

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

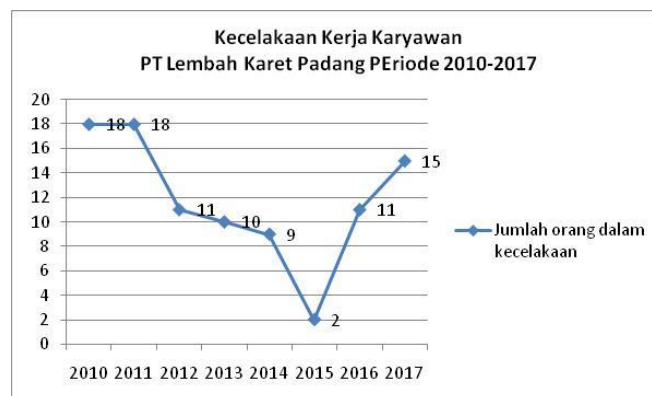
Jika diamati perilaku kerja kontraproduktif yang banyak terjadi dalam banyak bidang, ini tidak terlepas pada adanya keinginan untuk mengambil hak orang lain dan mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok lalu menjadi pembenaran bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan hal biasa yang boleh dilakukan (*rationalization*) dan adanya kesempatan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Secket dan DeVore dalam Anderson, (2005) mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive work behavior*) mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut.

Gruys dan Sackett (2003) mengemukakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang dipandang organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah. Pernyataan tersebut serupa dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Spector et al (2006) menambahkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif memiliki dampak kerugian pada organisasi dan anggota organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja karyawan secara khususnya (Rusdi, 2015).

PT. Lembah Karet Padang adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang mengolah dan memproduksi karet mentah menjadi karet remah (*crumb*

rubber) dan karet SIR 20. Untuk menjadikan perusahaan ini memiliki produktivitas kerja yang baik, maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja yang terjadi pada karyawannya, kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan PT Lembah Karet Padang yaitu permasalahan kecelakaan kerja yang banyak terjadi pada karyawan. Data-data mengenai kecelakaan kerja tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 :

Gambar 1.1
Klasifikasi Kecelakaan Karyawan
PT. Lembah Karet Padang Periode Tahun 2010 – 2017



Sumber : PT. Lembah Karet Padang, Agustus 2018

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2010 sampai dengan 2011 jumlah kecelakaan kerja cenderung tinggi dan stabil, meski mengalami penurunan dari tahun 2012 sampai tahun 2015, namun kecelakaan kerja kembali mengalami peningkatan dari 2 orang pada tahun 2015 menjadi 11 orang pada tahun 2016 dan naik menjadi 15 pada tahun 2017. Hal ini mengindikasikan setiap tahunnya karyawan selalu saja ada yang mengalami kecelakaan kerja dan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku yang tidak aman dalam bekerja. Gruys dalam Sackett (2002) mengatakan salah satu bentuk perilaku kerja kontraproduktif adalah kegagalan untuk mengikuti prosedur keselamatan, kegagalan untuk mempelajari

prosedur keselamatan). Dimana hal ini menunjukkan ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja berarti karyawan gagal untuk mengikuti prosedur keselamatan dalam bekerja. Selain itu kegagalan untuk mengikuti prosedur keselamatan bekerja juga menunjukkan salah satu aspek-aspek dari perilaku kerja kontraproduktif yaitu berupa penyimpangan produksi (Spector et al, 2006). Selanjutnya Spector et al (2006) mengatakan penyimpangan produksi merupakan kegagalan yang dilakukan pekerja dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dengan cara yang seharusnya. Penyimpangan produksi biasanya lebih pasif karena tindakan yang dilakukan kurang dapat dilihat dengan jelas, tidak merusak properti dan memerlukan bukti yang jelas. Perilaku penyimpangan produksi biasanya berupa mengabaikan pekerjaan saat jam kerja, bekerja tidak sesuai tugas, tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, menundanunda pekerjaan.

Penyimpangan produksi yang terjadi pada PT. Lembah Karet Padang adalah masih terdapatnya karyawan yang bekerja tidak sesuai tugas seperti seharusnya karyawan menggunakan alat pelindung diri untuk melakukan pekerjaan secara efektif dengan cara yang seharusnya, namun dengan terjadinya kecelakaan kerja menggambarkan bahwa karyawan kurang memperhatikan keselamatan dalam bekerja seperti tidak semua karyawan mepergunakan alat pelindung diri dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan gagal untuk mengikuti prosedur keselamatan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah stres kerja. Sebagian besar studi tentang perilaku kerja menyimpang menyelidiki faktor stres berkontribusi dengan prevalensi perilaku menyimpang

yang berfokus pada faktor-faktor stres yang berhubungan dengan pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Douglas dan Martinko, 2001).

Siagian (2007) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Spector dan Fox (2005) perilaku menyimpang di tempat kerja terjadi karena karyawan reaksi terhadap stres kerja dan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan emosi negatif. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan beberapa bentuk perilaku menyimpang.

Selain itu yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan, 2007). Selanjutnya iklim organisasi berhubungan dengan perilaku positif seperti perilaku inovatif, *organizational citizenship behavior* dan perilaku organisasional negatif seperti perilaku kerja kontraproduktif (Wolf et al, 2012)

Menurut Spector dan Fox (2005) meneliti tentang *The stressor-emotion model of counterproductive work behavior* menemukan perilaku menyimpang di tempat kerja terjadi karena karyawan reaksi terhadap stres kerja dan faktor-faktor

lain yang dapat menyebabkan emosi negatif. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan beberapa bentuk perilaku penyimpangan. Wolf et al, (2012) meneliti tentang *empirically supported treatment's impact on organizational culture and climate* mengatakan iklim organisasi berhubungan dengan perilaku positif seperti perilaku inovatif, *organizational citizenship behavior* dan perilaku organisasional negatif seperti perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Spector dan Fox (2005) dan Wolf et al, (2012). Perbedaan dengan kedua penelitian ini adalah variabel independen yang dipergunakan dalam penelitian ini stres kerja, iklim organisasi. Selanjutnya objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk itu penulis melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Lembah Karet Padang?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Lembah Karet Padang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Lembah Karet Padang
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Lembah Karet Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai stres kerja dan iklim organisasi beserta pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
2. Bagi Akademik diharapkan
3. memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan wawasan bagi masyarakat akademis mengenai stres kerja dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
4. Bagi Penulis untuk menambah pengetahuan penulis tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai stres kerja, iklim organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.