

Anteseden, Peran, dan Konsekuensi Penyimpangan di Tempat Kerja

Danang Sunyoto

Universitas Janabadra, Yogyakarta

Henry Sarnowo

Universitas Janabadra, Yogyakarta

M. A. Kalijaga*

Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

* *malfatahkalijaga@gmail.com*

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *self-monitoring*, *self-control*, dan *self-regulation* terhadap penyimpangan di tempat kerja dan prestasi kerja. Desain / Metodologi / Pendekatan – Sampel penelitian ini adalah 120 pekerja operasional perusahaan 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 bukanlah mediator peran *self-monitoring* terhadap kinerja, tetapi sebagai mediator peran positif *self-control* dan *self-regulation* terhadap kinerja. 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: *Self-monitor, self-control, self-regulatory, penyimpangan di tempat kerja, prestasi kerja*

Pendahuluan

Penyimpangan ditempat kerja adalah masalah yang mengkhawatirkan di dunia saat ini yang hampir setiap jenis organisasi bertahan. Sebagai hasil dari biaya-biaya ketat, dampak negatif dari perilaku menyimpang meninggalkan dampak buruk pada produktivitas secara keseluruhan dan kinerja organisasi. Menurut Bensimon, H. F. (1994) selama dekade terakhir, bukti telah menunjukkan bahwa perilaku kerja yang berbahaya, tidak etis, dan merusak terjadi pada tingkat yang mengkhawatirkan dan biaya organisasi mahal setiap tahun. Laporan terbaru dari praktik yang tidak etis dalam skala besar di organisasi seperti *Enron dan World Com* meninggalkan banyak pertanyaan berapa banyak penyimpangan kerja suatu organisasi dapat bertahan. Mengingat prevalensi dan biaya perilaku dapat merusak pengaturan organisasi, penyimpangan kerja telah menjadi isu yang semakin menonjol di antara akademisi dan praktisi. Menurut Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005) insiden penyimpangan kerja negatif kini melonjak di luar kendali, hampir 95% dari semua perusahaan melaporkan beberapa pengalaman penyimpangan terkait dalam organisasi. Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (1995) menyatakan bahwa 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. Menurut Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004) penelitian yang baru-baru ini menunjukkan bahwa ketegangan meningkat di perusahaan

yang telah mengakibatkan perubahan ekonomi, meningkatkan daya saing global dan tren ke arah perampingan, restrukturisasi dan telah menyebabkan tingkat signifikan kesalahan.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004) meneliti hubungan antara perilaku kerja menyimpang dan kinerja, menemukan bahwa penyimpangan itu berhubungan negatif dengan kinerja unit bisnis. Para peneliti menunjukkan beberapa pandangan dengan perilaku yang disfungsi. Robinson, S. L., & Bennet, R. J. (1995) menyatakan penelitian telah difokuskan pada perilaku negatif yang dapat dipertimbangkan menyimpang seperti absensi, penarikan, usaha pemotongan, dan perilaku yang mengarah pada ketidaksetaraan perusahaan. Sebagian besar penelitian mengenai perilaku menyimpang di tempat kerja negatif sebelum tahun 1995. Mereka menjelaskan perilaku menyimpang dari dua dimensi. Dimensi pertama tipologi Robinson adalah dimensi organisasi-interpersonal. Rentang sumbu dari penyimpangan individu untuk diarahkan penyimpangan organisasi. Dimensi kedua menunjukkan keburukan penyimpangan kerja mulai dari ringan sampai serius. Menurut Robinson, S. L., & Bennet, R. J. (1995) tipologi ini mengatur perilaku menyimpang di tempat kerja menjadi empat kuadran berlabel: penyimpangan Produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, dan agresi pribadi. Ada beberapa alasan individu melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, mungkin karena karakteristik atau kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam perilaku menyimpang, yang sebagian besar merugikan organisasi. Sementara masyarakat menghargai orang-orang yang jujur dan mereka tidak menipu, namun beberapa organisasi tergantung pada karyawan yang tidak jujur dan menipu agar sukses. Coccia, C. (1998) menyatakan jenis organisasi ini merugikan dan ditandai dengan sejarah kinerja yang buruk, pengambilan keputusan yang buruk, tingkat ketidakpuasan karyawan yang tinggi dan stres karyawan. Untuk penelitian lain, menurut Supeno, B. (2018), menunjukkan bahwa variabel modal manusia berpengaruh positif terhadap kinerja, ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intentions, Bachri, F. & Solekah, N. A. (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Sumijan (2021) tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Dari fakta hasil penelitian diatas menunjukkan 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 sebagai nilai-nilai yang menentukan suatu tindakan benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Hal ini dipertegas oleh Desjardins, J. R. (2005) menyarankan agar diterapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang relevan. Sedangkan secara khusus Emerson, T. L., & Mckinney, J. A. (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. Lebih dari itu, Cohran, J. K. (1988), Shyan, K. F., David, S. W., & Erdogan, Z. (2002), Desmond, S. A., Ulmer, J. T., & Christopher, D. B. (2005) menyatakan bahwa peran penting agama atau nilai religius dalam berbagai aspek kehidupan manusia telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Peneliti Carter, E. C., McCullough, M. E., & Carver, C. S. (2012) mengemukakan 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*).

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Tinjauan literatur dalam penelitian ini menggunakan tiga pendekatan teori yaitu; pendekatan teori sosiologi, teori psikologi, Sosiologi Sosial.

Pendekatan teori sosiologi, 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 menyebabkan manusia melakukan interaksi dengan sesama manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kajian utama psikologi adalah pada persoalan kepribadian, mental, perilaku, dan dimensi-dimensi lain yang ada dalam diri manusia sebagai individu.

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. Eysenck, M. W. (1999) mengatakan perilaku kejahatan adalah hasil interaksi antara kondisi lingkungan tertentu dengan kepribadian bawaan. Orang secara genetis telah cenderung jahat sejak lahir.

Pendekatan teori sosiologi sosial; menurut Besimon definisi 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 (*implied*).

Pemantauan Diri

Pemantauan diri (*self-monitor*) merupakan kemampuan seseorang dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya, serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi. Kecenderungan untuk selalu tampil dalam situasi sosial dan menarik perhatian, keinginan untuk merubah perilaku agar sesuai dengan orang lain, menyenangkan orang lain, dan sebagainya. Menurut Shyan, K. F., David, S. W., & Erdogan, Z. (2002) bukti menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi cenderung lebih memerhatikan perilaku individu lain dan pandai menyesuaikan diri bila dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat pemantauan diri yang rendah.

Shyan, K. F., David, S. W., & Erdogan, Z. (2002) mengatakan konsep mengenai pemantauan diri secara langsung sangat relevan untuk melihat hubungan antar pribadi dengan masyarakat yang sesuai dengan isyarat situasional dalam bersikap dan berpendirian yang efektif. Selain lingkungan, kemampuan pemantauan diri seseorang sangat dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal itu akan memperluas pandangan dan wawasan sehingga akan lebih mudah menafsirkan informasi dalam berinteraksi. Pengalaman seseorang akan bertambah melalui pendidikan yang ditempuh, agama, tempat tinggal, serta budaya dan norma yang berlaku pada suatu masyarakat tertentu.

Kontrol Diri

Goldfried dan Merbaum (dalam Ghufon, M. N., & Risnawati, R., 2010) mendefinisikan kontrol diri (*self-control*) sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan. Ghufon, M. N., & Risnawati, R., 2010) menyatakan pengukuran kontrol diri

dapat dilakukan dengan melalui; kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*cognitive control*), dan Kontrol keputusan (*decisional control*).

Pengaturan Diri

Menurut Bandura, A. (1997) (dalam Franken, R. E., 2002), pengaturan diri (*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*. Butler, D. L., & Winne, P. H. (1995), Winnie, P. (2005), Perry, N., Phillips, L., & Hutchinson, L. (2006), Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1990) menyatakan regulasi diri ini dapat didefinisikan sebagai belajar yang melibatkan proses metakognisi, motivasi dan penggunaan strategi-strategi dalam kegiatan belajarnya. Menurut Preissen (dalam Yamin M, 2007) metakognisi ini meliputi empat jenis ketrampilan, yaitu; 1) Keterampilan pemecahan masalah (*problem solving*), 2) ketrampilan pengambilan keputusan (*decision making*), 3) keterampilan berpikir kritis (*critical thinking*), dan 4) keterampilan berpikir kreatif (*creative thinking*).

Penyimpangan di Tempat Kerja

Menurut Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (2003), Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (1995), Vardi, Y. (2001), Vardi, Y., & Weitz, E. (2004) menyatakan bahwa penyimpangan kerja di tempat kerja telah didefinisikan secara luas sebagai tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang memiliki, atau yang ditujukan untuk memiliki, efek merusak rekan kerja, manajer, atau organisasi itu sendiri. Menurut Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (1995), pengukuran penyimpangan di tempat kerja dapat dilakukan melalui; 1) penyimpangan produksi (merusak kuantitas dan kualitas kerja), 2) penyimpangan properti (menyalahgunakan/mencuri kekayaan perusahaan), 3) penyimpangan politik (menjelek-jelekkan orang lain, menyebarkan desas-desus), dan; 4) pribadi agresi (menjadi bermusuhan/kekerasan terhadap orang lain).

Prestasi Kerja

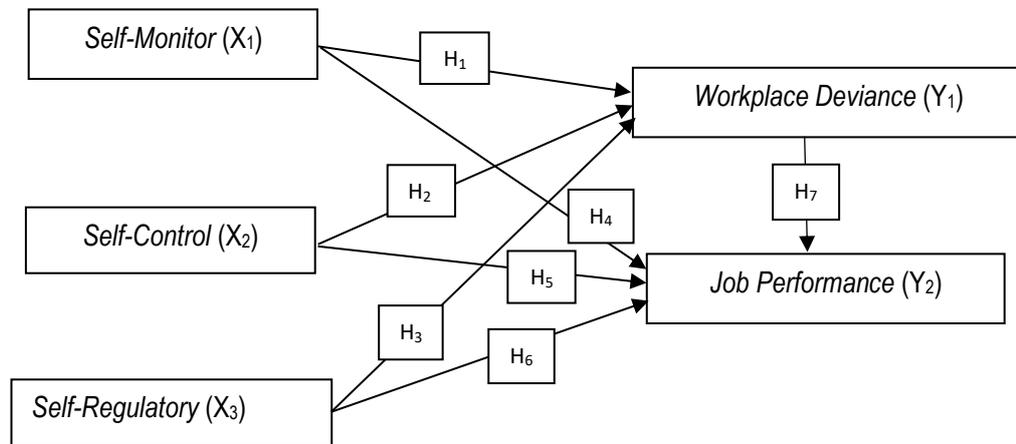
Menurut Luthans, F. (2005) pendekatan perilaku dalam manajemen, prestasi kerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan atau organisasi, termasuk prestasi kerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Robbins, S. P. (2006) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta. Untuk menentukan banyak sampel menggunakan pendapat dari Roscoe, J. T. (1975) sebagai berikut; 1) Sebaiknya ukuran sampel antara tiga puluh sampai dengan limaratus elemen, 2) Pada penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi *multivariate*) ukuran sampel harus sepuluh kali lebih besar dari jumlah variabel yang akan dianalisis. Maka berdasarkan pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 120 responden. Metode mengumpulkan data

dengan kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert yaitu; 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Berikut merupakan model konsep penelitian secara ringkas:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁:** *Self-monitor, self-control, self-regulatory* berperan signifikan pada penyimpangan di tempat kerja.
- H₂:** *Self-monitor, self-control, self-regulatory* berperan signifikan pada prestasi kerja.
- H₃:** Penyimpangan di tempat kerja berperan signifikan pada prestasi kerja.
- H₄:** *Sel- monitor, self-control, self-regulatory* berperan signifikan pada prestasi kerja melalui penyimpangan di tempat kerja.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas memperbandingkan antara koefisien korelasi (*r* hitung) butir-butir indikator terhadap variabel yang diteliti (*Self-Monitor, 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 signifikan < 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Butir/Indikator	r hitung	Sig.	r tabel	Kesimpulan
1	<i>Self-Monitor</i>	butir x11	0,722	0,000	0,1793	Valid
		butir x12	0,696	0,000	0,1793	Valid
2	<i>Self-Control</i>	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	<i>Self-Regulatory</i>	butir x31	0,599	0,000	0,1793	Valid
		butir x32	0,602	0,000	0,1793	Valid

No.	Variabel	Butir/Indikator	r hitung	Sig.	r tabel	Kesimpulan
		butir x33	0,555	0,000	0,1793	Valid
4	<i>Workplace Deviance</i>	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	<i>Job Performance</i>	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

Berdasarkan hasil perhitungan 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 disimpulkan 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.

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 perbutir kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.740	17

Berdasarkan tabel 2, nilai *cronbach's alpha* secara keseluruhan maupun perbutir 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

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
	<i>Unstandardized Residual 1</i>	<i>Unstandardized Residual 2</i>
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 Monitor*, *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		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.027	.199		-.137	.891		
	Self-Monitor	-1.049	.046	-1.199	22.840	.000	.330	3.028
	Self-Control	-1.467	.031	-1.460	15.148	.000	.989	1.011
	Self-Regulatory	-1.591	.055	-1.516	28.814	.000	.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 Monitor*, *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.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Model Persamaan Regresi ke-2

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.165	.208		-.795	.428		
	Self-Monitor	.760	.113	.952	6.753	.000	.160	6.643
	Self-Control	-.050	.056	-.054	-.903	.369	.332	3.010
	Self-Regulatory	-.186	.165	-.194	1.129	.261	.140	4.786
	Workplace Deviance	.508	.097	.557	5.241	.000	.106	9.466

a. *Dependent Variable: Job Performance*

Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser untuk model persamaan regresi ke-1 (tabel 6) (*Dependent Variable: Res_11*) menunjukkan nilai signifikansi *Self Monitor*, *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 6. Uji Glejser Model Persamaan Regresi ke-1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.267	.112		2.388	.019
	<i>Self-Monitor</i>	.051	.026	.310	1.974	.051
	<i>Self-Control</i>	-.032	.017	-.167	-1.844	.068
	<i>Self-Regulatory</i>	-.058	.031	-.292	-1.856	.066

a. Dependent Variable: Res_11

Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser untuk model persamaan regresi ke-2 (tabel 7) (*Dependent Variable: Res_21*) menunjukkan nilai signifikansi *Self Monitor*, *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 7. Uji Glejser Model Persamaan Regresi ke-2

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

a. Dependent Variable: Res_21

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

Model persamaan 1

Tabel 8. Model Persamaan Regresi ke-1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.027	.199		-.137	.891
	<i>Self-Monitor</i>	-1.049	.046	-1.199	22.840	.000
	<i>Self-Control</i>	-1.467	.031	-1.460	15.148	.000
	<i>Self-Regulatory</i>	-1.591	.055	-1.516	28.814	.000

a. Dependent Variable: Workplace Deviance

Pembahasan:

***Self monitor* berperan negatif pada penyimpangan ditempat kerja**

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self monitor* sebesar $-1,049$ ($\text{sig.}=0,000 < 0,05$). Berarti dapat dijelaskan dengan pendekatan teori psikologi bahwa komponen dasar setiap kepribadian merupakan kepribadian bawaan individu, dimana semua bentuk delinkuensi dan kejahatan dalam konteks ketidaknormalan struktur psikologi individu. Ketidaklayakan kepribadian bawaan mempengaruhi penyesuaian diri terhadap tuntutan masyarakat. Menurut Kuenger, R., & Casey, M. (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. Menurut McCulloch, M. E., & Willoughby, L. B. (2009) 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.

Menurut Carter, E. C., McCulloch, M. E., & Carver, C. S. (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.

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 produktifitas 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 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 di Yogyakarta. Hal ini didukung oleh McCulloch, M. E., & Willoughby, L. B. (2009) yang mengungkapkan mengenai peran agama mendorong pengembangan kekuatan pengaturan diri dan dapat menurunkan tingkat penyimpangan di tempat secara langsung. Menurut Bandura, A. (1997) 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*. Caprara, G. V., & Regalia, C. (2002) menyatakan bahwa *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.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori diatas, menunjukkan dimana nilai religious yaitu *self regulatory* berperan nyata/berperan langsung menurunkan penyimpangan di tempat kerja, khususnya untuk tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

Model persamaan 2

Tabel 9. Model Persamaan Regresi ke-2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.165	.208		-.795	.428
	<i>Self-Monitor</i>	.760	.113	.952	6.753	.000
	<i>Self-Control</i>	-.050	.056	-.054	-.903	.369
	<i>Self-Regulatory</i>	-.186	.165	-.194	-1.129	.261
	<i>Workplace Deviance</i>	-.508	.097	-.557	-5.241	.011

a. Dependent Variable: Job Performance

Pembahasan:

***Self monitor* berperan positif meningkatkan prestasi kerja**

Hal ini diatas ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *self monitor* sebesar 0,760 (sig.=0,000<0,05). Berarti *self monitor* signifikan berperan meningkatkan prestasi kerja. Peran ini dapat dijelaskan dengan pendekatan teori psikologi bahwa komponen dasar setiap kepribadian merupakan kepribadian bawaan individu, dimana semua bentuk delinkuensi dan kejahatan dalam konteks ketidaknormalan struktur psikologi individu. Kuenger, R., & Casey, M. (2009) menyatakan dimana ketidaklayakan kepribadian bawaan mempengaruhi penyesuaian diri terhadap tuntutan masyarakat. Menurut Kuenger, R., & Casey, M. (2009) jika nilai-nilai religius (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. Menurut McCullogh, M. E., & Willoughby, L. B. (2009) 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. Di sisi lain, pemantauan diri, kontrol diri yang baik dan tidak terjadi perilaku menyimpang ditempat kerja akan berperan positif dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan, terutama tenaga kerja operasional.

Menurut Carter, E. C., McCullough, M. E., & Carver, C. S. (2012) dari penelitiannya menyatakan 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.

Penjelasan diatas menunjukkan semakin besar/kuat pemantauan diri berperan meningkatkan kontrol diri yang akan dapat mengakibatkan menurunnya perilaku menyimpang 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 produktifitas 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 operasional perusahaan.

Di sisi lain, faktor-faktor yang berperan meningkatkan prestasi kerja menurut Hani, T. H. (2001) meliputi; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Reksohadiprojo, S., & Hani, H. T. (2000) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins, P. S. (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 Vardi, Y. (2001) menjelaskan kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja individu atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula.

Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (2003) mengemukakan tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, respon, dan 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. Menurut Martoyo, S. (2002) 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. Menurut Hani, T.H. (2001) sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Desjardins, J. R. (2005) mengemukakan 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, dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. 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.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori diatas, menunjukkan dimana nilai *religious self control* tidak berperan meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

Self-regulatory tidak berperan meningkatkan prestasi kerja

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *Self-regulatory* = $-0,186$ ($\text{sig.} = 0,261 > 0,05$), berarti nilai *religious self-regulatory* tidak berperan atau tidak berkontribusi meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan 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. Di sisi lain, faktor-faktor yang berperan meningkatkan prestasi kerja menurut Hani, T. H. (2001) meliputi; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori di atas, menunjukkan dimana nilai *religious* yaitu *self-regulatory* tidak berperan prestasi kerja (*job performance*) tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta.

Workplace deviance berperan negatif pada prestasi kerja

Hal ini di atas ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* dari *workplace deviance* sebesar -0,508 ($\text{sig.} = 0,011 < 0,05$). Berarti *workplace deviance* signifikan berperan negatif dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006) penyimpangan timbul karena kesenjangan antara tujuan masyarakat dan sarana layak untuk mencapai tujuan tersebut. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000), Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982), Raelin, J. A. (1984), Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995) membahas kemungkinan penyimpangan positif, tetapi teori umumnya dikaitkan dengan bentuk yang lebih penyimpangan negatif, seperti kejahatan kerja. 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 Robinson, S. L., & Bennett, R. J., 1995, dalam *literature Workplace Deviance* penyimpangan didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya atau keduanya. Menurut Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975) para peneliti telah memberikan perilaku ini banyak nama yang berbeda termasuk penyimpangan kerja, perilaku kontraproduktif dan perilaku antisosial (Giacolone, R. A., & Greenberg, J. (1997). Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995) menyatakan 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. 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. Kaplan, H. B. (1975) menyatakan bahwa 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.

Sedangkan menurut Gable, M., & Dangelo, F. (1994), prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins, S. P. (2006) kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Penilaian 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 individu-individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan teori diatas, menunjukkan penyimpangan di tempat kerja berperan negatif signifikan pada prestasi kerja (*job performance*) tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta, dimana semakin kecil tingkat penyimpangan di tempat kerja, akan mampu memberi kontribusi pada peningkatan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan, begitu sebaliknya, semakin besar tingkat penyimpangan di tempat kerja akan memberi pengaruh pada penurunan prestasi kerja.

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

Model 1: Penyimpangan di tempat kerja bukan mediator peran *self-monitor* pada prestasi kerja

Nilai koefisien *self-monitor* peran langsung dan peran tidak langsung terhadap prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta, dibandingkan sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien *Self Monitor*

Variabel	Koefisien <i>Self Monitor</i>	
	Peran Langsung	Peran Tidak Langsung
<i>Workplace Deviance</i>	- 1,049 (signifikan)	-
<i>Job Performance</i>	0,760 (signifikan)	0,532892 (signifikan)

Berdasarkan perbandingan nilai koefisien peran langsung (0,760) lebih besar dari peran tidak langsung (0,532892), maka *self-monitor* mempunyai peran langsung yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta, berarti penyimpangan di tempat kerja bukan mediator peran *self-monitor* pada prestasi kerja tenaga kerja operasional. 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. 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.

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

Hasil perhitungan sobel test (Z hitung) sebesar $5,20533427 > 1,96$ maka peran tidak langsung *self-control* pada prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan 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 ($0,369 > 0,05$).

Sikap kontrol diri (*self control*) yang kuat berdampak pada sikap dan perilaku yang benar dan baik, sehingga perilaku menyimpang tidak terjadi. Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (2003) menemukan pada penelitian eksperimennya bahwa agama mempengaruhi kontrol tindakan (*action control*). Pola ini menunjukkan 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." Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010) menyatakan bahwa kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu.

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

Hasil perhitungan sobel test (Z hitung) sebesar $5,15333889 > 1,96$ maka peran tidak langsung *self regulatory* pada prestasi kerja tenaga kerja operasional perusahaan 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 tenaga kerja operasional perusahaan di Yogyakarta, karena peran langsung tidak signifikan ($0,261 > 0,05$).

Bandura, A. (1997) menjelaskan *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*. Menurut Butler, D. L., & Winne, P. H. (1995), Winnie, P. (2005), Perry, N., Phillips, L., & Hutchinson, L. (2006), Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1990) menyatakan bahwa *self regulatory* berfokus pada belajar yang melibatkan proses metakognisi, motivasi dan penggunaan strategi-strategi dalam kegiatan belajarnya.

Kesimpulan

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

Daftar Pustaka

- Bachri, F. & Solekah, N. . A., 2021. Organizational Commitment as Mediating Variable of Employee Job Satisfaction Toward Turnover Intentions. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 04(02).
- Bandura, A., 1997. *Self-efficacy - The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- 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), pp. 349-360.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L., 2000. Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), pp. 349-360.
- Bensimon, H. F., 1994. Violence in the workplace. *Training and Development*, 48(1), pp. 27-32.
- Butler, D. L. & Winne, P. H., 1995. Feedback and Self-Regulated Learning: A Theoretical Synthesis. *Review of Educational Research*. Volume 65, pp. 245-281.

- Caprara, G. V. & Regalia, C., 2002. Longitudinal Impact of Perceived Self-Regulatory Efficacy on Violent Conduct. *European Psychologist*, 7(1), pp. 63-69.
- 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), pp. 691-697.
- Coccia, C., 1998. "Avoiding a toxic organization". *Nursing Management*, 29(5), pp. 32-24.
- 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*, In J.R. DesJardins & J.J. McCall (eds), *Contemporary issues in business ethics (5th ed.)*. s.l.:s.n.
- Desmond, S. A., Ulmer, J. T. & Christopher, D. B., 2005. Religion, Self-Control, and Substance Use, Deviant Behavior. 34(5), pp. 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), pp. 67-80.
- Emerson, T. L. N. & 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*, Volume 2, pp. 115-116.
- Franken, R. E., 2002. *Human Motivation*. California: Wadsworth.
- Gable, M. & Dangelo, F., 1994. Job involvement, machiavellianism and job performance. *Journal of Business and Psychology*, Volume 9, pp. 159-170.
- Ghufron, M. N. & Risnawati, R., 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Giacolone, R. A. & Greenberg, J., 1997. *Antisocial behavior in organizations*. Washington DC: SAGE Publications.
- Hani, T. H., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Henle, C. A., Giacolone, R. A. & Jurkiewicz, C. L., 2005. The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of business Ethics*, 56(3), p. 219.
- Hollinger, R. C. & Clark, J. P., 1982. Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(3), pp. 333-343.
- Kaplan, H. B., 1975. *Self-attitudes and deviant behavior*. Pacific Palisades: Goodyear.
- Kuenger, R. & Casey, M., 2009. *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Luthans, F., 2005. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Mangione, T. W. & Quinn, R. P., 1975. Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), pp. 114-116.
- Marthis, R. L. & Jackson, J. H., 2006. *Human Resource Management, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, S., 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McCulloch, M. E. & Willoughby, L. B., 2009. Religion, Self-Regulation, and Self-Control: Associations, Explanations, and Implications. *Psychological Bulletin*, 135(1), pp. 69-93.
- Perry, N. E., Phillips, L. & Hutchinson, L., 2006. Mentoring Student Teachers to Support Self-Regulated Learning. *The Elementary School Journal*, Volume 106, pp. 237-254.

- Raelin, J. A., 1984. An examination of deviant/adaptive behaviors in the organizational careers of professionals.. *he Academy of Management Review*,, 9(3), pp. 413-427.
- Reksohadiprojo, S. & Hani, H. T., 2000. *Organisasi perusahaan : teori, struktur dan perilaku*. Yogyakarta: BPFE .
- Robbins , S. P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta.: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S., 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robinson, S. L. & Bennet , R. J., 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study.. *Academy of Management Journal*, 38(2), pp. 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), pp. 537-555.
- Sumijan,, 2021. Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT Patrari Jaya Utama. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 04(2).
- Supeno, B., 2018. Analisis Pengaruh Modal Manusia, Modal Pelanggan, Modal Struktural terhadap Kinerja Usaha Ekonomi Kelurahan Simpan Pinjam di Pekanbaru. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia (INOBIS)*, 1(4).
- Vardi, Y., 2001. The Effect of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*, Volume 29, pp. 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*. s.l.:s.n.
- 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.