

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Keterikatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Kahn (1990) pertama kali mendefinisikan input kerja sebagai pemanfaatan anggota organisasi yang ditentukan atau peran pekerjaan mereka selain itu diartikan sebagai Karyawan yang pekerja keras dengan perhatian dan usaha yang besar dan mengekspresikan secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap peran pekerjaannya tersebut. Cook (2008) menjelaskan Keterikatan ditandai dengan karyawan yang berkomitmen pada Organisasi, yang melibatkan aspek mental dari pada fisik, dan bisa membuat pilihan perilaku tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi (Rihlati, 2018, p. 36).

Khan dalam (Mujiasih E & Ratnaningsih, 2012, p. 3) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam bekerja.

Dimensi Keterikatan Kerja (*employee engagement*) menurut Schaufeli (2013) ada tiga yaitu: pertama, giat semangat dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk memberi upaya lebih dalam bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Kedua, dedikasi dikarakteristikan dengan adanya perasaan berarti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Ketiga,

keasikan, keasikan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan dalam menjalani pekerjaan, di mana tanpa terasa waktu berjalan cepat dan individu sulit melepas diri dari pekerjaannya (Bayuaji, 2019, p. 18).Schaufeli, Menurut Schaufeli dkk. (dalam Albrecht, 2010) juga mengartikan, pengertian dari keterikatan kerja yang sering digunakan adalah perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. (Empati, 2017, p. 3).

Kesimpulan yang dapat di ambil dari uraian teori di atas mengenai keterikatan kerja yang merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total baik fisik, kognitif, efektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja sehingga bangga menjadi bagian dari organisasi atau lembaga tempat ia bekerja, dimana ia bekerja untuk mencapai visi dan misi dari sebuah organisasi atau lembaga.

2.1.2 Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Bakker, Schaufeli, & Taris (2002) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat, dedikasi, serta penyerapan terhadap pekerjaan (Rully, 2012, p. 121)

2.1.2.1 Semangat

Dimensi pertama yang menandai keterikatan kerja seseorang adalah *Semangat*.Semangat didefinisikan sebagai besarnya energi yang dikeluarkan saat bekerja, ketahanan mental terhadap masalah saat bekerja,

kemauan besar untuk melakukan pekerjaan, kondisi tubuh yang tidak mudah lelah, serta ketekunan dan ketelitian dalam menghadapi kesulitan saat menghadapi pekerjaan.

2.1.2.2 Dedikasi

Dimensi kedua yang turut memengaruhi keterikatan kerja seorang individu adalah dedikasi. Dedikasi ditandai dengan perasaan antusias seseorang individu dalam melakukan pekerjaan. Hal lain yang menandakan dimensi ini adalah perasaan bangga individu ketika melakukan pekerjaannya, baik ketika kondisi sulit maupun tidak. Individu dengan dedikasi tinggi juga ditandai dengan munculnya inspirasi yang berasal dari pekerjaannya, sehingga individu tersebut selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.3 Penyerapan/ keasikan dalam pekerjaan

Dimensi ketiga yang memengaruhi keterikatan kerja seorang individu adalah *penyerapan/ keasikan dalam pekerjaan*. Penyerapan/ keasikan dalam pekerjaan ditandai dengan perasaan bahagia seorang individu ketika menjalani pekerjaannya. Perasaan bahagia akan membuat individu tenggelam dalam pekerjaan, sehingga individu cenderung kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Dengan demikian, individu merasa waktu yang dilaluinya ketika bekerja berlalu dengan cepat sehingga melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. (Lie, 2018, p. 100)

2.1.3 Faktor-faktor Keterikatan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja:

2.1.3.1 Job Demands

Job Demands atau dalam bahasa Indonesia nya merupakan Tuntutan Kerja. Berdasarkan Demerouti tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai/mempertahkannya. Tuntutan kerja ini meliputi empat faktor yaitu, *work overload* atau beban kerja yang berlebihan, *emosional demands* atau tuntutan emosi, *emotional dissonance* atau ketidak sesuaian emosi, dan yang terakhir *organizational chages* atau perubahan terkait organisasi.

2.1.3.2 Job Resources

Job Resources (Sumber daya pekerjaan) Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek- aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan. Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek- aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga secara baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. (Puspita, 2012, pp. 5-6)

2.2 Self-Control

2.2.1 Pengertian Self Control

Pakar psikologi *Self-Control*, Lazarus (1976) menjelaskan bahwa *Self-Control* menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun guna meningkatkan hasil dan tujuan tertentu sebagaimana yang diinginkan. (Thalib, 2010, p. 107)

Self-Control adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain, sehingga sesuai dengan norma sosial dan dapat diterima oleh lingkungannya. *Self-Control* juga didefinisikan sebagai kapasitas manusia untuk mengendalikan respon terutama dalam fungsinya untuk beradaptasi dengan norma ideal, moral, ekspektasi sosial, dan pencapaian jangka panjang (Wikipedia bahasa Indonesia (Ensiklopedia Bebas), 2019).

Self-Control adalah kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur emosi, dan mengarahkan perilaku yang dapat membawa ke arah tindakan yang positif. *Self-Control* berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan dorongan dari dalam dirinya. Setiap individu dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tak terlepas dari *Self-Control* untuk perencanaan, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan. *Self-Control* yang ada pada individu dapat dikembangkan dan digunakan selama proses kehidupan untuk menghadapi kondisi yang terdapat di sekelilingnya (Safitri, 2017)

Menurut pendapat Chaplin (2015:451), menjelaskan bahwa *Self-Control* merupakan kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, serta kemampuan untuk menekan atau merintang impuls atau tingkah laku impulsif. Pengertian tersebut berarti bahwa *Self-Control* merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan tingkah lakunya sehingga dapat mengurangi atau menghindari tingkah laku yang merugikan dirinya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Yulia Singgih (2002:75) pengendalian diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur kelakuan/tingkah lakunya sendiri saat ia dihadapkan dengan gangguan/godaan yang berat atau tekana lingkungan. Selain itu *Self-Control* juga merupakan kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain dan menutupi perasaannya (M.Harahap, 2018, p. 11)

Tangney, Baumeister & Boone (2004) *Self-Control* merupakan kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan dimasyarakat agar mengarah pada perilaku positif. Dapat diartikan bahwa seseorang secara mandiri mampu memunculkan perilaku positif. Kemampuan *Self-Control* yang terdapat pada seseorang memerlukan peranan penting interaksi dengan orang lain dan

lingkungannya agar membentuk *Self-Control* yang matang, hal tersebut dibutuhkan karena ketika seseorang diharuskan untuk memunculkan perilaku baru dan mempelajari perilaku tersebut dengan baik. *Self control* juga peran penting dalam aspek lain dari penyesuaian psikologis, seperti kecemasan, depresi, perilaku obsesif-kompulsif, dan keluhan somatic. Sedangkan menurut Averill (Ghufron & Risnawati, 2011) *Self-Control* adalah kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang diinginkan dan yang tidak diinginkan, dan kemampuan individu untuk memilih salah satu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini. Pengertian yang dikemukakan oleh Averill menitikberatkan pada seperangkat kemampuan mengatur dalam memilih tindakan yang sesuai dengan yang diyakininya. (Ramadona, 2019, pp. 2-3).

Dapat disimpulkan bahwa pengendalian diri merupakan Kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk-bentuk perilaku yang dapat menimbulkan akibat yang positif serta merupakan salah satu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan oleh seseorang dalam kehidupannya (termasuk dalam menghadapi kondisi lingkungan sekitarnya).

Menurut Atkinson dalam buku Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif dikatakan, dalam konteks pekerjaan, pengertian keterampilan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan se-jawat, bawahan atau

juga pelanggan. Realitas menunjukkan sering kali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain dalam proses interaksi dan komunikasi. Akibatnya, sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antarpribadi. Berbeda dengan pemahaman negatif masyarakat tentang emosi yang lebih mengarah pada emosionalitas. (Thalib, 2010, p. 109)

2.2.2 Dimensi *Self-Control*

Menurut Tangney, Baumeister dan Boone ada lima dimensi *Self-Control* yaitu: (Herman, 2018, p. 26).

2.2.2.1 Kedisiplinan diri (*Self-discipline*)

Menilai tentang kedisiplinan individu dalam melakukan sesuatu. Disiplin dalam hal ini individu bisa fokus pada tugas. Individu yang memiliki kedisiplinan diri mampu menahan diri dari hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya.

2.2.2.2 Tindakan atau aksi yang tidak impulsif (*Deliberate/Non-impulsive*).

Menilai tentang kecenderungan individu untuk melakukan tindakan yang tidak impulsif (memberikan respon kepada stimulus dengan pemikiran yang matang). Individu dengan kecenderungan deliberate mempunyai pertimbangan yang baik, bersifat hati-hati dan tidak tergesah-gesah dalam pengambilan keputusan atau tindakan.

2.2.2.3 Pola hidup sehat (*Healthy habits*)

Mengatur tentang kebiasaan atau pola hidup sehat individu. Individu dengan kecenderungan *healthy habits* akan mampu menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan. Individu tersebut akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung.

2.2.2.4 Etika kerja (*Work ethic*)

Menilai regulasi diri pada pelayanan suatu etika dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Individu yang memiliki etika kerja mampu menyelesaikan tugas tanpa terpengaruh hal-hal yang ada diluar tugasnya.

2.2.2.5 *Reliability*

Menilai kemampuan individu dalam menangani sebuah tugas dan tantangan. Individu yang memiliki reliabilitas mampu melaksanakan rencana jangka panjang dalam pencapaian tertentu.

2.2.3 Aspek-aspek *Self-Control*

Menurut Calhoun & Acocella (1990), ada tiga aspek *Self-Control*, diantaranya yaitu: (Ulfa, 2019).

2.2.3.1 *Behavior Control* (Kontrol perilaku)

Yaitu kesiapan atau kemampuan seseorang untuk memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku dalam hal ini berupa kemampuan untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi, dirinya sendiri, orang lain, atau sesuatu di luar dirinya

2.2.3.2 Cognitive Control (Kontrol kognitif)

Yaitu kemampuan individu untuk mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau memadukan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan

2.2.3.3 Decisional Control (Mengambil Keputusan)

Kontrol dalam mengambil keputusan (*Decision Making*), yaitu kemampuan untuk memilih suatu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini atau disetujui.

Selain aspek aspek yang tertera di atas, terdapat tiga aspek dalam kemampuan mengontrol diri, yaitu (Herman, 2018, pp. 26-27)

2.2.3.4 Breaking Habits (Melanggar Kebiasaan)

Kebiasaan yang sering dilakukan. Hal ini berarti individu melakukan perilaku yang *Breaking habits* atau melanggar kebiasaan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan melakukan perilaku diluar dari melanggar nilai atau norma dan peraturan yang berada disekitarnya. Individu dengan *Breaking habits* kurang mampu mengendalikan masalah dalam dorongan dirinya untuk bisa mematuhi nilai atau norma dan peraturan yang ada disekitarnya.

2.2.3.5 Resisting Temptation (Menahan Godaan)

Resisting Temptation (Menahan Godaan) meruakan sesuatu yang berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi diri mereka dalam menahan godaan. Individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa di pengaruhi oleh berbagai hal di luar tugasnya meskipun hal

tersebut bersifat menyenangkan. Individu dengan *Resisting Temptation* mampu memberikan perhatiannya pada suatu pekerjaan yang sedang dilakukan.

2.2.3.6 *Self-Discipline* (Disiplin Diri)

Self-Discipline (Disiplin Diri) yaitu mengacu pada kemamouan yang mencerminkan kemampuan diri untuk mengontrol diri individu. Hal ini berarti mampu memfokuskan diri pada saat melakukan tugas atau suatu kegiatan. Individu dengan *Self-Discipline* mampu menahan dirinya dari hal-hal lain yang mengganggu konsentrasinya.

2.3 Hubungan Keterikatan Kerja dan *Self-Control*

Self-Control adalah kemampuan untuk mengatur, mengarahkan, dan mengatur emosi serta mengarahkan perilaku yang dapat mengarah pada tindakan positif. *Self-Control* berkaitan dengan cara individu mengontrol emosi dan impuls dari dalam. Setiap individu dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tak terlepas dari *Self-Control* untuk perencanaan, penyelesaian masalah, dan juga mengambil keputusan.

Keterikatan kerja merupakan keadaan berpikir positif, memuaskan, dan bekerja dengan kekuatan, dedikasi, dan juga *penyerapan/ keasikan dalam pekerjaan*. Keterikatan kerja juga menunjukkan sejauh mana karyawan berkomitmen, berdedikasi, dan setia terhadap organisasi, pekerjaan dan juga rekan kerjanya (Matondang, 2018, p. 23).

Bakker, Schaufeli, & Taris (2002) menyusun konsep keterikatan kerja dari tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan. Semangat adalah individu yang mempunyai energi, ketahanan, kemauan, tidak

mudah lelah, dan tekun dalam menghadapi kesulitan yang tinggi. Sementara dedikasi merupakan perasaan bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi dirinya, perasaan antusias, bangga dengan pekerjaannya sehingga munculnya inspirasi yang berasal dari pekerjaannya, sehingga individu tersebut merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, penyerapan terhadap pekerjaan adalah individu yang benar-benar mendalami pekerjaannya dengan senang hati dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya sehingga mereka merasa waktu berlalu dengan cepat dan tidak menghiraukan hal-hal yang ada disekitarnya (Rully, 2012, p. 121). Dari ketiga aspek diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja memiliki stabilitas atau vitalitas yang tinggi, yang dapat membuat seseorang bekerja keras, tidak lelah, bersemangat dalam bekerja, dan menganggap bahwa pekerjaannya penting dan mau bekerja. Mereka merasa waktu berlalu dengan cepat di tempat kerja.

Keterikatan kerja dan *Self-Control* memiliki keterikatan satu dengan yang lainnya karena keduanya sama-sama merujuk pada pengelolaan yang didasarkan pada prinsip atau tujuan atas setiap fisik, kognitif, efektif.

Self-Control yang merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki karyawan dimana dapat menyusun, membimbing, mengatur emosi dan mengarahkan perilaku yang dapat membawa ke arah tindakan yang positif. *Self-Control* berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya, dan setiap individu dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tak lepas dari *Self-Control* untuk perencanaan, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan.

2.4 Kerangka Teori dan Berpikir

Berdasarkan pemaparan di atas maka disusunlah kerangka teori sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka teori yang dimaksud adalah Keterikatan Kerja (X) sebagai variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat *Self-Control* (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = F(Y)$$

Keterangan:

X = Keterikatan Kerja

Y = *Self-Control*

F = Fungsi

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori dari dua variabel yaitu keterikatan kerja dan *Self-Control*, berikut kerangka berfikir penelitian ini:

Tabel 1 Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pikir yang telah disebutkan diatas maka peneliti mengajukan hipotesis ;“*Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara Keterikatan Kerja dan Self-Control*”.

2.6 Kajian Relevan.

Fauzun Khusnul Khofiana (2018) melakukan penelitian yang berjudul *Stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota direktorat sabhara*. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota direktorat sabara.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara stres kerja dan keterikatan kerja dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah keterikatan kerjanya, begitu pula sebaliknya. Peneliti juga menemukan bahwa ada hubungan kolerasi responden berdasarkan faktor demografi yaitu: jenis kelamin, lama kerja, dan juga pendidikan terakhir.

Ini Novita Putri, Harlina Nurtjahjanti dan Prasetyo Budi Widodo melakukan penelitian yang berjudul *Hubungan antara kontrol diri dengan intensi perilaku organisasional devian pada anggota kepolisian reserse kriminal di Dit Reskrim Polda Jawa Tengah*. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan intensi POD pada anggota kePolisian Reserse Kriminal. Penelitian ini menggunakan 57 Reserse sebagai subjek penelitian dengan karakteristik yang merupakan anggota Dit Reskrim Polda Jateng dan memegang jabatan sebagai Bintara pelaksana. Hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana mendapatkan $r_{xy} = -0,589$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara intensi POD dan skala kontrol diri. Arah hubungan negatif antara kedua variabel tersebut artinya semakin tinggi kontrol diri anggota reskrim maka intensi POD akan semakin rendah dan sebaliknya. Kontrol diri

memberikan sumbangan efektif sebesar 34,7 % terhadap intensi POD. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ada faktor lain sebesar 65,3 % yang juga turut berperan mempengaruhi intensi POD yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hery Herman (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Self-Control Terhadap Agresivitas Anggota Kepolisian Biro Provos Markas Besar Polisi Republik Indonesia*”. Penelitian ini didasarkan pada hadirnya fenomena seperti penganiayaan, penyiksaan, kekerasan dan penggunaan kekuatan berlebih yang merupakan bagian dari tindakan agresivitas yang mengacu pada *Self-Control* pada masing-masing personel kepolisian. Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian diri dengan agresif. Hasilnya negatif, artinya semakin banyak pengendalian diri, semakin kurang agresif. Dengan kata lain, hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *Self-Control* terhadap agresivitas anggota kepolisian Div. Provos Mabes Polri diterima. Pengaruh pengendalian diri terhadap agresif adalah 21,7-78,3%, dan di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dibahas di atas, yang menjadi tolak ukur pembeda penelitian ini terletak pada teori pembandingan dan, lokasi penelitian. Yaitu: (1) berdasarkan penelitian relevan yang diteliti oleh Fauzun Khusnul Khofiana yang telah dikemukakan di atas maka persamaan penelitian ini dengan penelitian yang relevan adalah sama-sama meneliti tentang hubungan keterikatan kerja pada kepolisian. Sedangkan perbedaannya terletak

pada lokasi penelitian, dan pada teori stres kerja yang di bandingkan dengan keterikatan kerja. (2) Novita Putri, Harlina Nurtjahjanti dan Prasetyo Budi Widodo dalam penelitian yang telah dikemukakan diatas maka persamaan penelitian ini dengan penelitian yang relevan adalah sama sama meneliti tentang *Self-Control* pada kepolisian. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, dan pada teori Perilaku Organisasional Devian (POD) yang di bandingkan dengan *Self-Control*. (3) Hery Herman yang juga telah dikemukakan di atas maka persamaan penelitian ini sama sama meneliti mengenai *Self-Control* pada anggota kepolisian. Sedangkan perbedaannya terletak pada teori pembanding nya yaitu teori Agresivitas dan juga pada lokasi penelitian nya.

