**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Fungsi dan tanggung jawab tersebut memberikan kontribusi besar terhadap keamanan Nasional Negara Republik Indonesia dan masyarakat. Polri adalah institusi terdepan yang berhadapan langsung dengan masyarakat sehingga harus dipastikan setiap warga negara dapat menikmati keadilan, kebebasan dan efektivitas pelayanan negara, secara terukur sebagai syarat Polri yang profesional. Hal tersebut menjadikan polisi sebagai tempat bagi masyarakat untuk mengadu, berlindung dan untuk memperoleh rasa aman dari kondisi yang mengancam.

Tugas polisi yang banyak berkaitan dengan penanganan masalah-masalah tindak pidana, seperti menangkap pelaku tindak kejahatan, mengatasi kondisi berbahaya seperti pengeboman, tawuran, kerusuhan, mengharuskan polisi untuk menjadi sosok yang kuat, tegas dan terkadang keras. Hal tersebut membuat pelaksanaan tugas polisi saat ini banyak menuai sorotan tajam dari berbagai lapisan elemen masyarakat. Kinerja Polri dinilai belum sesuai dengan harapan masyarakat karena terlihat dari berbagai persoalan yang dihadapi oleh Polri. Salah satu yang menjadi sorotan utama adalah tindakan kekerasan yang banyak melibatkan oknum polisi sebagai pelakunya.

Berdasarkan kasus-kasus yang diterima tim kontras serta pemantauan yang dilakukan sepanjang 2010-Juni 2011 telah terjadi 85 kali peristiwa kekerasan yang dilakukan oleh polisi dengan jumlah korban sebanyak 373 korban (Kontras, 2011). Salah satu bagian dari Polri yang melaksanakan fungsi operasional adalah Direktorat Polisi Perairan (Polair). Polair melaksanakan tugas pokok kepolisian, yaitu mengayomi, melindungi dan melayani masyarakat serta menegakkan hukum. Polisi perairan pun melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, seperti melakukan pengamanan di tempat-tempat rekreasi, pantai, pelabuhan atau bahkan melakukan pengamanan di wilayah darat jika dibutuhkan, selain itu juga melakukan pembinaan pada masyarakat pantai tentang kesadaran hukum. Tugas lainnya adalah melayani segala laporan dan menindak segala pelanggaran hukum yang berkaitan dengan perairan / laut dan juga melakukan pengamanan pada perbatasan serta lintas lokal maupun internasional. Berinteraksi dengan kondisi yang berbahaya, mengancam dan kadang-kadang memberikan tekanan dalam bertugas, bagi polisi perairan pun bisa memberikan peluang untuk cenderung berperilaku agresi.

Tindakan kekerasan juga dilakukan oleh oknum polisi yang bekerja di wilayah perairan tersebut. Tercatat beberapa kasus yang pernah terjadi, yakni pada Sabtu, 25 Februari 2012 telah terjadi pembajakan di perairan Tanjung Serambut muara Sungai Mentaya. Salah satu oknum anggota Dit Polair Polda Kalteng terlibat dalam perompakan Tugboat Sindo Ocean dan Tongkang Anggada VI yang sarat 3.700 ton CPO tersebut. Para perompak termasuk oknum polair tersebut melakukan penyanderaan 16 ABK dan dibuang di hutan sekitar muara sungai (Kaltengpos, 2012). Kasus lain adalah perampokan kantor samsat oleh anggota Polair Polres Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau pada (Antaranews, 2012). Peristiwa lain terjadi di desa Lontar, Kec. Tirtayasa, Kab. Serang pada minggu, 02 September 2012 sebanyak 60 orang nelayan melakukan aksi protes terhadap kapal penambang pasir milik PT. Jetstar yang melakukan penambangan di pantai Lontar tersebut. Namun, aksi perlawanan tersebut mendapat perlawanan dari polisi yang mengakibatkan salah seorang nelayan ditembak di paha kanannya oleh salah satu anggota polair (<http://www.radarbanten.com>., diakses pada 27 September 2012).

Beberapa kasus dikemukakan sebelumnya merupakan contoh perilaku agresi yang dilakukan oleh anggota polair. Perilaku agresi yang dilakukan tersebut antara lain, penyiksaan, penganiayaan, penembakan, pembunuhan, intimidasi, dan penangkapan sewenang-wenang. Perilaku agresi merupakan tanggapan emosi tak terkendali yang mengakibatkan timbulnya perilaku yang merusak, menyerang dan melukai. Tindakan ini dapat ditujukan pada individu lain, lingkungan maupun diri sendiri yang disebabkan oleh frustasi yang mendalam dan kekecewaan yang terjadi pada diri individu (Koeswara, 1988). Perilaku agresi polisi terjadi baik dalam rangka pelaksanaan tugas maupun di luar pelaksanaan tugas. Data awal yang diperoleh dengan menggunakan angket di Polair Polda Sulsel menunjukkan bahwa 10% anggota polair cenderung menggunakan kekerasan fisik, sebanyak 65% cenderung untuk membanting benda di sekeliling mereka, 20% memarahi orang lain, 60% membentak, 25% cenderung melakukan pemaksaan dengan menyakiti orang lain, 20% cenderung melakukan tekanan fisik maupun psikis dan 25% anggota cenderung melakukan pengancaman.

Faktor penyebab munculnya perilaku agresi yaitu faktor sosial, pribadi dan situasional (Baron & Byrne, 2005). Frustrasi merupakan salah satu faktor sosial penyebab agresi dan merupakan salah satu gejala psikologis dari stres kerja, sehingga salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi perilaku agresi adalah stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro, 2007) menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh polisi dapat mengakibatkan terjadinya gangguan baik secara fisik, psikologis maupun perilaku. Kondisi stres kerja yang dialami polisi dapat memberikan efek tertentu terhadap perilakunya, salah satunya, yakni terjadinya perilaku agresi pada saat menjalankan tugas. Caplan *et* al mengemukakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu (Wijono, 2010). Stres merupakan kondisi yang sering di alami oleh orang yang bekerja di semua bidang pekerjaan. Berdasarkan data dari dinas kesehatan bahwa setidaknya 15-30 persen pekerja di Indonesia pernah mengalami masalah kesehatan jiwa (<http://dinkes.bekasikab.go.id>, 2011). Seorang individu bisa mengalami stres yang positif dan juga bisa mengalami stres yang negatif. Jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu tersebut akan mengalami gejala stres yang negatif (Brief, dkk dalam Wijono, 2010).

Ivancevich, dkk (2006) menjelasakan bahwa bahwa stres kerja merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus bagi individu, artinya sebuah tuntutan yang tidak biasa secara fisik dan psikologis dan mengancam atau pengalaman yang berada di luar pengalaman individu yang biasa. Berg, dkk (2006) mengungkapkan bahwa ancaman fisik dalam tugas operasional polisi telah dianggap sebagai penyebab melekatnya stres dalam pekerjaan polisi. Axelberg, dkk mengungkapkan bahwa pelaksanaan hukum termasuk salah satu dari kebanyakan pekerjaan penuh stres yang dapat dilakukan seseorang (Yusuf, 2009). Berg, dkk (2006) bahkan mengemukakan bahwa pekerjaan polisi dianggap sebagai salah satu pekerjaan dengan tingkat stres paling tinggi di dunia.

Survei yang dilakukan di New York pada tahun 90-an menyatakan bahwa Para polisi, menurut hasil investigasi mengalami stres kerja karena pekerjaan yang sangat berat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, gaji yang tidak memadai untuk biaya hidup dan harus bekerja selama 10 jam (New York Times, 2001). Tugas polisi bisa dikatakan tugas yang sangat berat, selain tingkat ancaman dan risiko pekerjaan sangat tinggi, polisi kadang bekerja sepanjang waktu dan terkadang lebih lama dari pekerja lainnya tanpa mengenal hari libur dan cuaca. Kompleksitas tugas polisi di lapangan menyebabkan polisi mudah mengalami stres dan frustrasi. Faktor organisasi seperti kelebihan beban kerja, lingkungan fisik pekerjaan, tekanan waktu, sumber dayayang tidak memadai, kekurangan tenaga kerja, kurangnya komunikasi, gaya manajerial dll juga mengakibatkan munculnya stress.

Wijono (2010) menambahkan bahwa salah satu faktor penyebab stres adalah lingkungan fisik pekerjaan tersebut. Direktorat Polair atau polisi perairan memiliki wilayah kerja yang berbeda dengan polisi secara umum. Direktorat polair dengan wilayah kerja di perairan atau laut memiliki visi untuk melaksanakan kamtibmas di wilayah perairan Indonesia dalam rangka memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman terhadap masyarakat yang profesional, modern dan dipercaya oleh masyarakat. Lingkungan kerja yang berbeda akan memberikan tuntutan, maupun resiko pekerjaan yang berbeda pula. Lingkungan kerja polair yang lebih banyak di laut/perairan memiliki tantangan tersendiri dibandingkan dengan polisi di wilayah darat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 19 Maret 2012, responden yang merupakan salah satu anggota polisi dari direktorat Polair Polda Sulsel menyatakan beberapa kondisi yang sering dialami seperti kelelahan bahkan terkadang berdampak pada kesehatan yang menurun seperti tekanan darah tinggi dan emosi yang sangat mudah tersulut. Kondisi-kondisi tersebut merujuk pada gejala-gejala stres menurut teori Beehr dan Newman (Rivai & Mulyadi, 2011). Berbagai keadaan, tuntutan dan pengaruh dari lingkungan serta kondisi kepribadian yang cenderung kurang kuat, akan berakibat tidak baik pada kehidupan sehari-hari polisi di lingkungan tugas maupun di luar tugas.

Faktor-faktor tersebut membuat perilaku individu akan lebih dipengaruhi emosi mendalam yang berkaitan dengan kondisi tertekan/stres yang juga akan memunculkan perasaan seperti marah yang merupakan produk dari reaksi *stressful* dengan lingkungan (Sumantri, 2003). Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan emosi yang tidak stabil. Individu yang mengalami stres di tempat kerja juga menunjukkan sifat yang mudah tersinggung (Munandar, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Berkowitz dan LePage (Krahe, 2005) menunjukkan bahwa subjek-subjek yang sebelumnya telah dibuat frustrasi, sehingga berada dalam keadaan terangsang secara negatif, lebih berkemungkinan bertindak agresif terhadap penyebab frustasinya dengan adanya sepucuk senjata daripada adanya sebuah objek netral. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa ketika dihadapkan dengan berbagai pilihan respon, perilaku individu yang frustasi dipengaruhi stimulus agresif yang membuat agresi menjadi pilihan perilaku yang paling menonjol.

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi seseorang cenderung berperilaku agresi adalah kontrol diri. Hurlock (1984) mengungkapkan, bahwa kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya. Polisi sebagai pengayom, pelayan dan pelindung sejatinya harus memiliki tingkat kontrol diri yang tinggi sebab dengan adanya kontrol diri yang tinggi, polisi mampu mengubah kejadian dan menjadi agen utama dalam mengarahkan dan mengatur perilaku utama yang membawa pada konsekuensi positif. Individu dengan kontrol diri yang tinggi mampu menginterpretasi stimulus yang dihadapinya, mempertimbangkan konsekuensinya, sehingga mampu memilih tindakan dan melakukannya dengan meminimalkan akibat yang diinginkan.

Fenomena yang terjadi di masyarakat ternyata menunjukkan bahwa tidak semua aparat kepolisian memiliki kontrol diri yang tinggi. Masih banyak polisi yang sangat rendah kontrol dirinya sehingga bertindak di luar prosedur tanpa memikirkan akibat yang bisa terjadi di lapangan seperti contoh-contoh kasus yang telah dikemukakan sebelumnya. Kepala Kepolisian Daerah Kepulauan Riau Brigadir Jenderal (Pol) Jotje Mende yang mengatakan, bahwa potensi pelanggaran HAM sangat terbuka dalam situasi yang tidak terkendali, sehingga polisi sedapat mungkin diminta agar tidak melanggar HAM. Beliau selalu mengingatkan agar polisi senantiasa melakukan kontrol diri saat bertugas (Kompas, 2012). Kontrol diri begitu penting dimiliki oleh seorang polisi karena akan sangat mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas khususnya ketika mengalami kondisi-kondisi yang menekan. Synder dan Gangestad mengatakan bahwa konsep kontrol diri secara langsung sangat relevan untuk melihat hubungan antara pribadi dengan lingkungan masyarakat yang sesuai dengan isyarat situasional dalam bersikap dan berpendirian yang kuat. Sebuah studi tambahan yang dilakukan oleh Denson, dkk menunjukkan bahwa dukungan kontrol diri dapat menurunkan agresi. Dalam eksperimen tersebut partisipan yang diberikan pelatihan kontrol diri selama dua minggu menunjukkan penurunan amarah ketika diprovokasi oleh individu lain (Dewaal, Finkel & Denson, 2011).

Melaksanakan tugas dengan resiko bahaya yang selalu mengintai dan tuntutan tugas yang bisa dikatakan berat, maka polisi bisa dengan mudah mengalami stres kerja. Stres kerja yang tidak mampu diatasi dengan baik akan memungkinkan munculnya dampak-dampak yang tidak diinginkan salah satunya adalah kecenderungan untuk berperilaku agresi. Kontrol diri merupakan alat yang mampu mengolah segala emosi dan dorongan-dorongan dari dalam diri seseorang sehingga dapat membawa individu pada perilaku yang positif sehingga mampu meminimalisir munculnya kecenderungan polisi untuk berperilaku agresi dalam menghadapi segala macam situasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat gambaran tentang hubungan antara stres kerja dan kontrol diri dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota Direktorat Polair Polda Sulsel di Makassar.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota Direktorat Polair Polda Sulsel di Makassar?

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota Direktorat Polair Polda Sulsel.

1. **Manfaat Penelitian**
2. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan disiplin ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial mengenai pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap kecenderungan perilaku agresif anggota Polri. Selain itu, manfaat yang juga dapat diperoleh dari penelitian ini adalah dapat menjadi masukan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai tema yang sama.

1. **Manfaat Praktis**
2. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada masyarakat mengenai gambaran pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap kecenderungan perilaku agresi polisi.

1. Bagi institusi Polri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada institusi Polri, sehingga mampu mengintrospeksi diri sebagai lembaga yang bertugas untuk membimbing, melindungi, dan mengayomi dan menegakkan hukum khususnya bagi Direktorat Polisi Perairan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Perilaku Agresi**
2. **Definisi Perilaku Agresi**

Taylor, dkk (2009) mengemukakan bahwa agresi adalah setiap tindakan yang diniatkan untuk menyakiti atau melukai orang lain. Perilaku agresif adalah perilaku fisik atau lisan yang disengaja dengan maksud untuk menyakiti dan merugikan orang lain. Krahe (2005) menyatakan definisi agresi sebagai perilaku yang dilakukan dengan niat menimbulkan akibat negatif terhadap targetnya dan sebaliknya menimbulkan harapan bahwa tindakan itu akan menghasilkan sesuatu. Krahe juga menambahkan, bahwa perilaku agresi juga mengacu pada keinginan untuk menghindari perlakuan yang menyakitkan.

Agresi menurut Baron dan Byrne (2005) adalah tingkah laku yang diarahkan kepada tujuan menyakiti makhluk hidup lain yang ingin menghindari perlakuan semacam itu. Menurutnya, agresi adalah hasil dari saling mempengaruhi antara suasana hati, pikiran, nyata dan penilaian kognitif terhadap situasi yang berlangsung dan bersifat kompleks. Definisi agresi disajikan berdasarkan fokusnya dalam 3 aspek, yaitu akibat merugikan/menyakitkan, niat, dan harapan bahwa tindakan itu akan menghasilkan sesuatu (Krahe, 2005). Abidin (2005) berpandangan bahwa agresif merupakan tingkah laku dengan maksud untuk melukai, menyakiti, dan membahayakan orang lain atau dengan kata lain dilakukan dengan sengaja yang tidak hanya dilakukan untuk melukai korban secara fisik, tetapi juga secara psikis, misalnya melalui kegiatan yang menghina atau menyalahkan.

Berkowitz (1993) mendefiniskan agresi sebagai bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk melukai seseorang, baik secara fisik atau psikologi. Sedangkan agresivitas atau keagresifan merujuk pada kecenderungan kesiapan yang relatif persisten untuk menjadi seseorang yang agresif dalam berbagai kondisi yang berbeda. Agresif menurut Baron (Koeswara, 1998) adalah tingkah laku yang dijalankan oleh individu dengan tujuan melukai atau mencelakakan individu lain. Agresi merupakan suatu bentuk perilaku yang mempunyai niat tertentu untuk melukai secara fisik atau psikologis pada diri orang lain (Dollar & Miller dalam Sarwono, 1988). Herbert (Tarmudji, 2001) berpandangan bahwa tingkah laku agresi merupakan suatu tingkah laku yang tidak dapat diterima secara sosial, yang menyebabkan luka fisik, psikis pada orang lain atau yang bersifat merusak benda. Murray dan Fine (Sarwono, 1988) mendefinisikan agresi sebagai tingkah laku kekerasan secara fisik ataupun secara verbal terhadap individu lain atau terhadap objek-objek. Chaplin (2004) mendefinisikan agresi sebagai: (a) suatu serangan; tindakan permusuhan yang ditujukan pada seseorang atau benda. (b) suatu upaya dengan menggunakan kekerasan atau pengejaran dengan berani pada suatu tujuan. (c) pernyataan kesadaran atau proyeksi dari naluri kematian atau tanatos. (d) perwujudan kemajuan untuk berkuasa dan menguasai orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku agresi adalah kecenderungan perilaku yang diniatkan untuk menyakiti, melukai dan mencelakai orang lain maupun benda baik secara fisik maupun verbal sehingga memberikan akibat negatif terhadap orang atau objek yang menjadi korban.

1. **Faktor-faktor yang Memengaruhi Kecenderungan Perilaku Agresi**

Tiga faktor yang memengaruhi munculnya perilaku agresi, yaitu faktor sosial, pribadi dan situasional (Baron & Byrne, 2005). Berdasarkan faktor sosial yaitu:

1. Frustrasi

Frustrasi merupakan situasi di mana individu terhambat atau gagal dalam usaha mencapai tujuan tertentu yang diinginkan atau individu mengalami hambatan untuk bebas bertindak dalam rangka mencapai tujuan. Berkowitz (1993) mengungkapkan bahwa frustasi bisa mengarahkan individu pada tindakan agresif sebab frustasi bagi individu merupakan situasi yang tidak menyenangkan. Ditambahkan, pula oleh Folger dan Baron bahwa frustasi dapat berfungsi sebagai determinan yang kuat dari agresi dalam kondisi tertentu, terutama ketika faktor penyebabnya dipandang tidak legal atau tidak adil.

1. Provokasi langsung

Provokasi adalah tindakan oleh orang lain yang cenderung memicu agresi pada diri individu yang menerima dan seringkali karena tindakan tersebut dipersepsikan berasal dari maksud yang jahat. Koeswara (1998) mengemukakan bahwa peranan provokasi dalam hal ini berkaitan dengan peningkatan emosi.

1. Agresi yang dipindahkan

Agresi yang dipindahkan adalah agresi terhadap seseorang yang bukan bersumber dari provokasi yang kuat. Agresi dilakukan karena individu tidak ingin atau tidak dapat melakukan agresi pada sumber provokasi awal.

1. Pemaparan terhadap kekerasan di media

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa pemaparan terhadap kekerasan di media merupakan salah satu faktor yang berkontribusi pada tingginya tingkat kekerasan di negera-negara di mana materi-materi tersebut dilihat oleh sejumlah besar orang. Dampak yang diberikan dari pemaparan di media adalah, *copycat crimes* (peniruan), *efek desentisasi* (individu menjadi bebal), menghidupkan pikiran *hostile* (utama).

1. Keterangsangan yang meningkat

Keterangsangan yang meningkat dalam kondisi apapun dan dari mana pun sumbernya dapat meningkatkan agresi, sebagai respon terhadap provokasi, frustrasi, dan faktor-faktor lain. Teori transfer eksitasi menjelaskan bahwa keterangsangan yang dihasilkan dalam suatu situasi dapat tersisa dan memperkuat reaksi emosional yang timbul dalam situasi berikutnya.

1. Keterangsangan seksual dan agresi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jaffe, dkk dan Zillman (Baron & Byrne, 2005) menunjukkan bahwa hubungan keterangsangan seksual dan agresi bersifat *curvilinear*. Keterangsangan seksual ringan mengurangi agresi hingga tingkat yang lebih rendah daripada yang ditunjukkan oleh tidak adanya keterangsangan, sedangkan keterangsangan seksual yang lebih tinggi malah meningkatkan agresi di atas tingkat ketiadaan keterangsangan. Hal tersebut dapat terjadi karena materi erotis yang ringan akan memunculkan perasaan positif yang menghambat agresi, sedangkan stimulus seksual yang lebih eksplisit terutama akan memunculkan perasaan-perasaan negatif yang melalui transfer eksitasi dapat meningkatkan agresi.

Faktor pribadi yang memengaruhi perilaku agresi, yaitu:

1. Pola perilaku tipe A

Individu dengan tipe kepribadian A berdasarkan salah satu teori sifat memiliki ciri-ciri, seperti kompetitif, cepat tersinggung, selalu terburu-buru, dan sebagainya. Tipe kepribadian A ini lebih cepat menjadi agresif daripada individu dengan kepribadian B yang bercirikan ambisi yang rendah, puas dengan kondisi di dirinya, tidak terburu-buru, dan sebaginya (Gass dalam Fausa, 2004).

1. Bias atribusional *hostile*

Atribusi memainkan peran penting dalam reaksi individu terhadap perilaku orang lain. Bias atribusional *hostile* adalah kecenderungan untuk mempersepsikan maksud atau motif *hostile* dalam tindakan orang lain ketika tindakan ini dirasa ambigu.

1. Narsisme

Orang dengan narsisme (*narcissism*) yang tinggi memegang pandangan yang berlebihan tentang nilai dirinya sendiri. Mereka bereaksi dengan tingkat agresi yang sangat tinggi terhadap penghinaan dari orang lain yang mengancam *self-image* mereka yang tinggi.

1. Gender

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pria lebih cenderung terlibat dalam berbagai bentuk agresi langsung, yakni tindakan yang ditujukan secara langsung pada target dan secara jelas datang dari agresor. Namun, wanita lebih cenderung terlibat dalam berbagai agresi tidak langsung yang memungkinkan agresor untuk menutupi identitasnya dari korban.

Faktor situasional yang memengaruhi perilaku agresi, yaitu:

1. Alkohol

Berdasarkan interpretasi kognitif bahwa alkohol tidak secara langsung menyebabkan perilaku agresif, tetapi mempengaruhi agresi secara tidak langsung. Alkohol merusak kapasitas orang untuk memroses informasi, termasuk perhatian terhadap berbagai hambatan normatif yang mestinya menekan respon agresif dalam keadaan tidak terintoksikasi (Krahe, 2005).

1. Suhu udara tinggi

Suhu udara yang tinggi cenderung akan meningkatkan agresi, tetapi hanya sampai titik tertentu. Tindakan-tindakan agresif dengan komponen kemarahan dan permusuhan yang kuat lebih banyak dipengaruhi oleh temperatur udara daripada tindakan-tindakan agresi instrumental (Krahe, 2005).

Krahe (2005) menambahkan tiga faktor stresor lingkungan lain yang juga dapat mendorong dan meningkatkan perilaku agresif, yaitu:

1. Keadaan berdesak-desakan (*crowding)*, yaitu kepadatan ruang yang dipersepsi tidak menyenangkan dan aversif.
2. Kebisingan, yang dapat mengakibatkan pengacauan toleransi terdapat frustrasi sehingga meningkatkan kecenderungan perilaku agresif setelah mengalami frustrasi.
3. Polusi udara telah ditemukan menjadi penguat kecenderungan respons agresif, sebagaimana penelitian yang menunjukkan bahwa subjek-subjek yang dihadapkan pada asap rokok memperlihatkan sikap bermusuhan lebih tinggi.

Salah satu faktor sosial yang dapat menyebabkan perilaku agresi adalah frustasi seperti yang diungkapkan oleh Baron dan Byrne. Frustasi merupakan situasi di mana individu terhambat atau gagal dalam usaha mencapai tujuan tertentu yang diinginkan atau individu mengalami hambatan untuk bebas bertindak dalam rangka mencapai tujuan. Perasaan frustasi merupakan salah satu gejala psikologis yang muncul ketika seorang individu mengalami stres kerja (Beehr dan Newman dalam Rivai & Mulyadi, 2011). Salah satu dampak atau akibat dari stres adalah terjadinya perilaku agresi (Sopiah, 2008). Dengan demikian, stres kerja dapat memunculkan perasaan frustasi yang pada akhirnya frustasi tersebut dapat mempengaruhi munculnya kecenderungan untuk berperilaku agresi.

Calhoun dan Acocella (Ghufron & Risnawati, 2010) mengemukakan bahwa kontrol diri merupakan serangkaian proses yang membentuk diri individu. Kontrol diri, menurut pendapat beberapa ahli dapat digunakan sebagai suatu intervensi yang bersifat preventif selain dapat mereduksi efek-efek psikologis yang negatif dari stressor-stressor lingkungan. Perilaku agresi merupakan efek-efek psikologis yang negatif yang dapat muncul dengan adanya stressor-stressor dari lingkungan. Kontrol diri merupakan potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat di lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan perilaku agresi secara umum ada tiga, yaitu faktor sosial, faktor situasional dan faktor pribadi. Stres kerja dan kontrol diri merupakan faktor yang bersumber dari ketiga faktor tersebut yang juga dapat memengaruhi kecenderungan perilaku agresi.

1. **Aspek-aspek Perilaku Agresi**

Krahe (2005) mengemukakan aspek-aspek perilaku agresi untuk mengkarakteristik berbagai macam bentuk agresi, yaitu:

1. Modalitas respon (*response modality),* meliputi tindakan agresi secara fisik maupun verbal.
2. Kualitas respon *(response quality)*, meliputi tindakan agresi yang berhasil mengenai sasaran atau tindakan agresi yang gagal mengenai sasaran.
3. Kesegeraan *(immediacy)*, meliputi tindakan agresi yang dilakukan langsung kepada sasaran atau yang dilakukan melalui strategi-strategi secara tak langsung.
4. Visibilitas *(visibility)*, meliputi perilaku agresi yang tampak dari perilaku individu atau yang tak tampak dari luar namun dirasakan oleh individu.
5. Hasutan *(instigation)*, meliputi perilaku agresi yang terjadi karena diprovokasi atau yang merupakan tindakan balasan.
6. Arah sasarana *(goal direction)*, meliputi perilaku agresi yang terjadi karena adanya rasa permusuhan kepada sasaran *(hostility)* atau yang dilakukan karena adanya tujuan lain yang diinginkan *(instrumental)*.
7. Tipe kerusakan *(type of damage)*, meliputi perilaku agresi yang menyebabkan kerusakan fisik atau yang menyebabkan kerusakan psikologis pada sasaran agresi.
8. Durasi akibat *(duration of consequence)*, meliputi perilaku agresi yang menyebabkan kerusakan sementara atau yang menyebabkan kerusakan jangka panjang.
9. Unit-unit sosial yang terlibat *(social unit involved)*, meliputi perilaku agresif yang dilakukan individu atau yang dilakukan secara berkelompok.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari perilaku agresi adalah modalitas respon (*response modality*), kualitas respon (*response quality*), kesegeraan (*immediacy*), visibilitas (*visibility),* hasultan (*instigation),* arah sasaran (*goal direction),* tipe kerusakan (*type of damage),* durasi akibat (*duration of consequence*), unit-unit sosial yang terlibat (*social unit involved*).

1. **Bentuk-bentuk Perilaku Agresi**

Berkowitz (1995) membagi agresi dalam dua bentuk, yaitu:

1. *Instrumental aggression* atau agresi instrumental, yaitu agresi yang dilakukan oleh individu sebagai alat atau sarana untuk mencapai tujuan tertentu atau perilaku yang mempunyai tujuan tertentu. *Instrumental aggression* dipahami sebagai tindakan yang dipikirkan terlebih dahulu dari tujuan yang ingin diperoleh daripada merugikan korban dan lebih mengarah untuk menjadi proaktif daripada reaktif.
2. *Hostile aggression* atau agresi benci atau biasa juga disebut agresi emosional, yaitu agresi yang dilakukan ketika seseorang tersinggung dan berusaha menyakiti orang lain. Machrus (2000) mengemukakan bahwa agresi ini termasuk penyerangan fisik, seperti memukul, menendang, mengekang dan melempar. Anderson dan Bushman (2002) menambahkan bahwa *hostile aggression* di dalamnya mengandung impulsif, dilakukan tanpa dipikirkan, didorong oleh kemarahan, memiliki motif untuk menyakiti target dan terjadi sebagai reaksi dari provokasi yang diterima.

Medius dan Johnson (Tridayaksini & Hudaniah, 2003) mengklasifikasikan agresi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Agresi menyerang fisik, yaitu perilaku individu dengan niat untuk melukai, menyakiti atau menyerang fisik orang lain yang biasanya dilakukan secara sengaja dan korban tidak bersedia menerima perilaku tersebut. Contohnya seperti menampar, memukul, menendang, mengekang dan melempar.
2. Agresi menyerang verbal dan simbolik, yaitu perilaku individu yang mempunyai niat untuk menyakiti, melukai, atau menyerang orang lain secara verbal dengan kata-kata yang kasar. Menunjukkan perilaku kasar terhadap orang lain secara simbolik, seperti mencaci maki, menghina, mengejek, membentak dan mengancam.
3. Agresi menyerang benda, yaitu perilaku individu yang dimaksudkan untuk menyerang atau merusak benda mati yang biasanya dilakukan secara sengaja sebagai bentuk kekecewaan atau kemarahan individu terhadap orang lain atau situasi di sekitar. Misalnya membanting atau melempar barang-barang.
4. Agresi menyerang daerah atau hak orang lain, yaitu perilaku individu yang dimaksudkan untuk melanggar daerah atau hak orang lain, seperti memaksakan pendapat atau merusak barang milik orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk agresi berdasarkan tujuannya ada dua, yaitu *instrumental aggression* dan *hostile aggression*. Sedangkan berdasarkan klasifikasinya agresi dibagi dalam empat kategori, yaitu agresi menyerang fisik, agresi menyerang verbal dan simbolik, agresi menyerang benda, dan agresi menyerang daerah atau hak orang lain.

1. **Stres Kerja**
2. **Definisi Stres Kerja**

Feldman (Fauzia & Widury, 2005) mengungkapkan stres sebagai suatu proses yang menilai sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, ataupun membahayakan individu maupun peristiwa pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Rivai & Mulyadi, 2011). Santrock (2002) mendefinisikan stres sebagai respon yang diberikan individu ketika menghadapi keadaan dan peristiwa (*stresor*) yang mengancam individu dan mengurangi kemampuan individu dalam mengatasi segala bentuk stresor. Yusuf (2004) menyimpulkan bahwa stres adalah perasaan tidak enak, tidak nyaman, atau tertekan baik fisik maupun psikis sebagai respon atau reaksi individu terhadap stressor (stimulus yang berupa peristiwa, objek, atau orang) yang mengancam, mengganggu, membebani, atau membahayakan keselamatan, kepentingan, atau kesejahteraan hidupnya.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2010). Rivai dan Mulyadi (2011) mengemukakan bahwa stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Caplan et al (Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Robbins, 2006).

Beehr dan Newman (Wijono, 2010) menyebutkan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Kahn dan Quin (Wijono, 2010) berpandangan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Sementara itu, menurut Kavaganh, Hurst, dan rose (Wijono, 2010) mendefinisikan stres kerja juga merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan keseimbangan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan sacara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Sumber stres (*stressor*) adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Sumber stres yang dapat menyebabkan stres di lingkungan kerja di antaranya adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan di luar pekerjaan tersebut (Wijono, 2010).

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
2. Lingkungan fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan. Stresor yang bersifat fisik juga terlihat pada setting kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

1. Stres karena peran atau tugas

Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi di mana pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Stresor ini memiliki empat penyebab utama, yakni:

1. Konflik peran

Konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Tipe konflik peran dalam setting organisasional, yakni *inter-role conflict* yang terjadi ketika seorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan*, intrarole conflict* yang terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda, dan *person-role conflict* yang terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

1. Peran mendua/ambiguitas

Peran mendua (*role ambiguity*) muncul dan dirasakan ketika pegawai merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain. Hal ini cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti menjadi anggota organisasi atau mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugas-tugasnya.

1. Beban kerja

Beban kerja (*workload*) merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

1. Karakteristik tugas (*task characteristic*)

Sebagian besar tugas penuh stres ketika mereka membuat keputusan pemecahan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori ini. Misalnya departemen atau divisi-divisi dalam lingkup marketing merupakan bidang pekerjaan yang penuuh dengan stres.

1. Penyebab stres antarpribadi (*interpersonal stressor*)

Stresor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan *reward* yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stres.

1. Organisasi

Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga bagi merekan yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bantuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

1. Faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan
2. *Time based conflict*

Time based conflict merupakan tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya.

1. *Strain based conflict*

Strain based conflict terjadi ketika stres dari satu sumber meluap melebihi kemampuan yang dimiliki orang tersebut. Kematian suami atau istri, masalah keuangan dan stresor yang bukan pekerjaan lainnya menghasilkan ketegangan dan kelelahan yang mempangaruhi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan kewajiban pekerjaannya.

1. *Role behavior conflict*

Tiap karyawan memiliki peran dalam pekerjaannya. Di samping itu dia juga dituntut lingkungan yang ada kalanya bertentangan dengan tuntutan pekerjaannya. Hal ini seringkali memunculkan stres karena untuk membangun harmoni atas dua atau lebih tuntutan tidaklah mudah.

1. Stres karena adanya perbedaan individu

Terdapat tiga alasan dengan penyebab stres yang sama orang memperlihatkan gejala-gejala stres yang berbeda. Pertama, penerimaan terhadap situasi yang sama dari setiap orang berbeda. Kedua, memiliki ambang batas kemampuan dalam mengatasi stres lebih rendah dari resistensi terhadap stres. Ketiga, orang mungkin mengalami tingkat stres yang sama dan akibat yang ditimbulkan dari stres berbeda yang menunjukkan bahwa mereka memerlukan strategi penanggulangan yang juga berbeda.

Spector dan Jex (1998) mengemukakan tiga sumber stres (*stressor*) dari pekerjaan, yaitu:

1. *Organizational Constraints* (Batasan Organisatoris)

*Organizational Constraints* atau batasan organisatoris menghadirkan hal-hal atau situasi yang mencegah pekerja/karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan usaha ke tingkat yang tinggi dalam pencapaian kerja

1. *Interpersonal Conflict* (Konflik Interpersonal)

Konflik interpersonal diindikasikan menjadi salah satu sumber stres yang sangat penting sebab konflik dapat mengarah pada perasaan frustrasi. Kegagalan menjalin keakraban dengan orang lain akan mungkin membuat orang berpikir untuk datag atau tidak bekerja dan akan mempengaruhi perasaan depresi. Konflik interpersonal dapat terjadi secara terbuka atau terang-terangan antara rekan kerja atau secara diam-diam atau tersembunyi.

1. *Workload* (Beban Kerja)

Beban kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja atau karyawan. Namun, tidak semuanya individu akan merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang banyak adapula individu yang menikmati bekerja dengan beban kerja yang banyak.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab munculnya stres kerja ada dua secara umum, yaitu faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

1. **Gejala-gejala Stres Kerja**

Wijono (2010) mengemukakan bahwa beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap sebagaimana yang diungkapkan oleh Hunsaker dan Cook. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai, dan sebagainya.

Beehr dan Newman (Rivai & Mulyadi, 2011) menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu pada individu setelah mengkaji beberapa kasus stres kerja, yakni:

1. Gejala psikologis

Gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja adalah:

1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
2. Perasaan frustasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
3. Sensitif dan *hyperrativity*
4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
5. Komunikasi yang tidak efektif
6. Perasaan terkucil dan terasing
7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
10. Menurunnya rasa percaya diri
11. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
2. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh adrenalin dan nonadrenalin)
3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*)
6. Gangguan pernapasan, teermasuk gangguan kondisi yang ada
7. Gangguan pada kulit
8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
9. Gangguan tidur
10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker

Spector dan Jex (1998) menambahkan beberapa gejala fisik dari stres kerja, yaitu: sakit perut atau mual, sakit pada punggung, gangguan tidur, ruam pada kulit, sesak napas, nyeri dada, sakit kepala, demam, mulas, sakit mata, diare, keram perut, sembelit, jantung berdebar ketika tidak berolahraga, mengalami infeksi, kehilangan nafsu makan, pusing, kelelahan.

1. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
2. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan mengarah ke obesitas
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan depresi
7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
8. Meningkatnya agresivitas, vitalisme, dan kriminalitas
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja dapat terlihat melalui perubahan-perubahan yang terjadi baik secara fisik, psikologis dan perilaku atau sikap.

1. **Kontrol Diri**
2. **Definisi Kontrol Diri**

Calhoun dan Acocella (Ghufron & Risnawita, 2010) mendefinisikan kontrol diri sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang yang merupakan rangkaian proses pembentukan dirinya sendiri. Terdapat dua alasan yang mengharuskan individu melakukan kontrol diri secara kontinu. Pertama, individu hidup bersama kelompok sehingga dalam memuaskan keinginannya individu harus mengontrol perilakunya agar tidak mengganggu kenyamanan orang lain. Kedua, masyarakat mendorong individu untuk secara konstan menyusun standar yang lebih baik bagi dirinya. Goldfried & Merbaum (Ghufron & Risnawita, 2010) mengemukakan bahwa kontrol diri adalah suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif.

Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan. Mahoney & Thoresen (Ghufron & Risnawita, 2010) menambahkan pandangan mereka bahwa kontrol diri merupakan jalinan yang secara utuh (*integrative*) yang dilakukan ndividu terhadap lingkungannya. Baumeister dkk (Dewall, Finkel & Denson, 2011) Kontrol diri didefinisikan sebagai kapasitas untuk mengesampingkan respon tertentu uuntuk menyelaraskan dengan yang lain, terkait dengan berbagai hasil positif termasuk peningkatan pribadi dan hubungan yang baik. Hurlock (1973) berpendapat bahwa kontrol diri berhubungan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya. Kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya (Ghufron & Risnawita, 2010).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilakunya ke arah yang positif dalam interaksinya dengan lingkungan.

1. **Faktor-faktor yang Memengaruhi Kontrol Diri**

Ghufron & Risnawita (2010) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi kontrol diri, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal yang ikut andil terhadap kontrol diri adalah usia. Newman berpendapat bahwa semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol diri individu tersebut.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang menurut Hurlock di antaranya adalah lingkungan keluarga terutama orang tua. Hasil penelitian Nasichah pada tahun 2000 menunjukkan bahwa persepsi remaja terhadap penerapan disiplin orang tua yang semakin demokratis cenderung diikuti tingginya kemampuan mengontrol diri. Oleh sebab itu, jika orang tua menerapkan sikap disiplin kepada anak secara intens sejak dini, dan orang tua tetap konsisten terhadap semua konsekuensi, maka sikap kekonsistensian ini akan diinternalisasi anak dan akan menjadi kontrol diri baginya di kemudian hari.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri adalah faktor internal dan faktor eksternal.

1. **Aspek Kontrol Diri**

Averill (Ghufron, 2003) menyebut kontrol diri sebagai kontrol personal yang terdiri atas tiga aspek, yaitu kontrol perilaku (*behavior kontrol*), kontrol kognitif (*cognitive kontrol*), dan mengontrol keputusan (*decesional kontrol*).

1. Kontrol perilaku (*Behavioral control*)

Kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respons yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku diperinci menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan dan kemampuan memodifikasi stimulus

1. Kontrol kognitif (*Cognitive control*)

Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek kontrol kognitif ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*infornasi gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Infromasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan akan dapat membantu individu untuk dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan.

Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

1. Mengontrol keputusan (*Decesional control*)

Mengontrol keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi, baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan. Menurut Block dan Block (Lazarus, 1976) terdapat tiga jenis kualitas kontrol diri, yaitu *over kontrol, under kontrol,* dan *appropriate kontrol. Over kontrol* merupakan kontrol diri yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus. *Under kontrol* merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impulsivitas dengn bebas tanpa perhitungan yang masak. Sementara *appropriate kontrol* merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan impuls secara tepat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kontrol diri terdiri atas tiga aspek, yaitu aspek perilaku, aspek kognitif dan aspek keputusan.

1. **Hubungan antara Stres Kerja dan Kontrol Diri dengan Kecenderungan Perilaku Agresi pada Polisi**

Penelitian yang dilakukan oleh Lumanto (2006) menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja terhadap kecenderungan perilaku agresi pada guru sekolah dasar. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Koeswara bahwa stres kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kecenderungan perilaku agresi. Bagi seorang polisi, bekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang besar akan menimbulkan tekanan-tekanan dalam diri individu tersebut ketika tidak mampu melakukan penyesuaian terhadap lingkungan dan pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam diri sebagai akibat adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan serta terhalangnya harapan yang diinginkan yang dikenal dengan stres. Ketidakseimbangan ini akan mempengaruhi perilaku keseharian individu dalam hubungannya dengan dunia kerja.

Kondisi tersebut dapat mengarah pada terjadinya kecenderungan untuk menyakiti atau melukai yang disebut dengan kecederungan perilaku agresi. Jika kecenderungan ini tidak segera diatasi, maka akan menimbulkan sebuah agresi yang termanifestasi (Berkowitz, 1995). Berbagai tuntutan dari dalam maupun pihak luar bagi peningkatan dan maksimalnya pelaksanaan tugas polisi menjadi tekanan tersendiri bagi polisi. Risiko pekerjaan yang dapat dialami oleh polisi mengakibatkan stres dan frustrasi. Stres akan memunculkan perasaan marah, emosi yang tidak stabil dan perasaan mudah tersinggung yang bisa mengarahkan individu pada kecenderungan berperilaku agresif (Mangkunegara, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward Donnerstein dan Davis Wilson (Wisantyo, 2010) menunjukkan bahwa stres dan marah akan menghasilkan perilaku agresif dan efek negatif.

Thompson, dkk (Blando, 2008) menyebutkan bahwa agresi adalah sebuah perilaku reaktif di mana stres dan frustasi membangun energi agresif berbahaya yang dilepaskan dalam wujud perilaku agresi. Berkowitz dkk (Verona, Sadeh & Curtin, 2009) menambahkan bahwa stres sering meningkatkan reaksi permusuhan dan perilaku yang memacu pada agresi, baik pada manusia maupun hewan. Efek tersbut diperkuat dengan adanya provokasi langsung atau gangguan dari pihak lain. Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa stres dapat memunculkan berbagai perasaan atau emosi negatif.

Lang dkk (Verona, Sadeh & Curtin, 2009) menerangkan bahwa emosi negatif secara evolusi beradaptasi dalam memajukan kelangsungan hidup individu dengan perilaku dasar yang bersifat bertahan atau melindungi di bawah kondisi yang mengancam. Dengan demikian, emosi negatif dapat meningkatkan risiko untuk berperilaku agresif melalui jaringan asosiatif upaya individu sebagai tindakan defensif. Konrad Lorenz menjelaskan bahwa agresi merupakan naluri untuk mempertahankan hidup, karena bersifat naluriah maka setiap saat sifat tersebut bisa muncul khususnya dalam situasi hidup yang mengancam eksistensi kehidupan seseorang. Menurut Berkowitz (Verona, Sadeh & Curtin, 2009) bahwa berbagai konteks stres dapat memicu individu untuk terlibat dalam perilaku agresif.

Kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi dari lingkungannya dan kemampuan untuk mengontrol serta mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi (Ghufron & Risnawati, 2010). Calhoun dan Acocella (Ghufron & Risnawati, 2010) mengemukakan bahwa ketika individu berusaha memenuhi tuntutan, dibuatkanlah pengontrolan diri agar dalam proses pencapaian standar tersebut individu tidak melakukan hal-hal yang menyimpang.

Dewall, Finkel, dan Denson (2011) mengemukakan bahwa ketika desakan agresif menjadi aktif, kontrol diri dapat membantu dengan merespon sesuai dengan standar pribadi atau sosial yang melawan agresi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang merusak kontrol diri akan mampu meningkatkan kecenderungan agresi. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan cenderung mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang membuat perilakunya lebih responsif terhadap petunjuk situasional, lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, besikap hangat dan terbuka (Ghufron dan Risnawati, 2010).

Stres kerja sebagai kondisi yang memberikan tekanan bagi individu dan pekerjaan sangat menetukan perilaku yang akan muncul sebagai dampak dari kondisi yang dialami. Salah satu dampak yang dapat muncul dari stres kerja yang dialami seorang individu adalah perilaku agresi. Kontrol diri merupakan keterampilan atau kemampuan individu yang harus dimiliki agar dapat mengarahkan perilaku-perilaku individu ke arah yang positif yang dapat diterima secara sosial maupun personal.

1. **Kerangka Pikir**

**Stres kerja**

Stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang memungkinkan memberi ancaman kepada individu (Caplan et al dalam Wijono, 2010). Berbagai sumber stresor akan memberikan reaksi baik secara fisik, psikologis maupun perilaku bagi individu yang mengalami stres kerja.

**Kecenderungan perilaku agresi**

Agresi merupakan hasil saling mepengaruhi antara suasana hati, pikiran, nyata dan penilaian kognitif terhadap situasi yang berlangsung dan bersifat kompleks (Baron dan Byrne, 2005).

Aspek-aspek yang medapat menunjukkan kecenderungan perilaku agresi, yaitu modalitas respon *(response modality),* kualitas respon *(response quality),* kesegeraan *(immediacy),* visibilitas *(visibility),* hasutan *(instigation),* arah sasaran (*goal direction),* tipe kerusakan *(type of damage),* durasi akibat *(duration of consequence),* unit-unit sosial yang terlibat *(social unit involved)* (Krahe, 2005).

**Kontrol diri**

Kontrol diri merupakan jalinan yang secara utuh yang dilakukan individu terhadap lingkungannya (Mahoney & Thoresen dalam Ghufron & Risnawati, 2010). Averill (Ghufron, 2003) mengemukakan pentingnya melakukan kontrol perilaku (*behavior kontrol*), kontrol kognitif (*cognitif kontrol*) dan kontrol keputusan (*decesional kontrol*). Kapasitasuntuk mengesampingkan respon tertentu agar selaras dengan yang lain, untuk memperoleh peningkatan pribadi dan hubungan yang baik (Baumeister dkk dalam Dewall, Finkel & Denson, 2011).

Gambar 1. *Kerangka Pikir Penelitian*

1. **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota Direktorat Polisi Perairan Polda Sulsel.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontrol diri dan stres kerja sebagai variabel bebas (*independent*) yang selanjutnya diberi simbol masing-masing X1 dan X2.
2. Kecenderungan perilaku agresi sebagai variabel terikat (*dependent*) yang selanjutnya diberi simbol Y.

**X1**

**Y**

**X2**

Gambar 2. *Model keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat*

1. **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu kecenderungan perilaku agresi, stres kerja, dan kontrol diri. Definisi operasional terhadap kedua variabel dibuat untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai variabel yang diukur.

1. **Kecenderungan perilaku agresi**

Kecenderungan perilaku agresi adalah kecenderungan perilaku yang diniatkan untuk menyakiti, melukai dan mencelakai orang lain maupun benda baik secara fisik maupun verbal sehingga memberikan akibat negatif terhadap orang atau objek yang menjadi korban. Kecenderungan perilaku agresi diukur berdasarkan aspek-aspek perilaku agresi sebagaimana yang dikemukakan oleh Krahe (2005), yaitu modalitas respon *(response modality)*, kualitas respon *(response quality),* kesegeraan (*immediacy),* visibilitas (*visibility*), hasutan (*instigation),* arah sasaran (*goal direction),* tipe kerusakan (*type of damage),* durasi akibat *(duration of consequence)*, unit-unit sosial yang terlibat *(social unit involved)*.

1. **Stres kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan sacara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Stres kerja pada polisi diukur melalui sumber-sumber stres dan gejala dari stres kerja yang dikemukakan oleh Spector dan Jex (1998).

**3. Kontrol diri**

Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilakunya ke arah yang positif dalam interaksinya dengan lingkungan. Kontrol diri diukur berdasarkan aspek-aspek kontrol diri yang dikemukakan oleh Averill (Ghufron & Risnawati, 2010), yaitu kontrol perilaku (*behavior kontrol*), kontrol kognitif (*cognitif kontrol*), dan mengontrol keputusan (*decesional kontrol*).

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002). Populasi dari penelitian ini adalah anggota dari Direktorat Polisi Perairan Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah 116 orang dan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Anggota dari satuan yang melaksanakan tugas-tugas operasional
2. Anggota dari satuan yang banyak berhubungan langsung dengan masyarakat
3. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002). Sampel dari penelitian ini adalah anggota dari Subdit Gakkum (Subdirektorat Penegakan Hukum) dan Satrolda (Satuan Patroli Daerah) yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* (*non random sampling*).

1. **Teknik Pengumpulan Data**
2. **Alat Pengumpul Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala sikap berupa kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek sikap, dari respon subjek pada sikap pernyataan kemudian dapat disimpulkan mengenai arah dan intensitas sikap seseorang (Azwar, 1998). Skala psikologi yang digunakan terdiri atas tiga skala, yaitu skala stres kerja, skala kontrol diri dan skala kecenderungan perilaku agresi.

1. Skala kecenderungan perilaku agresi

Skala kecenderungan perilaku agresi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek perilaku agresi sebagaimana yang dikemukakan oleh Krahe (2005), yaitu modalitas respon *(response modality)*, kualitas respon *(response quality),* kesegeraan (*immediacy),* visibilitas (*visibility*), hasutan (*instigation),* arah sasaran (*goal direction),* tipe kerusakan (*type of damage),* durasi akibat *(duration of consequence)*, unit-unit sosial yang terlibat *(social unit involved)*. Skala kecenderungan perilaku agresi disusun dengan menggunakan empat kategori jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan jumlah aitem sebanyak 45 butir. Butir-butir pernyataan yang digunakan dalam skala ini dikategorikan ke dalam dua sifat, pertama adalah butir pernyataan yang bersifat mendukung atau *favorable*, kedua adalah butir pernyataan yang bersifat tidak mendukung atau *unfavorable.*

Sangat sesuai (SS) diberi skor empat untuk aitem *favourable* dan satu untuk aitem *unfavourable*, sesuai (S) diberi skor tiga untuk aitem *favourable* dan dua untuk aitem *unfavourable*, tidak sesuai (TS) diberi skor dua untuk aitem favourable dan tiga untuk aitem *unfavourable,* sangat tidak sesuai (STS) diberi skor satu untuk aitem *favourable* dan empat untuk aitem *unfavourable.*

Tabel 1. *Blueprint skala kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
| **F** | **UF** |
| 1. | Modalitas respon *(Response modality)* | 1, 10, 45 | 19, 36 | 5 |
| 2. | Kualitas respon *(Response quality)* | 2, 11, 20, 18, 37 |  | 5 |
| 3. | Kesegeraan (*immediacy)* | 3, 12, 21, 29, 38 |  | 5 |
| 4. | Visibilitas (*Visibility*) | 4, 13, 22, 30, 39 |  | 5 |
| 5. | Hasutan (*Instigation)* | 15, 14, 31, 40 | 23 | 5 |
| 6. | Arah sasaran (*Goal direction)* | 15, 24, 32, 41 | 6 | 5 |
| 7. | Tipe kerusakan (*Type of damage)* | 16, 17, 25, 33, 42 |  | 5 |
| 8. | Durasi akibat (*Duration of*  *consequence)* | 7, 8, 26, 34, 43 |  | 5 |
| 9. | Unit-unit sosial yang terlibat *(Social unit involved)* | 9, 18, 27, 35, 44 |  | 5 |
| Jumlah | | **41** | **4** | **45** |

1. Skala stres kerja

Skala stres kerja yang digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh Spector dan Jex (1998) yang terdiri atas empat sub skala, yaitu ICAWS (*Interpersonal Conflict at Work Scale*)*,* OCS (*Organizational Constraints Scale),* QWI (*Quantitative Workload Inventory)* danPSI (*Physical Symptos Inventory)*. Masing-masing skala tersebut mewakili satu aspek dari stres kerja yaitu keterbatasan organisatoris, konflik personal, beban kerja dan gejala fisik. *Interpersonal Conflict at Work Scale* menggunakan lima kategori jawaban yaitu tidak pernah diberi skor satu, jarang diberi skor dua, kadang-kadang diberi skor tiga, sering diberi skor empat, dan sangat sering diberi skor lima dengan jumlah aitem sebanyak 4 butir.

*Organizational Constraints Scale* menggunakan lima kategori jawaban yaitu kurang dari satu kali setiap bulan atau tidak pernah diberi skor satu, satu atau dua kali tiap bulan diberi skor dua, satu atau dua kali tiap minggu diberi skor tiga, satu atau dua kali tiap hari diberi skor empat dan beberapa kali dalam sehari diberi skor lima dengan jumlah aitem sebanyak 11 butir. *Quantitative Workload Inventory* menggunakan lima kategori jawaban yang sama seperti *Organizational Constraints Scale* yaitu kurang dari satu kali setiap bulan atau tidak pernah diberi skor satu, satu atau dua kali tiap bulan diberi skor dua, satu atau dua kali tiap minggu diberi skor tiga, satu atau dua kali tiap hari diberi skor empat dan beberapa kali dalam sehari diberi skor lima dengan jumlah aitem sebanyak 5 butir.Sedangkan *Physical Symptoms Inventory* menggunakan tiga kategori jawaban, yaitu tidak diberi skor nol, ya tapi saya tidak memeriksakan ke dokter diberi skor satu dan ya saya memeriksakan ke dokter diberi skor 1 dengan jumlah aitem sebanyak 18 butir.

1. Skala kontrol diri

Skala kontrol diri yang digunakan mengacu pada aspek-aspek kontrol diri yang dikemukakan oleh Averill (Ghufron & Risnawati, 2010), yaitu kontrol perilaku (*behavior kontrol*), kontrol kognitif (*cognitif kontrol*), dan mengontrol keputusan (*decesional kontrol*). Skala kontrol diri disusun dengan menggunakan empat kategori jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan jumlah aitem sebanyak 25 butir. Butir-butir pernyataan yang digunakan dalam skala ini dikategorikan ke dalam dua sifat, pertama adalah butir pernyataan yang bersifat mendukung atau *favorable*, kedua adalah butir pernyataan yang bersifat tidak mendukung atau *unfavorable.*

Sangat sesuai (SS) diberi skor empat untuk aitem *favourable* dan satu untuk aitem *unfavourable*, sesuai (S) diberi skor tiga untuk aitem *favourable* dan dua untuk aitem *unfavourable*, tidak sesuai (TS) diberi skor dua untuk aitem favourable dan tiga untuk aitem *unfavourable,* sangat tidak sesuai (STS) diberi skor satu untuk aitem *favourable* dan empat untuk aitem *unfavourable.*

Tabel 2. *Blue print skala kontrol diri*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
| **F** | **UF** |
| 1. | Mengontrol perilaku (*behavior kontrol*) | 7, 8, 10, 18, 20 | 1, 15, 22, 25 | 9 |
| 2. | Mengontrol kognitif *(cognitif kontrol*) | 2, 4, 9, 13, 14, 16, 21 | 3 | 8 |
| 3. | Mengontrol keputusan *(decision kontrol*) | 11, 12, 17, 19, 23, 24 | 5, 6 | 8 |
|  | **Jumlah** | **18** | **7** | **25** |

1. **Uji Validitas**

Hasan (2002) mendefinisikan validitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sahih atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sahih, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Azwar (2008) mengemukakan bahwa validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian isi tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgement,* yakni dosen pembimbing dan dosen yang ditunjuk sebagai validator ahli, yaitu Lukman S.Psi., M.App.,Psy*.* Dosen pembimbing dan validator ahli melakukan validasi skala dengan menelaah setiap aitem skala hingga seluruh aitem layak untuk diujicobakan, setelah perbaikan aspek bahasa.

Azwar (2004) menjelaskan bahwa validitas butir atau daya diskriminasi aitem menunjukkan sejauh mana suatu aitem mampu membedakan antar kelompok yang memiliki atribut yang diukur. Aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi merupakan aitem yang dapat membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana yang bersifat negatif. Syarat minimum suatu butir instrumen atau aitem dianggap valid adalah ketika nilai indeks validitasnya ≥ 0,30, sehingga semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimum 0,30 dianggap memuaskan. Validitas aitem-aitem dari skala dilakukan melalui uji coba skala kepada 40 orang subjek anggota Polres pelabuhan Makassar. Pemilihan aitem dalam uji coba dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows.*

1. Skala kecenderungan perilaku agresi

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa dari 45 aitem dalam skala kecenderungan perilaku agresi, terdapat 10 aitem dinyatakan gugur karena memiliki daya diskriminasi aitem di bawah 0,30. Aitem yang buruk yaitu, aitem nomor 6, 9, 23, 26, 29, 30, 36, 38, 41 dan 42. Sebanyak 35 aitem dinyatakan memiliki daya diskriminasi yang memuaskan, yaitu berada di atas 0,30 dan bergerak antara 0,330 sampai dengan 0,867.

Adapun rincian penyebaran aitem skala kecenderungan perilaku agresi yang memiliki daya diskriminasi aitem yang memuaskan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. *Blueprint skala kecenderungan perilaku agresi setelah uji coba*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
| **F** | **UF** |
| 1. | Modalitas respon *(Response modality)* | 1, 10, 45 | 19 | 4 |
| 2. | Kualitas respon *(Response quality)* | 2, 11, 20, 28, 37 |  | 5 |
| 3. | Kesegeraan (*immediacy)* | 3, 12, 21 |  | 3 |
| 4. | Visibilitas (*Visibility*) | 4, 13, 22, 39 |  | 4 |
| 5. | Hasutan (*Instigation)* | 5, 14, 31, 40 |  | 4 |
| 6. | Arah sasaran (*Goal direction)* | 15, 24, 32 |  | 3 |
| 7. | Tipe kerusakan (*Type of damage)* | 16, 17, 25, 33 |  | 4 |
| 8. | Durasi akibat (*Duration of*  *consequence)* | 7, 8, 34, 43 |  | 4 |
| 9. | Unit-unit sosial yang terlibat *(Social unit involved)* | 18, 27, 35, 44 |  | 5 |
| Jumlah | | **34** | **1** | **35** |

Setelah dilakukan pengurutan kembali maka skala penelitian dapat dilihat pada rincian tabel berikut:

Tabel 4. *Blueprint skala penelitian*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
| **F** | **UF** |
| 1. | Modalitas respon *(Response modality)* | 1, 8, 35 | 17 | 4 |
| 2. | Kualitas respon *(Response quality)* | 2, 9, 18, 24, 30 |  | 5 |
| 3. | Kesegeraan (*immediacy)* | 3, 10, 19 |  | 3 |
| 4. | Visibilitas (*Visibility*) | 4, 11, 20, 31 |  | 4 |
| 5. | Hasutan (*Instigation)* | 5, 12, 25, 32 |  | 4 |
| 6. | Arah sasaran (*Goal direction)* | 13, 21, 26 |  | 3 |
| 7. | Tipe kerusakan (*Type of damage)* | 14, 15, 22, 27 |  | 4 |
| 8. | Durasi akibat (*Duration of*  *consequence)* | 6, 7, 28, 33 |  | 4 |
| 9. | Unit-unit sosial yang terlibat *(Social unit involved)* | 16, 23, 29, 34 |  | 5 |
| Jumlah | | **34** | **1** | **35** |

1. Skala stres kerja
2. ICAWS (*Interpersonal Conflict at Work Scale*)

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan dari 4 aitem dalam skala ICAWS terdapat 1 aitem dinyatakan tidak layak/gugur karena memiliki daya diskriminasi aitem di bawah 0,30 yaitu aitem nomor 1. Sebanyak 3 aitem dinyatakan memiliki daya diskriminasi aitem yang memuaskan, yaitu berada di atas 0,30 dan bergerak antara 0,567 sampai dengan 0,767.

1. OCS (*Organizational Constraints Scale*)

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa selruh aitem yang berjumlah 11 butir dalam skala OCS memiliki daya diskriminasi yang memuaskan yaitu berada di atas 0,30 dan bergerak antara 0,540 sampai dengan 0,803.

1. QWI (*Quantitative aworkload Inventory)*

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa selruh aitem yang berjumlah 5 butir dalam skala QWI memiliki daya diskriminasi yang memuaskan yaitu berada di atas 0,30 dan bergerak antara 0,827 sampai dengan 0,902.

1. PSI (*Physical Symptoms Inventory*

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan dari 18 aitem dalam skala PSI terdapat 1 aitem dinyatakan tidak layak/gugur karena memiliki daya diskriminasi aitem di bawah 0,30 yaitu aitem nomor 9. Sebanyak 17 aitem dinyatakan memiliki daya diskriminasi aitem yang memuaskan, yaitu berada di atas 0,30 dan bergerak antara 0,365 sampai dengan 0,751.

1. Skala kontrol diri

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa dari 25 aitem dalam skala kontrol diri, terdapat 6 aitem dinyatakan gugur karena memiliki daya diskriminasi aitem di bawah 0,30. Aitem yang buruk yaitu, aitem nomor 2, 5, 11, 17, 19 dan 23. Sebanyak 19 aitem dinyatakan memiliki daya diskriminasi yang memuaskan, yaitu berada di atas 0,30 dan bergerak antara 0,406 sampai dengan 0,691.

Adapun rincian penyebaran aitem skala kontrol diri yang memiliki daya diskriminasi aitem yang memuaskan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. *Blue print skala kontrol diri setelah uji coba*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
| **F** | **UF** |
| 1. | Mengontrol perilaku (*behavior kontrol*) | 7, 8, 10, 18, 20 | 1, 15, 25 | 8 |
| 2. | Mengontrol kognitif *(cognitif kontrol*) | 2, 4, 9, 13, 14, 16, 21 | 3 | 8 |
| 3. | Mengontrol keputusan *(decision kontrol*) | 12, 24 | 6 | 3 |
|  | **Jumlah** | **14** | **5** | **19** |

Setelah dilakukan pengurutan kembali maka skala penelitian dapat dilihat pada rincian tabel berikut:

Tabel 6. *Blue print skala penelitian*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
| **F** | **UF** |
| 1. | Mengontrol perilaku (*behavior kontrol*) | 6, 7, 9, 15, 16, | 1, 11, 19 | 8 |
| 2. | Mengontrol kognitif *(cognitif kontrol*) | 2, 4, 8, 13, 12, 14, 18 | 3 | 8 |
| 3. | Mengontrol keputusan *(decision kontrol*) | 10, 17 | 5 | 3 |
|  | **Jumlah** | **14** | **5** | **19** |

1. **­Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen (Hasan, 2002). Reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Sebuah alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut digunakan pada kelompok subjek yang sama memiliki hasil yang relatif sama. Reliabilitas skala dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan teknik koefisien *alpha* dari Cronbach dan *Split half* untuk *Physical Symptoms Inventory* dari skala stres kerja dengan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*.

Guillford dan Frutcher (Arikunto, 2006) mengemukakan bahwa derajat reliabilitas skala dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 7. *Kriteria reliabilitas alat ukur*

|  |  |
| --- | --- |
| **Kriteria** | **Koefisien Reliabilitas** |
| Sangat reliabel | >0,90 |
| Reliabel | 0,70-0,90 |
| Cukup reliabel | 0,40-0,70 |
| Kurang reliabel | 0,20-0,40 |
| Tidak reliabel | <0,20 |

Berdasarkan hasil uji coba skala, reliabilitas atau nilai *alpha* yang diperoleh sebagai berikut:

1. Koefisien reliabilitas skala kecenderungan perilaku agresi dengan jumlah aitem 35 butir setelah dihilangkan aitem yang tidak memuaskan dengan jumlah subjek 40 orang diperoleh nilai *alpha*  sebesar 0,974. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala kecenderungan perilaku agresi sangat reliabel.
2. Koefisien reliabilitas skala kontrol diri dengan jumlah aitem 19 butir setelah dihilangkan aitem yang tidak memuaskan dengan jumlah subjek 40 orang diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,894. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala kontrol diri reliabel.
3. Koefisien reliabilitas ICAWS *(Interpersonal Conflict At Work Scale*) dengan jumlah aitem 4 butir setelah dihilangkan aitem yang tidak memuaskan dengan jumlah subjek 40 orang diperoleh nilai *alpha*  sebesar 0,869. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala ICAWS reliabel. Koefisien reliabilitas OCS (*Organizational Constraits Scale*) dengan jumlah aitem 11 butir dan jumlah subjek 40 orang diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,882. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala OCS reliabel. Koefisien reliabilitas QWI (*Quantitative Workload Inventory*) dengan jumlah aitem 5 butir dan jumlah subjek 40 orang diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,946. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala OCS sangat reliabel. Sedangkan Koefisien reliabilitas PSI (*Physical Symptomps Inventory*) dengan jumlah aitem 17 butir setelah dihilangkan aitem yang tidak memuaskan dengan jumlah subjek 40 orang diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,896. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala PSI reliabel.
4. **Teknik Analisis data**

Data dalam penelitian ini dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu analisis deskriptif, uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi ganda. Data dianalisis dengan menggunakan program *SPSS versi 16.0 for windows*.

1. **Analisis Deskpitif**

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa, analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis data secara deskriptif atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti tanpa bermaksud melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Hasil analisis deskriptif stres kerja, kontrol diri dan kecenderungan perilaku agresi dikonversikan ke dalam lima kategori yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Azwar (2003) mengemukakan bahwa salah satu norma kategorisasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

(µ + 1,5σ) < X = Sangat tinggi

(µ + 0,5σ) < X ≤ (µ + 1,5σ) = Tinggi

(µ - 0,5σ) < X ≤ (µ + 0,5σ) = Sedang

(µ - 1,5σ) < X ≤ (µ - 0,5σ) = Rendah

X < (µ - 1,5σ) = Sangat rendah

Keterangan: µ = Mean Hipotetik

σ = Standar Deviasi

1. **Uji Prasyarat Analisis**
2. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menujukkan bahwa data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Santoso, 2010). Data yang berdistribusi normal merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam penyusunan hipotesis penelitian (Azwar, 2009). Uji normalitas perlu dilakukan karena untuk perhitungan statistik parametrik mengharuskan adanya asumsi normalitas sebaran. Santoso (2010) menambahkan bahwa kriteria bagi normalitas adalah jika nilai p ≥ 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai p ≤ 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows.*

1. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya variabel bebas terhadap variabel kontrol diri dan stres kerja dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota direktorat Polair Polda Sulsel. Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat tersebut memiliki hubungan yang linear. Uji linearitas juga dapat mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis variabel. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai *f* signifikan maka hubungan kedua variabel linear, atau jika nilai *f* tidak signifikan maka hubungan kedua variabel dianggap tidak linear (Sujianto, 2009).

Adapun syarat linearitas menurut Sujianto (2009), yaitu:

Jika *p* < 0,05, maka korelasinya dinyatakan linear.

Jika *p* > 0,05, maka korelasinya dinyatakan tidak linear.

1. Uji multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi korelasi antar variabel bebas pada regresi ganda. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Jika nilai VIF mendekati 1 (satu) dan nilai *Tolerance* juga mendekati 1 (satu), maka dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Selain itu, jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0.5 maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas (Hadi, 2000).

1. **Uji Hipotesis**

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hadi (2000) menjelaskan bahwa besar kecilnya hubungan dinyatakan dalam bilangan. Bilangan yang menyatakan besar kecilnya hubungan disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi bergerak 0,000 sampai +1,000 atau di antara 0,000 sampai -1,000.

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa penafsiran terhadap koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. *Pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi*

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,79 | Kuat |
| 0,40 – 0,59 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,39 | Rendah |
| 0,00 – 0,19 | Sangat Rendah |

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda. Analisis regresi berfungsi untuk mencari korelasi, persamaan garis regresi, dan sumbangan relatif (Sugiyono, 2009). Regresi adalah suatu alat yang sangat tepat untuk membuat prediksi atau ramalan tentang nilai-nilai dari variabel dependen y dari pengetahuan tentang nilai-nilai dari variabel independen x (Silalahi, 2010). Regresi ganda digunakan karena terdapat dua variabel bebas (*independent*). Kaidah yang digunakan yaitu jika signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05 (p < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H0 = tidak ada hubungan antara variabel kontrol diri (X1) dan stres kerja (X2) dengan kecenderungan perilaku agresi (Y).

Ha = ada hubungan antara variabel kontrol diri (X1) dan stres kerja (X2) dengan kecenderungan perilaku agresi (Y).

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskriptif Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Direktorat Polair (Polisi Perairan) Polda Sulsel yang berjumlah 50 orang. Subjek tersebut terdiri atas dua bagian / satuan yaitu 26 orang dari Subdirektorat Penegakkan Hukum (Subditgakkum) dan 24 orang dari Satuan Patroli Daerah (Satrolda) dan terdiri atas 49 pria dan 1 orang wanita.

1. **Deskriptif Data Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang diperoleh dengan statistik deskriptif. Analisis deskriptif disajikan dalam bentuk rerata hipotetik dan rerata empirik.

Hasil analisis deskriptif penelitian ini menggunakan dua macam kategorisasi variabel penelitian, yaitu kategorisasi berdasarkan perbandingan *mean* hipotetik dan *mean* empirik. Data empirik merupakan data yang diperoleh dari respon jawaban subjek terhadap skala yang diberikan, sedangkan data hipotetik yaitu data yang dimungkinkan pada masing-masing skala. Apabila rerata empirik lebih tinggi daripada rerata hipotetik maka dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Apabila rerata empirik lebih rendah dari rerata hipotetik maka dapat dianggap sebagai indikator rendahnya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti.

1. Gambaran deskriptif stres kerja

Stres kerja diukur dengan menggunakan empat skala, yaitu ICAWS (*Interpersonal Conflict at Work Scale*)*,* OCS (*Organizational Constraints Scale),* QWI (*Quantitative Workload Inventory)* danPSI (*Physical Symptos Inventory)*. Masing-masing skala menwakili aspek stres kerja yang berbeda.

1. ICAWS (*Interpersonal Conflict at Work Scale*)

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian, dapat diuraikan bahwa skala ICAWS terdiri dari 3 aitem dengan lima pilihan jawaban yang bergerak dari 1 sampai 5. Berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek diperoleh gambaran skor empirik dan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 9. *Mean empirin dan mean hipotetik ICAWS*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Minimum | Maximum | Mean | SD |  |
| Hipotetik | 3 | 15 | 9 | 2 |  |
| Empirik | 3 | 15 | 5,02 | 2,599 |  |

Respon jawaban terendah pada skala ICAWS adalah 1 dan yang tertinggi adalah 5 dengan jumlah aitem sebanyak 3 butir. Kemungkinan skor terendah adalah 3 dan skor tertinggi adalah 15 dengan mean hipotetik sebesar 9. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah dari skala kontrol diri sebesar 3 dan skor tertinggi sebesar 15 dengan mean empirik sebesar 5,02. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik yaitu 5,02>9.

Tabel 10. *Kategorisasi dan interprestasi skor ICAWS*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval Skor** | **Frekuensi** | **Persentase(%)** | **Kategori** |
| 12 < X | 1 | 2% | Sangat tinggi |
| 10 < X ≤ 12 | 2 | 4% | Tinggi |
| 8 ≤ X < 10 | 5 | 10% | Sedang |
| 6 ≤ X < 8 | 9 | 18% | Rendah |
| X < 6 | 33 | 66% | Sangat rendah |

Data pada tabel menunjukkan bahwa subjek dengan dengan kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang (2%), kategori tinggi sebanyak 2 orang (4%), sedang sebanyak 5 orang (10%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 9 orang (18%) dan sangat rendah sebanyak 33 orang (66%). Berdasarkan kategorisasi dan mean empirik yang diperoleh pada skala ICAWS menunjukkan bahwa subjek tergolong dalam kategori sangat rendah.

1. OCS (*Organizational Constraints Scale)*

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian, dapat diuraikan bahwa skala OCS terdiri dari 11 aitem dengan lima pilihan jawaban yang bergerak dari 1 sampai 5. Berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek diperoleh gambaran skor empirik dan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 11. *Mean empirin dan mean hipotetik OCS*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Minimum | Maximum | Mean | SD |  |
| Hipotetik | 11 | 55 | 33 | 7,333 |  |
| Empirik | 11 | 38 | 16,50 | 7,237 |  |

Respon jawaban terendah pada skala OCS adalah 1 dan yang tertinggi adalah 5 dengan jumlah aitem sebanyak 11 butir. Kemungkinan skor terendah adalah 11 dan skor tertinggi adalah 55 dengan mean hipotetik sebesar 33. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah dari skala OCS sebesar 11 dan skor tertinggi sebesar 38 dengan mean empirik sebesar 16,50. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik yaitu 16,50<33.

Tabel 12. *Kategorisasi dan interprestasi skor OCS*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval Skor** | **Frekuensi** | **Persentase(%)** | **Kategori** |
| 43,95 < X | 0 | 0 | Sangat tinggi |
| 36,65 < X ≤ 43,95 | 1 | 2% | Tinggi |
| 29,35 ≤ X < 36,65 | 4 | 8% | Sedang |
| 22,05 ≤ X < 29,35 | 5 | 10% | Rendah |
| X < 22,05 | 40 | 80% | Sangat rendah |

Data pada tabel menunjukkan bahwa subjek dengan kategori tinggi sebanyak 1 orang (2%), sedang sebanyak 4 orang (8%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 5 orang (10%) dan sangat rendah sebanyak 40 orang (80%). Berdasarkan kategorisasi dan mean empirik yang diperoleh pada skala OCS menunjukkan bahwa subjek tergolong dalam kategori sangat rendah.

1. QWI (*Quantitative Workload Inventory)*

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian, dapat diuraikan bahwa skala QWI terdiri dari 5 aitem dengan lima pilihan jawaban yang bergerak dari 1 sampai 5. Berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek diperoleh gambaran skor empirik dan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 13. *Mean empirin dan mean hipotetik QWI*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Minimum | Maximum | Mean | SD |  |
| Hipotetik | 5 | 25 | 15 | 3,333 |  |
| Empirik | 5 | 25 | 9,78 | 5,211 |  |

Respon jawaban terendah pada skala QWI adalah 1 dan yang tertinggi adalah 5 dengan jumlah aitem sebanyak 5 butir. Kemungkinan skor terendah adalah 5 dan skor tertinggi adalah 25 dengan mean hipotetik sebesar 15. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah dari skala QWI sebesar 5 dan skor tertinggi sebesar 25 dengan mean empirik sebesar 9,78. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik yaitu 9,78<15.

Tabel 14. *Kategorisasi dan interprestasi skor QWI*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval Skor** | **Frekuensi** | **Persentase(%)** | **Kategori** |
| 19,95 < X | 4 | 8% | Sangat tinggi |
| 16,65 < X ≤ 19,95 | 1 | 2% | Tinggi |
| 13,35 ≤ X < 16,65 | 6 | 12% | Sedang |
| 10,05 ≤ X < 13,35 | 8 | 16% | Rendah |
| X < 10,05 | 31 | 62% | Sangat rendah |

Data pada tabel menunjukkan bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (8%), kategori tinggi sebanyak 1 orang (2%), kategori sedang sebanyak 6 orang (12%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 8 orang (16%) dan sangat rendah sebanyak 31 orang (62%). Berdasarkan kategorisasi dan mean empirik yang diperoleh pada skala QWI menunjukkan bahwa subjek tergolong dalam kategori sangat rendah.

1. PSI (*Physical Symptos Inventory)*

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian, dapat diuraikan bahwa skala PSI terdiri dari 17 aitem dengan lima pilihan jawaban yang bergerak dari 0 sampai 1. Berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek diperoleh gambaran skor empirik dan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 15. *Mean empirik dan mean hipotetik PSI*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Minimum | Maximum | Mean | SD |  |
| Hipotetik | 0 | 17 | 8,5 | 2,833 |  |
| Empirik | 0 | 13 | 3,68 | 3,304 |  |

Respon jawaban terendah pada skala PSI adalah 0 dan yang tertinggi adalah 1 dengan jumlah aitem sebanyak 17 butir. Kemungkinan skor terendah adalah 0 dan skor tertinggi adalah 17 dengan mean hipotetik sebesar 8,5. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah dari skala PSI sebesar 0 dan skor tertinggi sebesar 13 dengan mean empirik sebesar 3,68. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik yaitu 3,68<8,5.

Tabel 16. *Kategorisasi dan interprestasi skor PSI*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval Skor** | **Frekuensi** | **Persentase(%)** | **Kategori** |
| 12,74 < X | 1 | 2% | Sangat tinggi |
| 9,91 < X ≤ 12,74 | 2 | 4% | Tinggi |
| 7,09 ≤ X < 9,91 | 5 | 10% | Sedang |
| 4,25 ≤ X < 7,09 | 19 | 38% | Rendah |
| X < 4,25 | 23 | 46% | Sangat rendah |

Data pada tabel menunjukkan bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang (2%), kategori tinggi sebanyak 4 orang (4%), kategori sedang sebanyak 5 orang (10%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 19 orang (38%) dan sangat rendah sebanyak 23 orang (46%). Berdasarkan kategorisasi dan mean empirik yang diperoleh pada skala PSI menunjukkan bahwa subjek tergolong dalam kategori sangat rendah.

1. Gambaran deskriptif kontrol diri

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian, dapat diuraikan bahwa skala kontrol diri terdiri dari 19 aitem dengan empat pilihan jawaban yang bergerak dari 1 sampai 4. Berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek diperoleh gambaran skor empirik dan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 17. *Mean empirik dan mean hipotetik kontrol diri*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kontrol diri** | **Statistik Deskriptif** | | | |
| **Min** | **Max** | **Mean** | **SD** |
| Hipotetik | 19 | 76 | 47,5 | 9,5 |
| Empirik | 48 | 76 | 59,78 | 6,089 |

Respon jawaban terendah pada skala kontrol diri adalah 1 dan yang tertinggi adalah 4 dengan jumlah aitem sebanyak 19 butir. Kemungkinan skor terendah adalah 14 dan skor tertinggi adalah 76 dengan mean hipotetik sebesar 47,5. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah dari skala kontrol diri sebesar 48 dan skor tertinggi sebesar 76 dengan mean empirik sebesar 59,78. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih besar dari mean hipotetik yaitu 59,78>47,5.

Tabel 18. *Kategorisasi dan interpretasi skor kontrol diri*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval Skor** | **Frekuensi** | **Persentase(%)** | **Kategori** |
| 61,7 < X | 14 | 28% | Sangat tinggi |
| 52,2 < X ≤ 61,7 | 34 | 67% | Tinggi |
| 42,7 ≤ X < 52,2 | 2 | 4% | Sedang |
| 33,2 ≤ X < 42,7 | 0 | 0 | Rendah |
| X < 33,2 | 0 | 0 | Sangat rendah |

Kategorisasi pada tabel 12 di atas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kontrol diri sangat tinggi sebanyak 14 orang (28%), kontrol diri tinggi sebanyak 34 orang (67%) dan kontrol diri sedang sebanyak 2 orang (4%). Besarnya mean empirik yang diperoleh pada skala kontrol diri adalah 59,78 yang berarti bahwa subjek tergolong dalam kategori tinggi.

1. Gambaran deskriptif kecenderungan perilaku agresi

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian dapat diuraikan bahwa skala kecenderungan perilaku agresi terdiri dari 35 aitem dengan empat pilihan jawaban yang bergerak dari 1 sampai 4. Berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek diperoleh gambaran skor empirik dan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 19. *Mean empirik dan mean hipotetik kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kecenderungan perilaku agresi** | **Statistik Deskriptif** | | | |
| **Min** | **Max** | **Mean** | **SD** |
| Hipotetik | 35 | 140 | 87,5 | 17,5 |
| Empirik | 20 | 105 | 60,68 | 17,803 |

Respon jawaban terendah pada skala kecenderungan perilaku agresi adalah 1 dan yang tertinggi adalah 4 dengan jumlah aitem sebanyak 35 butir. Kemungkinan skor terendah adalah 35 dan skor tertinggi adalah 140 dengan mean hipotetik sebesar 87,5. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah dari skala kecenderungan perilaku agresi sebesar 20 dan skor tertinggi sebesar 105 dengan mean empirik sebesar 60,68. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik yaitu 60,68<87,5.

Tabel 20. *Kategorisasi dan interpretasi skor kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval Skor** | **Frekuensi** | **Persentase(%)** | **Kategori** |
| 113,7 < X | 0 | 0% | Sangat tinggi |
| 96,2 < X ≤ 113,7 | 3 | 6% | Tinggi |
| 78,7 ≤ X < 96,2 | 3 | 6% | Sedang |
| 61,2 ≤ X < 78,7 | 19 | 38% | Rendah |
| X < 61,2 | 25 | 50% | Sangat rendah |

Kategorisasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kecenderungan perilaku agresi tinggi sebanyak 3 orang (6%), kecenderungan perilaku agresi sedang sebanyak 3 orang (6%), kecenderungan perilaku agresi rendah sebanyak 19 orang (4%) dan kecenderungan perilaku agresi sangat rendah sebanyak 25 orang (50%). Besarnya mean empirik yang diperoleh pada skala kecenderungan perilaku agresi adalah 60,68 yang berarti bahwa subjek tergolong dalam kategori sangat rendah.

1. **Hasil Uji Prasyarat Analisis**

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Skor total variabel stres kerja diperoleh dari penjumlahan nilai Z-*score* masing-masing subskala dari skala stres kerja.

1. Uji normalitas

Uji normalitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* melalui bantuan program *SPSS 16.0 for windows,* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 21. *Rangkuman hasil uji normalitas*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | K-S Z | *P* | Keterangan |
| Stres kerja | 1,052 | 0,219 | Normal |
| Kontrol diri | 1,350 | 0,052 | Normal |
| Kecenderungan perilaku agresi | 0,563 | 0,909 | Normal |

Pada variabel stres kerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai p=0,219 dengan p>0,05. Variabel kontrol diri sebaran normal dengan nilai p=0,052 dengan p>0,05. Variabel kecenderungan perilaku agresi menunjukkan sebaran normal dengan nilai p=0,909 dengan p>0,05. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, kontrol diri dan kecenderungan perilaku agresi berdistribusi normal.

1. Uji linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan kontrol diri memiliki hubungan yang linear dengan variabel kecenderungan perilaku agresi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 22. *Rangkuman hasil uji linearitas*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Linearitas** | ***F*** | ***P*** | **Ket.** |
| Kecenderungan perilaku agresi\*kontrol diri | 9,172 | 0,005 | Linear |
| Kecenderungan perilaku agresi\*stres kerja | 1,738 | 0,001 | Linear |

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga data dinyatakan linear.

1. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 23. *Hasil uji multikolinearitas*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel X** | ***Tolerance*** | **VIF** | ***R*** |
| Kontrol diri dan stres kerja | 0,983 | 1,018 | 0,132 |

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF mendekati 1 (satu), nilai *Tolerance* juga mendekati 1 (satu),dan koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas.

1. **Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. *Hasil uji hipotesis kontrol diri dan stres kerja* *(ICAWS) dengan kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | R | Adjusted r-square | P | Ket |
| Kecenderungan perilaku agresi | 12,342 | 0,587 | 0,316 | 0,000 (*p*<0,05) | Signifikan |
| Kontrol diri |
| Stres kerja (ICAWS) |

Nilai koefisien korelasi (*R* = 0,587) dengan taraf signifikansi (*p*) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa p<0,05, maka hipotesis diterima. Berdasarkan koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,587 menunjukkan bahwa korelasi antara kontrol diri dan stres kerja (ICAWS) terhadap kecenderungan perilaku agresi tergolong cukup kuat. Nilai R2=0,316 menunjukkan bahwa sebesar 31,6% kecenderungan perilaku agresi dipengaruhi oleh kontrol diri dan stres kerja (ICAWS) secara bersama-sama, sedangkan 68,3% lainnya disebabkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau variabel-variabel yang berada diluar kawasan penelitian yang diklasifikasikan sebagai residu.

Hasil analisis data juga menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut.

Y = 109,970 + (-1,087)X1 + 3,127X2

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap pengurangan satu kecenderungan perilaku agresi akan meningkatkan kontrol diri sebesar 1,087. Namun, jika kecenderungan perilaku agresi bertambah satu skor, maka stres kerja akan bertambah sebesar 3,127.

Tabel 25. *Hasil uji hipotesis kontrol diri dan stres kerja* *(OCS) dengan kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | R | Adjusted r-square | P | Ket |
| Kecenderungan perilaku agresi | 8,742 | 0,521 | 0,240 | 0,001 (*p*<0,05) | Signifikan |
| Kontrol diri |
| Stres kerja (OCS) |

Nilai koefisien korelasi (*R* = 0,521) dengan taraf signifikansi (*p*) sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa p<0,05, maka hipotesis diterima. Berdasarkan koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,521 menunjukkan bahwa korelasi antara kontrol diri dan stres kerja (OCS) terhadap kecenderungan perilaku agresi tergolong cukup kuat. Nilai R2=0,240 menunjukkan bahwa sebesar 24% kecenderungan perilaku agresi dipengaruhi oleh kontrol diri dan stres kerja (ICAWS) secara bersama-sama, sedangkan 673% lainnya disebabkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau variabel-variabel yang berada diluar kawasan penelitian yang diklasifikasikan sebagai residu.

Hasil analisis data juga menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut.

Y = 90,808 + (-0,764)X1 + 0,942X2

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap pengurangan satu kecenderungan perilaku agresi akan meningkatkan kontrol diri sebesar 0,764. Namun, jika kecenderungan perilaku agresi bertambah satu skor, maka stres kerja akan bertambah sebesar 0,924.

Tabel 26. *Hasil uji hipotesis kontrol diri dan stres kerja* *(QWI) dengan kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | R | Adjusted r-square | P | Ket |
| Kecenderungan perilaku agresi | 3,782 | 0,372 | 0,102 | 0,030 (*p*<0,05) | Signifikan |
| Kontrol diri |
| Stres kerja (QWI) |

Nilai koefisien korelasi (*R* = 0, 372) dengan taraf signifikansi (*p*) sebesar 0,030. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa p<0,05, maka hipotesis diterima. Berdasarkan koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa korelasi antara kontrol diri dan stres kerja (QWI) terhadap kecenderungan perilaku agresi tergolong rendah. Nilai R2=0,102 menunjukkan bahwa sebesar 10,2% kecenderungan perilaku agresi dipengaruhi oleh kontrol diri dan stres kerja (QWI) secara bersama-sama, sedangkan 89,8% lainnya disebabkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau variabel-variabel yang berada diluar kawasan penelitian yang diklasifikasikan sebagai residu.

Hasil analisis data juga menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut.

Y = 125,491 + (-1,114)X1 + 0,181X2

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap pengurangan satu kecenderungan perilaku agresi akan meningkatkan kontrol diri sebesar 1,114. Namun, jika kecenderungan perilaku agresi bertambah satu skor, maka stres kerja akan bertambah sebesar 0,181.

Tabel 27. *Hasil uji hipotesis kontrol diri dan stres kerja* *(PSI) dengan kecenderungan perilaku agresi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | R | Adjusted r-square | P | Ket |
| Kecenderungan perilaku agresi | 7,198 | 0,484 | 0,202 | 0,002 (*p*<0,05) | Signifikan |
| Kontrol diri |
| Stres kerja (PSI) |

Nilai koefisien korelasi (*R* = 0, 484) dengan taraf signifikansi (*p*) sebesar 0,002. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa p<0,05, maka hipotesis diterima. Berdasarkan koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,484 menunjukkan bahwa korelasi antara kontrol diri dan stres kerja (QWI) terhadap kecenderungan perilaku agresi tergolong cukup kuat. Nilai R2=0,202 menunjukkan bahwa sebesar 20,2% kecenderungan perilaku agresi dipengaruhi oleh kontrol diri dan stres kerja (QWI) secara bersama-sama, sedangkan 79,8% lainnya disebabkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau variabel-variabel yang berada diluar kawasan penelitian yang diklasifikasikan sebagai residu.

Hasil analisis data juga menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut.

Y = 101,762 + (-796)X1 + 1,769X2

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap pengurangan satu kecenderungan perilaku agresi akan meningkatkan kontrol diri sebesar 0,796. Namun, jika kecenderungan perilaku agresi bertambah satu skor, maka stres kerja akan bertambah sebesar 1,769.

1. **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara kontrol diri dan stres kerja dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota Direktorat Polair Polda Sulsel. Hasil tersebut didukung oleh pendapat Ivancevich, dkk (2006) bahwa gaya manajemen dan tekanan untuk bekerja lebih keras dan lama dihubungkan dengan tingkat stres, apati, frustasi, kecemasan dan kelelahan yang meningkat akan menghasilkan respon berupa tindakan agresi dan kekerasan oleh beberapa karyawan. Karyawan atau pegawai yang mengalami stres dalam upaya menyelesaikan pekerjaan akan memberikan perasaan yang tidak menyenangkan. Hal tersebut akan memunculkan emosi-emosi negatif yang kapan saja bisa meledak dan menghasilkan perilaku-perilaku yang berujung pada agresi.

Salah satu penelitian yang mendukung dilakukan oleh Zahro (2007) pada polisi di Polresta malang yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dan frustasi dengan perilaku agresi. Stres kerja yang berdampak negatif merupakan salah satu sumber dari kekerasan yang telah diidentifikasi pada beberapa profesi/pekerjaan (Kop et al dalam Martino, 2003). Koefisien korelasi (R) antara kontrol diri dan stres kerja berdasarkan *Interpersonal Conflict At Work* (ICAWS) dengan kecenderungan perilaku agresi sebesar 0,587 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Koefisien korelasi (R) antara kontrol diri dan stres kerja berdasarkan *Organizational Constraints Scale* (OCS) dengan kecenderungan perilaku agresi sebesar 0,521 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001. Koefisien korelasi (R) antara kontrol diri dan stres kerja berdasarkan *Quantitative Workload Inventory* (QWI) dengan kecenderungan perilaku agresi sebesar 0,372 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,030.

Hasil analisis menujukkan bahwa konflik interpersonal, batasan organisatoris dan beban kerja merupakan sumber-sumber stres kerja yang dapat memunculkan kecenderungan untuk berperilaku agresi. Terjadinya konflik interpersonal akan menimbulkan ketegangan yang dapat memberikan ketidaknyamanan bagi individu atau bahkan dapat memunculkan perasaan-perasaan negatif dirasakan kepada orang lain yang terlibat konflik. Hal tersebut akan sangat mudah menyulut emosi negatif atau amarah sehingga dapat berujung pada tindakan yang bersifat agresi. Organisasi yang terlalu banyak memberikan batasan kepada pegawai/karyawan akan memberikan dampak yang buruk terhadap pekerja.

Individu tidak akan mampu mengembangkan kemampuan dan usaha pada tingkat yang lebih tinggi dalam bekerja. Hal tersebut akan sangat memungkinkan terjadinya frustrasi karena terhalangnya tujuan untuk berkembang dan frustrasi mampu memunculkan dampak buruk lainnya seperti reaksi atau respon-respon agresi ketika bertindak. Beban kerja yang berlebihan akan memungkinkan individu merasa lelah dan mudah stres, individu yang berada dalam kondisi tersebut akan mudah merespon peristiwa-peristiwa yang tidak menyenangkan dengan reaksi yang cenderung agresif. Koefisien korelasi (R) antara kontrol diri dan stres kerja berdasarkan *Physical Symptoms Inventory* (PSI) dengan kecenderungan perilaku agresi sebesar 0,484 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,002.

Subjek yang menunjukkan konflik interpersonal pada kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang (2%), kategori tinggi sebanyak 2 orang (4%), sedang sebanyak 5 orang (10%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 9 orang (18%) dan sangat rendah sebanyak 33 orang (66%). Subjek dengan batasan organisatoris pada kategori tinggi sebanyak 1 orang (2%), sedang sebanyak 4 orang (8%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 5 orang (10%) dan sangat rendah sebanyak 40 orang (80%). Subjek yang menunjukkan beban kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (8%), kategori tinggi sebanyak 1 orang (2%), kategori sedang sebanyak 6 orang (12%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 8 orang (16%) dan sangat rendah sebanyak 31 orang (62%). Subjek yang menunjukkan gejala-gejala fisik stres kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang (2%), kategori tinggi sebanyak 4 orang (4%), kategori sedang sebanyak 5 orang (10%), subjek dengan kategori rendah sebanyak 19 orang (38%) dan sangat rendah sebanyak 23 orang (46%).

Data deskriptif tersebut menunjukkan bahwa konflik interpersonal, batasan organisatoris, beban kerja dan gejala-gejala stres kerja yang dirasakan oleh individu tidak menimbulkan stres yang tinggi terhadap subjek. Segala tuntutan dalam pekerjaan tidak terlalu besar memberikan tekanan bagi subjek sehingga kecenderungan untuk berperilaku agresi pun rendah. Hal tersebut didukung oleh penjelasan Martino (2003) yang mengemukakan bahwa semakin besar stres yang berdampak negatif yang dihasilkan maka akan menghasilkan konsekuensi yang sangat ekstrim dan salah satunya adalah perilaku kekerasan. Studi lain yang dilakukan menunjukkan bahwa perilaku kekerasan lebih banyak dilakukan oleh pekerja yang mengalami stres yang tinggi (Hurrell dalam Martino, 2003).

Studi empiris mengenai stres polisi menemukan bahwa sepanjang 13 tahun pertama pengabdian, stres akan meningkat. Hal tersebut disebabkan karena petugas baru merasa tidak percaya pada kemampuan diri sendiri dan harus melaksanakan sejumlah pekerjaan administrasi besar, dan merasa suatu gap/kesenjangan antara pelatihan akademi formal dan keterampilan yang nyata diperlukan untuk menjadi efektif di lapangan. Pada penelitian ini, sebagian besar subjek memiliki masa kerja di atas 13 tahun sehingga stres kerja yang dialami tidak berada pada tingkat stres yang tinggi. Stres kemudian berkurang ketika petugas menjadi lebih nyaman dengan tuntutan pekerjaan dan mendapatkan promosi atau prestasi dari departemen tersebut.

Kecenderungan perilaku agresi dapat diminimalisir ketika stimulus atau emosi-emosi negatif dapat dikontrol dengan baik. Josephson (2003) berpendapat bahwa individu yang memiliki kontrol diri yang kuat akan mampu untuk mengatur hawa nafsu atau dorongan dan keinginan kuat seperti cinta, benci, amarah, ketamakan, dan rasa takut. Alasan yang menjadikan kontrol diri sangat penting dimiliki oleh setiap individu ada dua (Calhoun & Acocella dalam Ghufron & Risnawati, 2010). Pertama, individu sebagai makhluk sosial tinggal dan hidup bersama kelompok sehingga dalam memuaskan keinginannya individu harus mengontrol perilakunya agar tidak mengganggu kenyamanan orang lain. Kedua, masyarakat mendorong individu untuk secara konstan menyusun standar yang lebih baik bagi dirinya, sehingga dalam proses mencapai standar tersebut dibutuhkan kontrol diri agar individu tidak menghasilkan perilaku-perilaku yang menyimpang.

Denson, DeWall, dan Finkel (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *“Self Control and Aggresion”* menyatakan bahwa kebanyakan teori dan jurnal yang berkaitan dengan agresi maupun perilaku delikuen mengabaikan faktor internal dari dalam diri. Hasil analisis deskriptif data kontrol diridiperoleh data subjek dengan kontrol diri sangat tinggi sebanyak 14 orang (28%), kontrol diri tinggi sebanyak 34 orang (67%) dan kontrol diri sedang sebanyak 2 orang (4%). Ghufron dan Risnawati (2010) mengemukakan bahwa kemampuan kontrol diri berkembang seiring dengan bertambahnya usia. Artinya bahwa faktor internal yang ikut andil dalam kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol dirinya. Ketika seorang individu mulai memasuki masa dewasa, maka individu tersebut akan mampu menjadi individu yang telah menyelesaikan pertumbuhannya dan siap menerima kedudukan dalam masyarakat. Sebagian besar subjek telah memasuki usia dewasa tengah sampai akhir sehingga kontrol diri yang dimiliki semakin berkembang sesuai dengan usia individu tersebut.

Kemampuan kontrol diri yang tinggi tersebut mampu mengarahkan dan membimbing perilaku ke arah yang tidak menyimpang. Ketika dorongan untuk berbuat menyimpang maupun agresi sedang mencapai puncaknya, kontrol diri dapat membantu individu menurunkan agresi dengan mempertimbangkan aspek aturan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu penelitian yang mendukung hasil penelitian ini menemukan bahwa kapasitas kontrol diri dapat membantu orang-orang agresif mengendalikan perilaku mereka (Denson dalam Forgas, 2013). Travis Hirschi dan Gottfredson (Aroma & Suminar, 2012) mengembangkan teori yang lebih dikenal dengan “*Low Self Control Theory*”. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku kriminal dapat dilihat melalui *single-dimention* yakni kontrol diri. Kontrol diri yang rendah memiliki kecenderungan untuk menjadi impulsif, senang berperilaku berisiko, dan berpikiran sempit. Rasionalisasi dari penjabaran diatas ialah individu dengan kontrol diri yang rendah senang melakukan resiko dan melanggar aturan tanpa memikirkan efek jangka panjangnya. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan menyadari akibat dan efek jangka panjang dari perbuatan menyimpang. Jika kontrol diri yang lemah menjadi penyebab agresi, maka meningkatkan kapasitas kontrol diri merupakan cara yang paling efektif untuk mengurangi agresif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek dengan tingkat kecenderungan perilaku tinggi sebanyak 3 orang (6%), kecenderungan perilaku agresi sedang sebanyak 3 orang (6%), kecenderungan perilaku agresi rendah sebanyak 19 orang (4%) dan kecenderungan perilaku agresi sangat rendah sebanyak 25 orang (50%). Menurut pendapat yang diterima secara luas, menahan perasaan agresif bisa menimbulkan masalah penyesuaian dan membawa resiko ledakan agresi yang tidak terkontrol. Freud dan Lorenz (Krahe, 2005) mengatakan bahwa ventilasi perasaan bermusuhan dapat melepaskan impuls-impuls agresif yang secara temporer mengurangi kemungkinan perilaku agresif. Katarsis merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi impuls-impuls agresif tersebut. Subjek penelitian dalam kesehariannya rutin melakukan berbagai rutinitas yang mengarah pada proses katarsis di antaranya seperti, melakukan senam, olahraga bela diri, berenang dan hal tersebut dilakukan setiap minggu. Selain itu, Polri saat ini sedang berusaha untuk memperbaiki citranya di mata publik sehingga berbagai program dilaksanakan untuk merubah budaya-budaya organisasi yang menyimpang atau yang dinilai tidak sesuai. Salah satunya yang terlihat pada saat penelitian di lakukan, seluruh anggota polair tampak menggunakan sebuah bros/pin pada pakaian yang digunakan yang bertuliskan “pelayanan prima, anti KKN dan kekerasan”. Hal tersebut kemudian memengaruhi para subjek atau memotivasi untuk berperilaku sesuai dengan apa yang tertempel pada pakaian mereka, sehingga menjadi faktor rendahnya skor kecenderungan perilaku agresi.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kontrol diri dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota Direktorat Polair (Polisi Perairan) Polda Sulsel.

1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dirumuskan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi anggota polri

Bagi anggota polri khususnya polair dengan usia yang masih tergolong muda dan dengan masa kerja yang belum lama agar dapat meningkatkan kontrol diri dan kemampuan mengelola stres kerja yang sehingga kecenderungan untuk berperilaku yang menyimpang dari tugas dan tanggung jawab sebagai pengayom masyarakat dapat dihindari.

1. Bagi institusi polri

Bagi institusi Polri agar senantiasa menjalankan program atau pelatihan untuk meningkatkan kontrol diri dan mengelola stres kerja demi memperbaiki kinerja Polri yang bebas dari kekerasan secara konsisten dan berkelanjutan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mencari solusi yang tepat yang bisa diberikan untuk menurunkan tingkat kecenderungan agresivitas kepada pihak kepolisian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Zainal. (2005). *Penghakiman Massa*. Jakarta: Erlangga.

Anderson, C. A., & Bushman, B. J. (2002). Human Aggression. *Annual Review Psychology* (Online), ([http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.53.100901. 35231](http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231) diakses pada 18 Maret 2012).

Antara News. (2011). *LBH Makassar Nilai Kekerasan Polisi Cenderung Meningkat* (Online). (<http://makassar.antaranews.com>, diakses pada 18 Maret 2012).

. (2012). *Oknum Polair Marampok Kantor Samsat* (Online), (http://makassar. Antaranews.com, diakses pada 06 Mei 2012).

Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Aroma, I.S. dan Suminar, D. R. (2012). Hubungan Antara Tingkat Kontrol Diri dengan Kecenderungan Perilaku Kenakalan Remaja.jurnal Psikologi Pendidikan dan perkembangan (Online), Vol. 01, No. 02.

Azwar, S. (1998). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

. (2004). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

\_\_\_\_\_\_\_ . (2008). *Reliabilitas dan validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

. (2009). *Tes Prestasi fungsi pengembangan pengukuran prestasi belajar.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial.* Jakarta: Erlangga.

Berg, dkk. (2006). An Exploration of Job Stress and Health in the Norwegian Police: A Cross Sectional Study. *Journal of Occupational Medicine And Toxicology* (Online), Vol. 1, No. 26 (<http://pubmedcentral.com>, diakses 18 Maret 2012).

Berkowitz, L. (1993). *Agresi: Its Causes, Consequences, and kontrol*. New York: McGraw Hill Inc.

. (1995). *Agresi 1, sebab dan akibatnya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Blando, J. L. F. (2008). *Workplace Bullying: Aggression Behavior and It’s Effect on Job Satisfaction and Produktivity*. Dissertation unpublished. University of Phoenix.

Chaplin, C. P. (2004). *Kamus Psikologi*. Terjemahan oleh Kartini Kartono. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Denson, T. F., DeWall, C. N. & Finkel, E. J. & (2011). Self-Kontrol Inhibits Aggression. *Social and Persoanlity Compass* (Online)*,* No. 10, Hal. 458-472 (http*://*faculty.wcas.northwestern.edu/, diakses pada 25 Juni 2012).

. (2012). Self-control and Aggresion. *Journals of Psychological Science* (Online), No. 21 (1), Hal. 20-25 (http*://*faculty.wcas.northwestern.edu/, diakses, 28 mei 2013).

Dinas Kesehatan. (2011). 15-*30 Persen Pekerja Indonesia Pernah Alami Gangguan Jiwa* (Online). (<http://dinkes.bekasikab.go.id>., diakses pada 18 Maret 2012).

Fausa. (2004). Gambaran Kecerdasan Emosi pada Remaja Akhir. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Fauziah, F & Widury, J. (2005). *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Forgas J. P. & Jones E. H. (2013). *The control within: Motivation and its regulation.* New York: Psychology Press.

Ghufron, M.N & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Sleman.

Ghufron, M.N. (2003). *Hubungan Kontrol Diri dan Persepsi Remaja terhadap Penerapan Disiplin Orangtua terhadap Prokrastinasi Akademik.* (Tesis). Jogjakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada). (Online) (<http://etd/ugm/ac/id>, diakses pada 06 Mei 2012).

Hadi, S. (2000). *Analisis regresi*, Edisi enam. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasan, I.(2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hurlock, E. B. (1984). *Child Development,* 2nd ed. Singapura: McGraw-Hill, Inc.

Ivancevich, dkk. (2006). *Organizational Behavior and Management.* Terjemahan oleh Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

Josephson, M.S., Peter, V.J., T. (2003). *Menumbuhkan 6 Sikap Remaja Idaman Panduan bagi Orang Tua.* Bandung: Kaifa.

Kaltengpos. (2012). [*Oknum Bripda Tersangka*](http://www.kaltengpos.web.id/?menu=detail_atas&idm=7005) (Online), (<http://kaltengpos.web.id>, diakses pada 06 Mei 2012).

Koeswara, E. (1998). *Agresi Manusia*. Bandung: Eresco.

Kompas. (2012) *Polisi Jangan Buat Masalah Baru* (Online), (http://regional.kompas.com/, diakses pada 29 Juni 2012).

Kontras. (2011). *Catatan Evaluasi Kinerja Polri 2010-2011*(Online), (www. Kontras.org/index.php?hal=siaran\_pers&id=1319, diakses pada 22 Mei 2012).

Krahe, B. (2005). *Perilaku Agresif*. Terjemahan oleh Helly Prajitno & Sri Mulyantini Soetjipto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lazarus, S. & Folkman. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Lumanto, D. A. (2006). *Hubungan Stres Kerja dengan Kecenderungan Perilaku Argesif pada Guru Sekolah Dasar di Kec. Banyu Manik Kota Semarang*. (Skripsi). Semarang: Universitas Diponegoro (Online) (<http://eprints.undip.ac.id>, diakses pada 22 Mei 2012).

Machrus, H. (2009). Pengaruh Kompetisi terhadap Agresi: Kuasi Eksperimen dalam Situasi Kompetisi. *Jurnal Media Psikologi Insan*, 2(1): 55-61. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Martino, D. F. (2003). *Relationship between work stress and workplace violence in the health sector* (Online). (http:www.who.int/violance\_injury\_prevention/violence/interpersonal/Wvstresspaper.pdf. Diakses pada 27 September 2012).

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

New York Times. (2001). *Death Toll Among Polisce Was Up in 2001* (Online)*.* <http://www/nytimes.com>. diakes pada 22 Mei 2012.

Prakarsa Rakyat. (2012). *Usut Kasus Kekerasan Polisi* (Online). (http://prakarsa rakyat.com., diakses pada 18 Maret 2012).

Radar Banten. (2012). *Usir Kapal, Nelayan Tertembak* (Online). (http:www.radarbanten.com/beta/berita-utama/5009-usir-kapal-nelayan-tertembak. Diakses pada 27 September 2012).

Rivai, V & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Terjemahan oleh Benjamin Molan edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati.

Santoso, S. (2010). *Statistik untuk psikologi dari blog menjadi buku.* Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma

Santrock, J. W.(2002). *Life Span Development Perkembangan Masa Hidup Edisi Kelima*. Terjemahan oleh Shinto B Adelar dan Sherly saragih. Jakarta: Erlangga.

Sarwono, E. K. (1988). *Agresi Manusia*. Bandung: PT. Eresco.

Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Malang: Andi

Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self Report Measuress of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict At Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, And Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4): 356-367. Educational Publishing Foundation.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujianto, A., E. (2009). *Aplikasi statistik SPSS 16.0.* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sumantri, S. (2003). *Pidato Pengukuhan Guru Besar Unpad* (Online). (http//www.Unpad.ac.id, diakses 26 Februari 2012).

Suwarni. (2010). *Reformasi Kepolisian.* Yogyakarta: UI Press.

Tarmudji, T. (2001). Hubungan Pola Asuh Orang Tua Dengan Agresivitas Remaja (Online). (<http://www.scribd.com/doc/57157238/agresivitas-pada-remaja>, diakses 10 Januari 2012).

Tayrlor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana.

Tempo. (2004). *Kapolri Copot Kapolda Sulawesi Selatan* (Online), (<http://www.tempointeraktif.com>, diakses pada 13 April 2012).

Tridayakisni & Hudaniah. (2003). *Psikologi Sosial.* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Verona, E., Sadeh, N., & Cutin, J. J. (2009). Stress-Induced Asymmetric Frontal Brain Activity and Aggression Risk. *Journal of Abnormal Psychology* (Online), Vol. 118, No. 1 (<http://www.doc-txt.com/Emotions,-Aggression-and-Stress.pdf>, diakses 4 April 2012).

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wisantyo, N. I. (2010). *Stres pada Siswa SMA 3 Semarang Ditinjau dari Efikasi Diri Akademik dan Jenis Kelamin*. Skripsi. (Online). (http://eprints.undip.ac.id/10959/1/ringkasan.pdf, diakses07 April 2012).

Yusuf, M. N. A. (2009). *Stress* (Online). (<http://www.metro.polri.go.id/sterss>, diakses 14 Januari, 2012).

Yusuf, S. (2004). *Mental Hygiene.* Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Zahro, S. F. (2007). *Hubungan stres kerja dan frustasi dengan perilaku agresi pada polisi di Polresta Malang*. Skripsi. (online). (<http://library.um.ac.id>, diakses 07 April 2012).