

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena manusia adalah sumber daya yang dinamik dan senantiasa diperlukan dalam setiap proses operasi suatu organisasi. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, dalam pengelolaan sumber daya manusia termasuk didalamnya penyediaan tenaga kerja yang berkelayakan dan mempunyai kualitas serta memiliki produktiviti kerja yang tinggi. Sumber daya manusia adalah satu komponen yang tidak ternilai harganya. Manusia sebagai penanda akan terjadinya kecenderungan perubahan yang memerlukan ketepatan yang sesuai untuk meningkatkan potensi setiap individu (Istiqomah, 2004).

Perilaku kerja produktif sangatlah diperlukan suatu organisasi, sebab bilamana tingkah laku tidak produktif yang berlaku maka akan menjadi penghalang untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif senantiasa menjadi perhatian penting dalam organisasi karena sifatnya yang luas. Perilaku kerja kontraproduktif mempunyai berbagai bentuk mulai dari hal atau tindakan yang kecil sampai pada tindakan besar yang dapat merugikan karyawan dan organisasi. Bentuk dari pada perilaku kerja kontraproduktif seperti menggunjing sesama rekan kerja, menyebar rumor tentang adanya pencurian di tempat kerja dan ketidakamanan di tempat kerja. Perilaku kerja kontraproduktif ini tidak memandang siapa mereka yang akan disasar dan bagaimana mereka turut melakukan perilaku

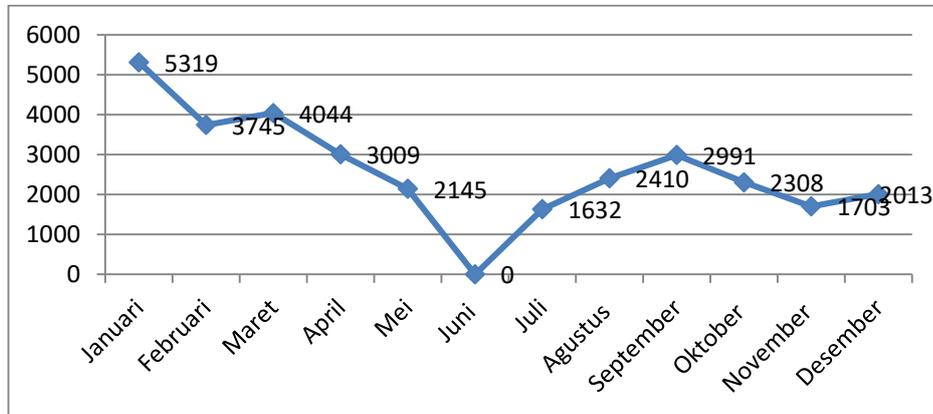
tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif senantiasa menjadi fenomena negatif, dan organisasi mempunyai kepentingan dalam meramalkan kemungkinan bahwa pekerja mungkin melibatkan diri dalam tingkah laku tersebut (Budiman, 2015)

Perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan yang diambil oleh pekerja yang mempengaruhi kegiatan kerja. Penyebab untuk melibatkan diri dalam perilaku kerja kontraproduktif dan cara-cara untuk menyatakan perilaku kerja kontraproduktif tersebut berbeda dari masa ke masa, dan akibatnya akan menjadi sulit bagi organisasi untuk menentukan dengan tepat apa sumber yang berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Sackett dan Devore (2002) mengatakan perilaku kerja kontraproduktif adalah tingkah laku yang disengajakan oleh sebahagian anggota organisasi yang dilihat oleh organisasi sebagai hal yang bertentangan dengan tujuan organisasi.

PT. Sumatera Tropical Spices adalah satu perusahaan pelaku industri dan bisnis untuk ekspor kulit manis. Untuk menjadikan perusahaan ini yang terbaik dalam menghasilkan produk ekspor kulit manis yang berkualitas, maka perusahaan ini memerlukan karyawan yang tidak memiliki perilaku kerja kontraproduktif. Namun demikian, dalam upaya menciptakan karyawan untuk tidak memiliki perilaku kerja kontraproduktif, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan PT. Sumatera Tropical Spices yaitu permasalahan pulang kerja lebih awal terlihat dari absensi dimana karyawan sering pulang kerja lebih cepat dari jam yang ditentukan oleh perusahaan. Data selengkapnya dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :

Gambar 1.1
Rekap Absen Karyawan Cepat Pulang PT. Sumatera Tropical Spices
Periode Tahun 2017 (kasus)



Sumber : PT. Sumatera Tropical Spices, April 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terjadi fluktuasi pada rekapitulasi absensi karyawan untuk kasus cepat pulang dalam bekerja dari bulan Januari sampai Desember 2017, dimana pada bulan maret terjadi peningkatan karyawan cepat pulang mencapai 4044 kasus, namun dari April sampai Juni 2017 mengalami penurunan dan kembali meningkat dari Juli sampai September 2017, dan turun dari Oktober hingga November 2017 serta kembali naik pada Desember 2017. Hal ini menjelaskan bahwa setiap bulannya karyawan selalu saja ada yang cepat pulang dalam bekerja, dimana perilaku seperti ini bertentangan dengan peraturan yang ada di dalam organisasi. Karyawan dalam sebuah organisasi seharusnya masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.

Perilaku karyawan yang cepat pulang dalam bekerja dapat dikatakan perilaku kerja kontraproduktif. Spector et al. (2006) menjelaskan salah satu dimensi perilaku kerja kontraproduktif yaitu penarikan diri (*withdrawal*) terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja dari yang ditentukan oleh organisasi seperti

datang terlambat atau pulang kerja lebih awal. Penarikan diri merupakan perilaku yang dilakukan karyawan dengan cara membatasi jumlah waktu kerja kurang dari jam seharusnya seperti ketidakhadiran, datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya. Penarikan diri merupakan usaha untuk menghindari situasi lingkungan kerja.

Menurut Sacket dan Devore (2002) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi dan ketidakadilan organisasi. Kemudian Ceryak-Hai dan Tziner (2014) mengatakan bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan mempunyai kaitan dengan tingkah laku kerja kontraproduktif, keadilan yang diterima dan status pekerjaan. Arif (2018) menemukan terdapat pengaruh negatif antara Perceived Organizational Support (POS) terhadap perilaku kerja kontra produktif. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *leader member exchange* (LMX) terhadap perilaku kerja kontra produktif.

.Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) atau disingkat POS. Dampak persepsi dukungan organisasi mencakup berbagai topik perilaku organisasi seperti pemilihan perilaku baik (lawan dari perilaku kontraproduktif), pengembangan karir, pelatihan karyawan baru, dan desain kerja/pengayaan kerja. Pendapat Nielsen (2006) menyatakan bahwa tidak hanya persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) atau disingkat POS memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja baik, tetapi juga

memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja tidak baik (kontraproduktif). Pendapat ini lebih menegaskan POS memiliki dampak kuat pada berbagai model perilaku kontraproduktif.

Budiman (2015) meneliti tentang pengaruh kualitas hubungan antara atasan – bawahan terhadap perilaku kerja kontraproduktif Studi Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kualitas hubungan antara Atasan-Bawahan terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada perawat Rumah Sakit Mata Palembang.

Wijayanti (2014) meneliti tentang pengaruh keadilan organisasi dan *perceived organizational support* (POS) terhadap perilaku kontraproduktif guru SD negeri di Kecamatan Beji Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisa dan kajian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Keadilan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif. (2) *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh langsung negatif terhadap perilaku kontraproduktif.. (3) Keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *perceived organizational support* (POS).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Budiman (2015) serta Wijayanti (2014). Namun pada penelitian ini terdapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana variabel independen yang dipergunakan hanya kualitas hubungan antara atasan – bawahan (*Leader Member Exchange*) dan *perceived organizational support*.. Selanjutnya objek penelitian yang dipergunakan juga berbeda, dimana dalam penelitian ini menggunakan objek Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices

Berdasarkan kepada uraian ringkas fenomena dan latar belakang masalah peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif khususnya pada karyawan. Secara umum penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices
2. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan dilaksanakannyapenelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

2. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Akademisi, hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk membahas sejumlah faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif karyawan dimasa mendatang.
2. Praktisi
 - a. Hasil yang diperoleh dapat dipergunakan untuk mengurangi kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif di PT. Sumatera Tropical Spices.
 - b. Hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan didalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan, sehingga dimasa mendatang permasalahan perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices Padang dapat di minimalisir dengan lebih baik.