi kinerja meliputi: keahlian teknis inti, dedikasi kerja, dan fasilitas interpersonal menggunakan *supervisory rating items*. Penelitian tentang kinerja kerja karyawan berkaitan dengan kinerja pelayanan pelanggan mempunyai konsekuensi berjangkauan luas (Chan & Leung, 2006). Layanan Karyawan merupakan kunci yang menghubungkan antara pelanggan dan organisasi, dan evaluasi pelanggan dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan karyawan. Studi tersebut menggambarkan dua jenis kinerja karyawan (jasa;layanan), kinerja *in-role* dan *extra-role*. Kinerja *in-role* mencerminkan secara resmi perilaku yang melayani tujuan (*goal*)

organisasi atau mendukung tujuan inti teknis organisasi. Perilaku ini meliputi berbagai aspek dari layanan pelanggan, pengetahuan tentang perusahaan dan produk pesaing, arsip manajerial yang akurat, tepat waktu dan biaya (Tepper, et al., 2007).

Dari paparan diatas dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : *Self monitoring, self control, self regulatory* berperan negatif pada penyimpangan ditempat kerja.

H_2 : *Self monitoring, self control, self regulatory* berperan positif pada kinerja pekerjaan.

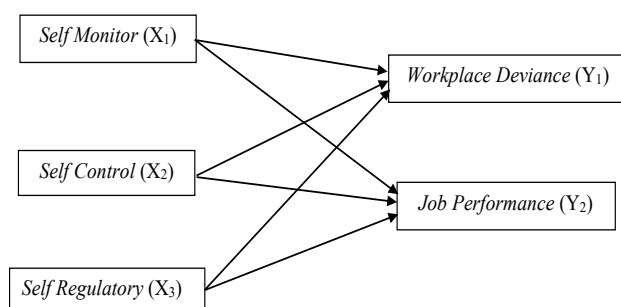
METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi, 2010). Sampel ditentukan sebagai berikut; 1) Sebaiknya ukuran sampel antara tiga puluh sampai dengan lima ratus elemen, 2) Pada penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi *multivariate*) ukuran sampel harus sepuluh kali lebih besar dari jumlah variabel yang akan dianalisis. Maka berdasarkan hal diatas, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

Model Penelitian

Model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

Metode Analisis

Penelitian ini, proses analisis data melalui beberapa tahapan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif cenderung dilakukan untuk data yang bersifat kualitatif yang

dikumpulkan dari riset eksploratori (wawancara, diskusi, teknik proyeksi) yaitu berupa kata-kata atau kalimat disebut juga data verbatim. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu dalam penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan karakteristik tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta pada penelitian ini (lampiran tabel 1,2,3,4) diperoleh deskripsi bahwa sebagian besar tenaga kerja operasional berjenis laki-laki (58%), berpendidikan non perguruan tinggi (69%), dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun (59%), dan menerima gaji/upah perbulan kurang dari Rp 2 juta.

Analisis Kuantitatif

Untuk menganalisis peran *self monitoring, self control, self regulatory* pada penyimpangan ditempat kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta dapat dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data (*output*) menggunakan program SPSS dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3.650	3	1.217	5.764
	Residual	20.264	96	.211	
	Total	23.913	99		

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.597	.617		9.066
	X1	-.347	.086	-.382	4.021
	X2	-.356	.082	-.411	4.437
	X3	.131	.086	.144	1.517

a. Dependent Variable: Y1

1. *Self monitoring, self control, self regulatory* secara simultan berperan menurunkan penyimpangan ditempat kerja

Hal ini didukung nilai $F = 5,764$ dan signifikansi sebesar 0,001. Maka hal ini menunjukkan nilai-nilai religius (*self monitoring, self control, self regulatory*) secara simultan berperan menurunkan penyimpangan ditempat kerja (*workplace deviance*). Berarti semakin tinggi nilai-nilai *religious* seorang tenaga kerja operasional, dapat menurunkan tingkat penyimpangan di tempat kerja, dan sebaliknya jika nilai-nilai *religious* rendah atau lemah, dapat menaikkan tingkat penyimpangan di tempat kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

2. *Self monitoring* berperan menurunkan penyimpangan ditempat kerja

Hal ini didukung *standardized coefficients* dari *self monitoring* sebesar -0,382 ($\text{sig.} = 0,000$), menunjukkan bahwa semakin besar atau kuat *self-monitoring* dapat mengakibatkan menurunnya tingkat penyimpangan di tempat kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

3. *Self control* berperan menurunkan penyimpangan di tempat kerja

Hal ini didukung nilai *standardized coefficients* dari *self control* sebesar -0,411 ($\text{sig.} = 0,032$), menunjukkan dimana nilai *religious* yaitu *self control* berperan nyata menurunkan penyimpangan di tempat kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

4. *Self regulatory* tidak berperan pada penyimpangan di tempat kerja

Hal ini didukung nilai *self regulatory* sebesar 0,144 ($\text{sig.} = 0,133$) sehingga dalam kasus ini nilai *religious self regulatory* tidak memiliki peran signifikan pada penyimpangan di tempat kerja untuk tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta. Hal ini didukung bahwa peran agama mendorong pengembangan kekuatan pengaturan diri (*self regulatory*) dan bukan menurunkan tingkat penyimpangan di tempat secara langsung (McCullough dan

Willoughby, 2009). Perilaku menyimpang di tempat kerja kemungkinan besar dapat dihindari apabila setiap karyawan memiliki kesadaran mengendalikan diri (*self control*) 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.

Dengan demikian berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori diatas, menunjukkan dimana nilai *religious* yaitu *self regulatory* tidak berperan nyata atau tidak berperan langsung menurunkan penyimpangan di tempat kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

Untuk menganalisis peran *self monitoring, self control, self regulatory* pada kinerja pekerjaan ditempat kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta dapat dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data (*output*) menggunakan program SPSS dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.929	3	.310	2.403	.045 ^b
	Residual	12.362	96	.129		
	Total	13.291	99			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.333	.792		2.944	.004
	X1	.511	.111	.391	2.365	.018
	X2	.677	.105	.652	2.647	.019
	X3	.538	.111	.346	1.980	.035

a. Dependent Variable: Y2

1. *Self monitoring, self control, self regulatory* secara simultan berperan meningkatkan kinerja pekerjaan

Hal ini didukung nilai F sebesar 2,403 dan signifikansi sebesar 0,045. Sehingga

nilai-nilai *religious* (*self monitoring*, *self control*, *self regulatory*) relevan digunakan untuk memberi solusi permasalahan mengenai kinerja pekerjaan tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta. Asumsinya adalah nilai-nilai *religious* memuat nilai-nilai kebenaran dan kebaikan yang dapat digunakan sebagai kendali sikap, niat dan perilaku bagi para tenaga kerja operasional. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan nilai *religious* yaitu *self monitoring*, *self control* dan *self regulation* berperan nyata meningkatkan kinerja pekerjaan tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

2. *Self monitoring* berperan meningkatkan kinerja pekerjaan

Hal ini didukung nilai *standardized coefficients* dari *self monitoring* = 0,391 (sig.= 0,018). Nilai *religious self monitoring* cenderung bersifat mutlak, mengatur balasan ketaatan dengan kehidupan sejahtera dan ketidaktaatan dengan kehidupan sengsara, baik di dunia maupun setelah meninggal dunia. Balasan tersebut yang memotivasi manusia mengendalikan perilakunya agar sesuai dengan tuntunan yang digariskan oleh agama (Kholis, 2004). Karena semua agama bertujuan merealisasikan nilai kehidupan tertinggi manusia, hal ini jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka *Self monitoring* dapat berperan meningkatkan kinerja pekerjaan tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

3. *Self control* berperan meningkatkan kinerja pekerjaan

Hal ini didukung nilai *standardized coefficients* dari *Self control* sebesar 0,652 (sig.= 0,019). Berarti nilai *religious self control* berperan meningkatkan kinerja pekerjaan tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta. Sehingga dapat dikatakan *self control* mampu memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Tenaga kerja operasional perusahaan memiliki *self control* yang sangat penting diterapkan dalam menjalankan profesinya. Dengan kemampuan tersebut,

tenaga kerja operasional akan mudah melaksanakan profesinya secara baik, dan berpengaruh positif pada kinerja pekerjaannya.

4. *Self regulatory* berperan meningkatkan kinerja pekerjaan

Hal ini didukung nilai *standardized coefficients* dari *Self regulatory* sebesar 0,346 (sig.= 0,035). Sehingga dapat dikatakan bahwa peran nilai *religious self regulatory* relevan dan berkontribusi positif digunakan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta. Hal ini diasumsikan bahwa *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.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa tenaga kerja operasional perusahaan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (58%), berpendidikan non perguruan tinggi (69%), dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun (59%), dan menerima gaji atau upah perbulan sebesar kurang dari Rp 2 juta (68%). Sedangkan hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa nilai-nilai religius (*self monitoring*, *self control*, *self regulatory*) baik simultan maupun parsial berperan menurunkan penyimpangan ditempat kerja, dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja pekerjaan, kecuali *self regulatory* secara parsial tidak signifikan berperan pada penyimpangan di tempat kerja tenaga operasional perusahaan di Yogyakarta.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Banyak sampel penelitian yang relatif terbatas, padahal jumlah tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta relatif sangat banyak.
2. Level jabatan dan status tenaga kerja operasional perusahaan belum menjadi pertimbangan yang penting, terutama jenis perusahaan kemungkinan berpengaruh pada persepsi tenaga kerja operasional pada suatu peristiwa yang terjadi.
3. Variabel dalam penelitian ini belum dikaitkan dengan variabel konsekuensi, sehingga penelitian ini masih bersifat sederhana.

Saran

1. Penelitian selanjutnya dengan topik yang sama direkomendasikan untuk populasi/sampel dengan jenis perusahaan yang sama, misalnya karyawan operasional bank, perguruan tinggi swasta, rumah sakit, karyawan pertokoan.
2. Untuk pengembangan penelitian topik yang sama dapat digunakan penyimpangan di tempat kerja sebagai mediator dan konsekuensinya kinerja pekerjaan, *organizational citizenship behavior direct towards to individual and organizational, intention to quit*.
3. Direkomendasikan juga penelitian yang akan datang menggunakan variabel anteseden penyimpangan di tempat kerja yang lain.

REFERENSI

- Ali, 2001. Scaling Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), pp. 575-583.
- Beecun, R. I., 1996. Islamic Business Ethics. Herndon: International Institute of Islamic Thought PO Box 669.
- Bennet, R. J. & Robinson, S. L., 2000. The development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), pp. 349-360.
- Bennet, R. J. & Robinson, S. L., 2003. The past, present, and future of workplace research. *Organizational Behavior: The State of Science*, pp. 247-281.
- Besimon, H. F., 1994. Violence in the workplace. *Training and Development*. 48(1), pp. 27-32.
- Carter, E. C., McCulloch, 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), pp. 691-697.
- Casey, P., 2009. *The psycho social benefits of religious practise*. Dublin: Iona Institute.
- Chan, S. Y. S. & Leung, P., 2006. The Effect of Accounting Students Ethical Reasoning and Personel Factors on Their Ethical Sensitivity. *Managerial and Auditing Journal*, 21(5), pp. 436-457.
- Coccia, C., 1998. Avoiding a toxic organization'. *Nursing Management*, 29(5), pp. 32-34.
- Cohran, J. K., 1988. The Effect of Religiosity on Secular and Ascetic Deviance. *Sociological Focus*, 21(4), pp. 293-306.
- DesJardins, J. R., 2005. *Sustainable business Environmental responsibilities and business opportunities*. 5th ed. s.l.:s.n.
- Desmond, A. S., Ulmer, J. T. & Christopher, D., 2013. Religion, Self Control, and Substance Use, Deviant Behavior. 34(5), pp. 384-406.
- Emerson, T. L. & McKinney, J. A., 2010. Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business. *Journal of Religion and Business Ethics*, 1(2), pp. 1-17.
- Eysenck, M. W., 1999. Is the relationship between religiosity and personality 'contaminated' by social desirability as assessed by the lie scale?. *Mental Health*,

- Religion and Culture*, Volume 2, pp. 115-116.
- Fam, S. K., Waller, D. S. & Erdogan, B. Z., 2002. The influence of religion on attitudes towards the advertising of controversial products. *European Journal of Marketing*, 38(5), pp. 537-555.
- Ghozali, I., 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacolone, R. A. & Greenberg, 1997. *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Keumala, H. & Indra, C., 2012. *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. s.l., Elsevier Ltd.
- Kholis, N., 2004. *Etika Kerja Dalam Perspektif Islam*. 6th ed. s.l.:Al Mawarid.
- McCullogh, M. E. & Willoughby, B. L., 2009. Religion, Self-Regulation, and Self-Control: Associations, Explanations, and Implications. *Psychological Bulletin*, 135(1), pp. 69-93.
- Muhammed, Shahriza & Hussein, 2010. Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1).
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salem, O. Z. & Agil, S. O. S., 2012. The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 9(1).
- Siahaan, J. M. S., 2009. *Perilaku Menyimpang: Pendekatan Sosiologi*. Jakarta: PT Indeks.
- Suharsimi, A., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tepper, B. J., Moss, S. E., Lockhart, D. E. & Carr, J. C., 2007. Abusive supervision, upward maintenance communication, and subordinate's psychological distress. *Academy of Management Journal*, 50(5), pp. 1169-1180.

LAMPIRAN

Tabel 1. Tenaga Kerja Operasional Perusahaan Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki2	58	58.0	58.0	58.0
	Peremp	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data diolah

Tabel 2. Tenaga Kerja Operasional Perusahaan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PT	31	31.0	31.0	31.0
	Non PT	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data diolah

Tabel 3. Tenaga Kerja Operasional Perusahaan Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 thn	59	59.0	59.0	59.0
	5 tn\hn/lbh	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data diolah

Tabel 4. Tenaga Kerja Operasional Perusahaan Berdasarkan Gaji/Upah Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 2jt	68	68.0	68.0	68.0
	Rp 2jt/lbh	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data diolah

