

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perilaku karyawan (*employee behavior*) sangat menentukan kinerja organisasi (*performance organization*). Bastian (2001) menyatakan bahwa konsep kinerja (*performance*) ini, pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Tapi, antara keduanya tetap bertautan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, dalam menelaah kinerja suatu organisasi, tak lepas dari studi tentang perilaku karyawan dalam organisasi itu.

Yao and Fan, Guo, Li (2014) mengemukakan bahwa hal yang utama bagi suatu organisasi adalah efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Apabila dikaitkan dengan pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa menuju suatu organisasi yang efektif dan efisien, seyogyanya ditunjang oleh perilaku karyawan yang memberikan pengaruh positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terkait dengan perilaku karyawan dalam suatu organisasi kerja ini, dikemukakan oleh Applebaum, Laconi dan Matousek (2007) bahwa hal yang menarik dalam kajian perilaku di tempat kerja adalah apa yang disebut dengan *negative deviant behavior*. Dapat diterjemahkan bahwa *negative deviant behavior* ini adalah salah satu perilaku yang tidak positif terhadap organisasi. Dengan kata lain, perilaku ini adalah perilaku negatif, yang berbanding terbalik dengan proses pencapaian tujuan organisasi kerja.

Berangkat dari hasil penelitian yang telah dipublikasikan oleh Yao *et al* (2014) bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan (*leadership*) dan stress kerja (*work stress*) terhadap perilaku karyawan (*employee behavior*), maka dapat dijadikan landasan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan stress kerja karyawan di tempat kerja. Walaupun, tak jarang stress atau tekanan kepada karyawan diberikan oleh pimpinan sebagai alat untuk memotivasi, tapi banyak teori dan hasil penelitian membuktikan bahwa stress kerja lebih cenderung berpengaruh terhadap perilaku negatif karyawan.

Pernyataan di atas diperkuat oleh Lambert dan Hogan, Griffin (2007) Golparvar dan Kamkar, Javadian, (2012) yang menyatakan bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif bagi karyawan dan menyebabkan terjadinya perilaku negatif. Dengan demikian, studi tentang perilaku negatif pegawai dalam suatu organisasi kerja, dapat dilihat dari kepemimpinan dan stress kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut.

Terkait dengan kepemimpinan, Burns (1978); Pillai, Schriesheim, and Williams (1999); Judge and Piccolo (2004) menyatakan bahwa sejak Downton (1973) mengemukakan karakteristik kepemimpinan atas pemimpin transaksional dan pemimpin transformasional, maka teori ini berkembang pesat sampai hari ini.

Berdasarkan teori perilaku karyawan dengan pendekatan kombinasi deduksi – induksi yang dikemukakan oleh Bennet and Robbinson (2000) bahwa datang terlambat, penurunan etos kerja dan pengambilan keputusan yang tidak etis, merupakan salah satu bentuk dari *employee negative behavior*. Di mana dengan menggunakan kombinasi metode deduksi ini, dibagi atas 4 kategori, yaitu (1) *production related behavior*, seperti datang terlambat, (2) *political behavior*

seperti diskriminasi dan sabotase, (3) *offensive behavior* seperti kekerasan fisik dan (4) *property related behavior* seperti keputusan yang tidak etis dan lain sebagainya.

Ke 4 (empat) kategori tentang perilaku negatif karyawan di atas, tentu berhubungan dengan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memimpin suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Robin (2010) mengemukakan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi sangat menentukan efektivitas organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Penelitian selanjutnya terkait dengan perilaku negatif pegawai adalah penelitian yang dilakukan Yao and Li (2011) yang mengemukakan bahwa perilaku negatif pegawai ini, dapat dilihat dalam 3 (tiga) dimensi, yaitu (1) *work laziness behavior* (perilaku malas kerja), (2) *interpersonal malicious behavior* (perilaku interpersonal yang menyimpang) dan (3) *obstructive-destructive behavior* (perilaku merusak dan menghalangi). Dimensi perilaku negatif ini, tak berbeda secara substansial dengan kategori yang telah dikemukakan oleh Bennet and Robbinson (2000). Perbedaannya terletak dari pendekatan yang dilakukan, dimana pendekatan untuk perilaku negatif yang membagi atas 4 (empat) kategori menurut Bennet and Robbinson, disebut sebagai pendekatan dengan metode kombinasi deduktif – induktif.

Sementara itu, hasil studi empiris di China, perilaku negatif pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan stress kerja, diusulkan dalam bentuk 3 (tiga) dimensi (Yao, *et al* (2014). Berdasarkan pada dimensi perilaku negatif pegawai yang dikemukakan oleh Yao *et al* (2014) ini, maka pegawai yang datang terlambat, termasuk ke dalam dimensi 1, yaitu *work laziness behavior*.

Sedangkan keputusan yang tidak etis dimasukkan dalam dimensi 2 yaitu *interpersonal malicious behavior*. Pada dimensi 3 yaitu *obstructive – destructive behavior* meliputi tindakan konfrontasi dan sabotase di kantor.

Robbin (2010) mengemukakan bahwa stress kerja merupakan masalah dalam organisasi. Stress kerja itu dapat disebabkan karena beban kerja yang besar dan harus bekerja lebih lama karena adanya perampangan pada organisasi kerja.

Apapun penyebabnya, tapi intinya adalah bahwa stress kerja berhubungan dengan perilaku negatif pegawai. Tentu saja perilaku negatif dari karyawan di dalam organisasi kerja ini merupakan hal yang tidak diinginkan baik secara konsep ideal dan teoritis, maupun dalam praktisnya.

Dari hasil studi literature yang penulis lakukan terkait perilaku negatif ini, ditemukan *riset gap* pada suatu penelitian menyatakan bahwa tidak ada pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh Anom (2017) pada pegawai PT Adira Finance Tbk yang menggunakan stress kerja untuk menganalisis perilaku negatif pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa stress kerja pegawai tidak memberikan pengaruh yang *signifikan* terhadap perilaku negatif pegawai. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perilaku negatif karyawan yang bekerja pada PT Adira Finance Tbk, tidak dipengaruhi secara *signifikan* oleh stress kerja karyawan tersebut.

Pada penelitian lain yang dilakukan Anzhari, Sumampouw dan Kaparang (2014) mengemukakan bahwa perilaku negatif pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk Cabang Manado. Tetapi pada penelitian ini variabel yang digunakan tidak merinci tipe kepemimpinan yang bagaimana yang memberikan pengaruh

terhadap perilaku negatif pegawai. Dengan kata lain, hasil penelitian ini hanya sebatas mengungkap perilaku negatif pegawai ditentukan oleh kepemimpinan.

Selain *riset gap*, penulis juga melakukan survey awal terkait dengan perilaku negatif pegawai. Survey dilakukan terhadap 30 (tiga puluh) orang pegawai dimana 15 (lima belas) orang pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Pariaman dan 15 (lima belas) orang pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Survey ini dilakukan pada pertengahan bulan Juni 2018. Survey dilakukan dengan menyebarkan angket yang memuat 7 (tujuh) buah pertanyaan terkait dengan perilaku negatif antara lain (1) pegawai yang datang terlambat, (2) tidak menuntaskan pekerjaan, (3) pulang kantor lebih awal, (4) menggunakan jam kerja untuk kegiatan lain diluar kegiatan kantor, (5) kurang menghormati atasan, (6) tidak bertegur sapa dengan rekan kerja dan (7) kurang menghormati tamu. Kategori pengisian untuk menjawab pertanyaan yang tertulis dalam angket adalah dengan ketentuan bahwa responden pernah melakukan perilaku negatif dalam satu bulan terakhir semenjak pengisian angket sesuai dengan pertanyaan yang tertera dalam angket. Ketujuh perilaku negatif ini, menurut Yao *et al*, (2011) merupakan perilaku negatif pegawai yang dikategorikannya ke dalam dimensi *work laziness behavior* (perilaku malas bekerja) dan *interpersonal malicious behavior* (perilaku interpersonal yang menyimpang). Dari hasil survey tersebut didapatkan data sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1 .

Tabel 1.1. Hasil Survey awal Perilaku Negatif Pegawai

No	Kab/Kota	Jumlah Responden	Jumlah responden berperilaku negatif	%
1	Kab. Padang Pariaman	15	10	66,67
2	Kota Padang	15	8	53,33
	Jumlah	30	18	100

Sumber : Hasil survey awal (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Pariaman dari 15 (lima belas) orang yang menjawab pertanyaan dalam angket maka terdapat 10 (sepuluh) orang atau 66,67% pegawai menjawab pernah melakukan perilaku negatif dalam satu bulan terakhir. Sementara itu, di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang dari 15 (lima belas) orang yang menjawab pertanyaan dalam angket maka terdapat 8 (delapan) orang atau 66,67% pegawai menjawab pernah melakukan perilaku negatif dalam satu bulan terakhir. Ini artinya adalah bahwa pegawai yang melakukan perilaku negatif pada kedua instansi tersebut prosentase cukup besar yakni sekitar 60% pegawai pernah berperilaku negatif. Hasil survey ini menggambarkan perilaku negatif pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat cukup tinggi, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh apa penyebab terjadinya perilaku negatif tersebut dan faktor yang mempengaruhinya. Dikhawatirkan apabila perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten/Kota di Sumatera Barat tidak dikenali dan diteliti, maka hal ini akan berpotensi meningkat, seiring waktu dan beban kerja ke depan yang semakin berat. Sementara itu, apabila dikaitkan dengan fungsi utama dinas ini sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsinya dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, sudah barang tentu akan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Persoalan lingkungan hidup bersifat dinamis. Penanganan masalah lingkungan hidup pun mesti bersifat responsif. Respon yang cepat dan tanggap dari dinas akan sulit dicapai apabila perilaku negatif pegawai tidak ditanggulangi dari sudut pandang kepemimpinan dan stress kerja. Dengan kata lain, implikasi

dari perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat akan berdampak pada terjadinya penurunan fungsi dinas tersebut sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsinya dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas serta *riset gap* dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis memberikan argumentasi bahwa penelitian tentang perilaku negatif pegawai selama ini sering dilakukan pada sektor organisasi non publik tetapi pada sektor organisasi publik seperti Dinas Lingkungan Hidup masih belum pernah diteliti. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang perilaku negatif pegawai ini pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.

Adapun judul penelitian adalah “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Negatif Pegawai Dengan Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderating” Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam hal ini ialah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
4. Apakah kepemimpinan transaksional memoderasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
5. Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten/Kota di Sumatera Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, selanjutnya ditentukan tujuan dari penelitian ini yakni untuk :

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.

5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan nantinya, dapat berupa manfaat secara teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci, kedua manfaat yang diharapkan itu dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan dalam khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam disiplin Ilmu Manajemen. Tambahan khasanah yang diharapkan tersebut, dapat berupa ketersediaan data dan informasi terkait dengan penelitian sejenis, maupun teori yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini, bisa dipakai dalam upaya mengatasi masalah perilaku negatif pegawai pada Instnasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat. Hasil penelitian ini tidak hanya untuk wilayah Povinsi Sumatera Barat saja, tapi memungkinkan dapat dipraktekkan di wilayah yang lainnya, dalam permasalahan yang terkait dengan perilaku negatif pegawai.