

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi untuk terus konsisten dalam menjaga keberlangsungan hidupnya tidak terlepas dari peran dari pegawai atau karyawan yang menjadi motor penggerak utama kegiatan sebuah organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu persaingan dunia usaha mendorong setiap organisasi menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai ujung tombak utama yang akan menjaga organisasi agar dapat bertahan menghadapi persaingan yang dinamis.

Suhendra (2020) pada saat ini salah satu bidang usaha yang terus berkembang adalah bidang konstruksi mengingat Bangsa Indonesia terus meningkatkan fasilitas dibidang infrastruktur untuk mendorong terwujudnya kepentingan orang banyak. Unit usaha yang ditunjuk untuk melaksanakan kegiatan tersebut adalah instansi milik pemerintah bekerja sama dengan swasta nasional atau multinasional. Salah satu perpanjangan tangan pemerintah di seluruh daerah khususnya Kota Padang adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Sumatera Barat.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah instansi yang dikelola pemerintah. Instansi tersebut membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah perangkat daerah yang diserahkan kewenangan, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah,

desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur daerah.

Dalam melaksanakan kegiatannya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang memiliki target tahunan yang harus tercapai, seperti pengerjaan proyek pelebaran jalan dan perbaikan jalan hingga jembatan serta perbaikan trotoar di sekitar Kota Padang. Dalam rangka mencapai target tersebut pada tahun 2019 yang lalu pemerintah Kota Padang telah menyiapkan dana Rp 17.8 Milyar. Akan tetapi setelah tahun 2019 yang lalu sejumlah target yang menjadi tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang tidak seluruhnya terwujud sehingga menciptakan sejumlah penilaian negatif dari masyarakat. Menurut Ridho (2019) setidaknya terdapat empat proyek Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang yang molor dari target waktu penyelesaian seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Target dan Penyelesaian Proyek
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang Tahun 2019

Nama Proyek	Besar Anggaran	Target	Realisasi
Pendestrian Trotoar Sepanjang 4.1 KM	17.8 Milyar	100%	65%
Prasarana Jalan Pantai Padang Menuju BIM	20 Milyar	100%	43%
Prasarana Jalan Bypass	27 Milyar	100%	87%
Pendestrian Batang Arau dan Gunung Padang	25 Milyar	100%	67%

Sumber: www.padang-ekspres.go.id

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat sejumlah proyek Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang yang seharusnya selesai pada akhir tahun 2019 yang lalu tetapi karena sejumlah permasalahan dan kendala mengalami penundaan penyelesaian. Diantara proyek infrastruktur tersebut realiasi

penyelesaian paling buruk adalah penyelesaian proyek pedestrian trotoar sepanjang 4.1 km pada sejumlah lokasi strategis di Kota Padang, proyek tersebut hanya selesai sebanyak 65% selain itu kasus yang sama juga menimpa mega proyek pembangunan sarana jalan dari Pantai Padang menuju Bandara Internasional Minang Kabau yang targetnya selesai akhir tahun 2019 akan tetapi proyek tersebut tidak mencapai target, dimana pada akhir tahun 2019 proyek tersebut hanya selesai 43% sedangkan dana yang dikeluarkan pemerintah daerah untuk membiayai proyek tersebut mencapai 20 Milyar Rupiah.

Terlambatnya sejumlah penyelesaian proyek infrastruktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang diduga disebabkan oleh perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Anderson et al (2011) perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang dianggap menyimpang karena dianggap merugikan bagi organisasi atau pun individu yang melakukannya. Bagi organisasi perilaku kerja kontraproduktif akan merusak citra perusahaan sehingga perilaku tersebut harus dikurangi atau dihindari. Salah satu bentuk perilaku kerja kontraproduktif berkaitan dengan penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, melakukan manipulasi dana proyek, mencuri, menggunakan zat adiktif dan sebagainya.

Terlambatnya penyelesaian beberapa mega proyek yang dilaksanakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang diduga disebabkan oleh adanya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan sejumlah oknum pegawai pelaksana proyek. Hal tersebut terindikasi dari adanya keluhan dari sejumlah pihak yang terlibat di dalam proyek yang menyatakan dana yang dikeluarkan masih belum cukup untuk membiayai dan menyelesaikan proyek. Lambatnya

penyelesaian juga menunjukkan adanya kemungkinan sejumlah pihak yang terlibat dalam proyek melakukan penyalahgunaan dana proyek. Dana tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi. Jika hal tersebut terus dibiarkan maka akan mendatangkan banyak kerugian materil sehingga akan meningkatkan divisit anggaran belanja pemerintah daerah Kota Padang.

Menurut Luthan (2015:151) perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan kecenderungan pegawai untuk melakukan perilaku menyimpang dalam bekerja. Perilaku kontraproduktif merupakan salah satu perilaku yang harus dikurangi dalam bekerja karena akan membuat nama instansi yang menjadi pegawai tersebut bekerja akan semakin rusak sehingga menghilangkan kepercayaan masyarakat. Oleh sebab itu sangat penting bagi peneliti untuk mencoba mengetahui sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif khususnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Menurut Iskandar dan Sudarma (2016) mengungkapkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh keadilan distributif, selain itu Wijayanti (2015) perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan *emotional exhaustion*. Masing-masing variabel tersebut diduga mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif dalam sebuah organisasi khususnya instansi yang dikelola oleh pemerintah daerah.

Robbins dan Timothy (2014:215) keadilan distributif menunjukkan kesesuaian distribusi kompensasi dan wewenang yang dirasakan pegawai selama bekerja. Ketika keadilan distributif dirasakan oleh masing-masing pegawai akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga mengurangi kecenderungan dalam diri pegawai untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif akan tetapi jika pegawai

merasakan ketidakadilan dalam distribusi kompensasi, wewenang dan tanggung jawab maka perasaan tidak nyaman tersebut akan menjadi faktor pendorong terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2015) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Konsistensi hasil penelitian juga diperoleh oleh Hendrawan (2017) yang menemukan bahwa semakin tinggi nilai keadilan distributif yang dirasakan pegawai dalam bekerja akan semakin menurunkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Chen et al (2020) yang menemukan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Munculnya perilaku kerja kontraproduktif dapat muncul juga dapat dipengaruhi *perceived organizational support*. Menurut Rivai dan Sagala (2015:143) *perceived organizational support* menunjukkan perasaan yang dirasakan pegawai setelah mendapatkan bantuan dari organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk pelatihan, pendidikan tambahan hingga pujian dan motivasi dari pimpinan akan sangat mempengaruhi psikologis pegawai seperti memunculnya perasaan bahagia dan nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu semakin kuat *perceived organizational support* akan menurunkan perilaku kerja kontraproduktif khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2015) menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai. Temuan yang konsisten juga diperoleh oleh Hanafi

(2017) menemukan bahwa *perceived organizational support* yang semakin kuat akan menurunkan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Temuan yang berbeda diperoleh oleh Zen et al (2017) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

Rivai dan Sagala (2014:244) mengungkapkan bahwa terjadinya perilaku kerja kontraproduktif dapat terjadi akibat *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional dalam diri pegawai. Kelelahan emosional menunjukkan perasaan bosan dan jenuh yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Kelelahan emosional akan meningkatkan tensi emosi pegawai, sehingga sangat memungkinkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Oleh sebab itu dalam rangka menurunkan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pimpinan perusahaan harus menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja agar *emotional exhaustion* dapat menurun.

Hasil penelitian Chen et al (2020) menemukan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dirasakan pegawai. Temuan yang konsisten diperoleh oleh Arfah (2019) menemukan bahwa *emotional exhaustion* yang semakin kuat akan meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif dalam diri pegawai. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Ziko et al (2019) yang menemukan bahwa *emotional exhaustion* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan adanya pro dan kontra hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian yang membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Penelitian ini bersifat empiris. Penelitian ini

memiliki judul lengkap yaitu: **Pengaruh Keadilan Distributif, *Perceived Organizational Support* dan *Emotional Exhaustion* Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?
3. Apakah *emotional exhaustion* berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *emotional exhaustion* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada perumusan masalah, maka diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Instansi hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengurangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif khususnya pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
2. Praktisi hasil yang diperoleh dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif khususnya pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
3. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti dimasa mendatang.