

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci dan aset dalam menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia ini berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam mencapai tujuan organisasi baik di dalam institusi maupun perusahaan.

Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satunya ialah perusahaan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) perusahaan yang bergerak pada bidang pengelolaan kelapa sawit, yang berlokasi di Desa Pangkalan Pisang, Kecamatan Gasib, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau.

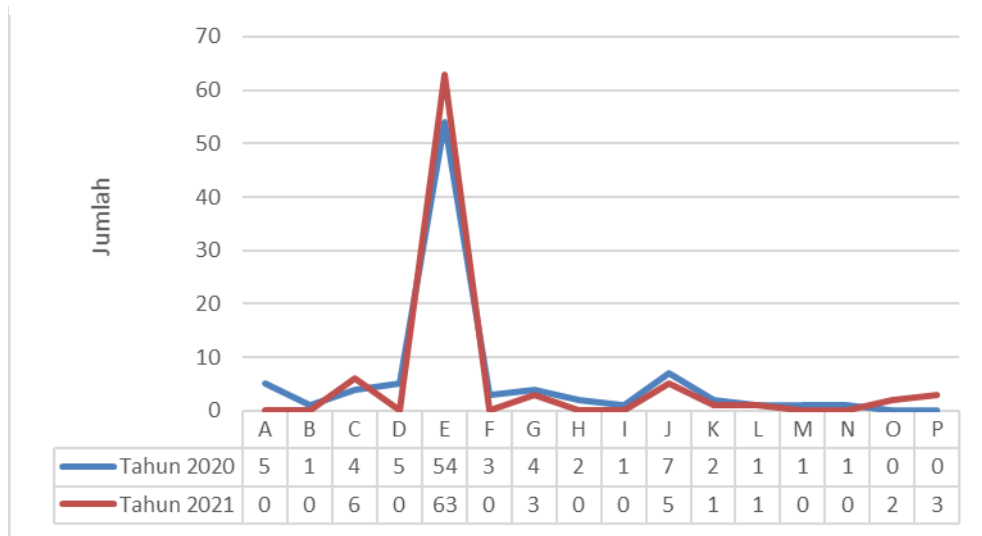
Perusahaan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) adalah cabang dari PT. Astra Agro Lestari merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, sudah beroperasi sejak tahun 1988 berdasarkan akta notaris Lieke L Tukagali SH No. 45, 46, 47 tanggal 8 Oktober 1988. Akta pendirian perusahaan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman SK No. Ya.5/102/12 tanggal 29 Agustus 1990. PT. Astra Agro Lestari Tbk dapat dipandang sebagai perusahaan role model dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit.

Realita yang ada, kinerja karyawan perusahaan terus menerus mengalami permasalahan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari HRGA PT. Kimia Tirta Utama (KTU), Permasalahan karyawan yang terjadi dari bulan Januari

sampai Desember tahun 2020 dan 2021 yang lalu terlihat pada grafik 1.1 di bawah

Gambar 1. 1

Masalah Disiplin Dan Pelanggaran Karyawan Divisi Perkebunan Pt. Kimia Tirta Utama Siak 2020-2021 (Januari-Desember)



ini :

Sumber : HRGA PT. Kimia Tirta Utama (KTU)

Berdasarkan grafik 1.1. terlihat jumlah pelanggaran karyawan berdasarkan jumlah dan tahun terjadinya yang kemudian akan dideskripsikan pada tabel 1.1 pelanggaran karyawan dibawah ini:

Tabel 1. 1

KODE	Jenis pelanggaran	Tahun	
		2020	2021
A	buah tinggal	5	0
B	penyemprotan tidak sesuai SOP	1	0
C	panen buah mentah	4	6
D	buah tidak terpanen	5	0
E	tidak masuk kerja	54	63

KODE	Jenis pelanggaran	Tahun	
		2020	2021
F	menimbulkan keonaran	3	0
G	tidak memakai <i>safety</i>	4	3
H	menggunakan aset tanpa izin	2	0
I	membuang buah	1	0
J	meninggalkan tempat kerja	7	5
K	tidak dapat target	2	1
L	tidak apel pagi	1	1
M	tidak ikut <i>breafing</i>	1	0
N	tidak <i>monitoring</i>	1	0
O	<i>over</i> panen	0	2
P	tidak mentaati prosedur ADM	0	3

Sumber : HRGA PT. Kimia Tirta Utama (KTU)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terdapat sejumlah perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Perilaku kontraproduktif yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan sangat berpotensi menimbulkan kemunduran bagi perusaakaan itu sendiri, sejalan dengan penelitian (Wijayanti, 2014). Perilaku kerja kontraproduktif tidak dapat diremehkan karena perilaku ini dapat mengganggu kinerja organisasi dan memperlambat organisasi dalam pencapaian tujuannya. Ada pun bentuk pelanggaran yang terjadi selama tahun 2020 dan 2021 yaitu buah tinggal, penyemprotan tidak sesuai SOP, panen buah mentah, buah tidak terpanen, tidak masuk kerja, menimbulkan keonaran, tidak memakai *safety*, menggunakan aset

tanpa izin, membuang buah, meninggalkan tempat kerja, tidak dapat target, tidak apel pagi, tidak ikut *breafing*, tidak *monitoring*, *over* panen, tidak mentaati prosedur ADM.

Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa kasus tidak masuk kerja merupakan pelanggaran disiplin yang harus mempunyai perhatian khusus dimana karyawan yang tidak masuk kerja yakni 54 kasus pada tahun 2020 dan 63 kasus pada tahun 2021. Pelanggaran ini merupakan pelanggaran yang paling banyak terjadi setiap tahunnya di antara kasus pelanggaran yang lainnya. Adapun kasus pelanggaran yang lainnya yaitu buah tinggal 5 kasus tahun 2020 dan 0 kasus tahun 2021, penyemprotan tidak sesuai SOP 1 kasus tahun 2020 dan 0 kasus tahun 2021, panen buah mentah 4 kasus tahun 2020 dan 6 kasus tahun 2021, buah tidak terpanen 5 kasus tahun 2020 dan 0 kasus tahun 2021, menimbulkan keonaran 3 kasus tahun 2020 dan 0 kasus tahun 2021, tidak memakai *safety* 4 kasus tahun 2020 dan 3 kasus 2021, menggunakan aset tanpa izin 2 kasus tahun 2020 dan 0 kasus 2021, membuang buah 1 kasus tahun 2020 dan 0 kasus 2021, meninggalkan tempat kerja 7 kasus tahun 2020 dan 5 kasus tahun 2021, tidak dapat target 2 kasus tahun 2020 dan 1 kasus tahun 2021, tidak apel pagi 1 kasus tahun 2020 dan 1 kasus tahun 2021, tidak ikut *breafing* 1 kasus tahun 2020 dan 0 kasus tahun 2021, tidak *monitoring* 1 kasus tahun 2020 dan 0 kasus tahun 2021, *over* panen 0 kasus tahun 2020 dan 2 kasus tahun 2021, tidak mentaati prosedur ADM 0 kasus tahun 2020 dan 3 kasus tahun 2021.

Fenomena yang terjadi dimana tingginya tingkat ketidakdisiplinan karyawan ini mengindikasikan adanya perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan kerja divisi perkebunan. Perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh seorang

karyawan dapat menciptakan sugesti dan akan menjadi budaya yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan lainnya. Akibatnya, terjadinya penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi organisasi dalam jangka panjang.

Budaya kerja kontraproduktif diberbagai kantor baik swasta maupun pemerintah semakin lama semakin mengurangi produktivitas karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mengurangi kinerja organisasi secara keseluruhan (Rusdi, 2015). Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan juga mahal bagi organisasi dan anggota organisasi (Spector, Bauer, & Fox, 2010).

Perilaku kerja kontraproduktif tidak dapat dianggap remeh karena perilaku ini dapat memperburuk kinerja organisasi dan menghambat organisasi dalam pencapaian tujuannya (Wijayanti, 2014). Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai “*disfungsional*”, karena hampir selalu melanggar norma-norma utama dalam organisasi dan melakukan perbuatan yang tidak relevan dengan tujuan mereka, menyalahi prosedur, menurunkan produktifitas dan profitabilitas (Dalal, 2005).

Variabel yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah stres kerja (Luthans, 2011). Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam bekerja yang muncul karena karyawan merasa kewalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Judge dan Robbins, 2013). Stres kerja mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja (Hamali, 2018).

Variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah keadilan organisasional (Luthans, 2011). Keadilan organisasional dapat diukur

dengan keadilan distributif. Keadilan distributif mengacu pada hasil yang diterima oleh karyawan, hasil tersebut berhubungan dengan perbandingan antara standar dan pengaruh kekuatan perasaan maupun penilaian adil atau tidaknya hasil yang didapat (Wiryanata, 2014).

Berbagai hasil penelitian yang meneliti tentang pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kerja kontraproduktif seperti yang telah dilakukan oleh (Wijayanti, 2014) bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, semakin kuat implementasi nilai keadilan didalam organisasi akan mendorong berkurangnya perilaku kontraproduktif yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Perilaku kerja kontraproduktif seringkali muncul dalam tiap organisasi swasta maupun organisasi publik (Yandra, Kamela, & Dharma, 2017).

Sementara itu, aspek individual karyawan terkait dengan kemampuan menggunakan emosional yang dapat menghasilkan penalaran kognitif dalam merespon situasi atau fenomena yang terjadi pada lingkungan perusahaan (Vough & Caza, 2016). Kemampuan emosional melibatkan penyesuaian, pemahaman, pengaturan, pengendalian dan penggunaan emosional diri dan orang lain yang disebut dengan istilah kecerdasan emosional (Salovey & Mayer, 1990) Dalam (Hastuti, 2019).

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat menggunakan kemampuannya dalam menanggapi aktivitas politik dengan menunjukkan perilaku kerja yang positif dan inovatif, serta meningkatkan perilaku kerja produktif (De Clercq et al., 2014., Matta, 2014). (Druskat dan Wolff, 2001) menjelaskan bahwa

terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efektifitas organisasi dan perilaku non tugas karyawan.

Efektifitas organisasi merupakan hasil kerja karyawan yang wajib dipenuhi. Sedangkan perilaku non tugas merupakan tindakan sukarela dari karyawan yang dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu perilaku positif anggota organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku positif anggota organisasi dilakukan sukarela selain pekerjaan yang ditugaskan secara resmi seperti sopan santun, loyalitas terhadap perusahaan, ketaatan pada peraturan, dan partisipasi pada kegiatan perusahaan (Jung dan Yoon, 2012).

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah latar belakang, fenomena, dan ketidakkonsistenan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Keadilan Distributif dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan PT. KIMIA TIRTA UTAMA (KTU) KECAMATAN KOTO GASIB KABUPATEN SIAK”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan maka dapat diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas didalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif dalam dalam pekerjaan karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak?

2. Bagaimanakah pengaruh keadilan distributif berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif dalam pekerjaan karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak?
3. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja Kontraproduktif karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak.
2. Pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Perusahaan, hasil yang diperoleh dapat dimanfaatkan menjadi acuan atau alat pertimbangan dalam merumuskan strategi yang dapat mendorong penurunan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja, khususnya pada karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU)

2. Akademis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia akademis dimana hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi berbagai peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa.