

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat era globalisasi saat sekarang ini setiap organisasi dituntut untuk dapat terus mengikuti perkembangan zaman yang sangat cepat untuk berubah. Untuk itu sangat diperlukan SDM yang handal dan berdedikasi tinggi. Agar dapat mencapai tujuan organisasi, perilaku kerja produktif sangatlah penting untuk di perhatikan oleh organisasi. Perilaku yang produktif dari sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Namun pada kenyataannya sering terjadi perilaku-perilaku manusia yang ada di dalam organisasi tertentu menyimpang di tempat kerja atau sering terjadi perilaku kontraproduktif.

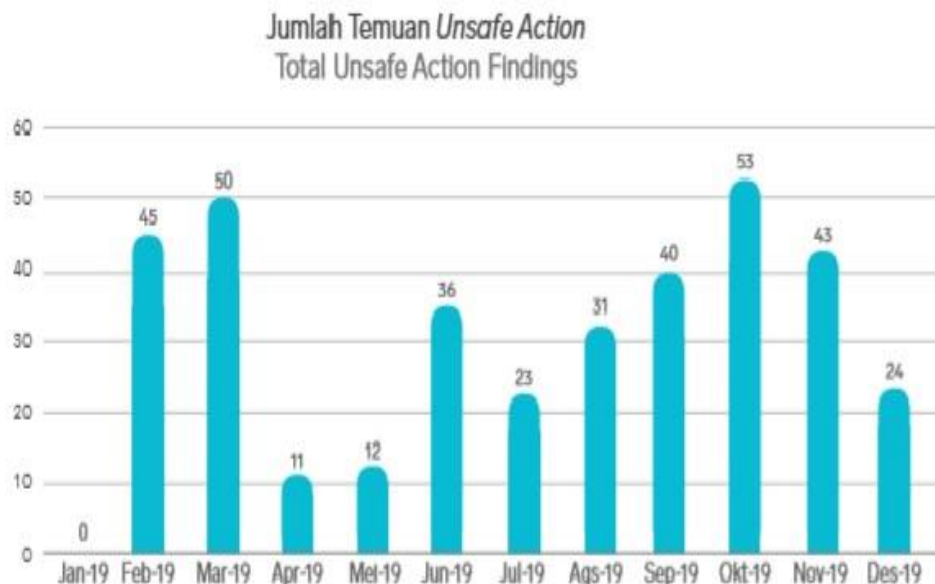
Penyimpangan perilaku di tempat kerja dapat dianggap sebagai sebuah tindakan yang dapat membahayakan karyawan maupun keberlangsungan organisasi yang disebut dengan perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan penting bagi organisasi dan anggota organisasi untuk dihindari. Perilaku tersebut juga dapat dianggap sebagai perilaku "disfungsional", karena hampir selalu melanggar aturan-aturan utama dalam organisasi dan melakukan perbuatan yang merugikan seperti menyalahi prosedur, menurunkan produktivitas dan profitabilitas.

Perilaku kerja kontraproduktif ini dapat dimulai dari perilaku kecil seperti penyebaran rumor yang tidak benar di perusahaan hingga pada perilaku yang

melanggar peraturan seperti tindak agresi secara fisik maupun verbal yang ditujukan kepada rekan kerja maupun perusahaan. Besarnya dampak negatif yang ditimbulkan oleh terlibatnya karyawan dalam perilaku kerja kontraproduktif membuat organisasi berusaha untuk menghindarinya. Namun sayangnya, setiap karyawan dengan profesi apapun memiliki potensi untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan data Laporan Tahunan PT. Semen Gresik pada tahun 2019 dalam Tanggung Jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini, pihak perusahaan sudah melakukan Program Pencegahan Insiden Kecelakaan Kerja, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang belum mematuhi aturan K3 yang berlaku. Data jumlah temuan *Unsafe Action* adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1



Sumber: Laporan Tahunan 2019 PT. Semen Gresik Jawa Timur

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 tersebut dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 174 orang, dapat diketahui jumlah tertinggi pada bulan Oktober sebanyak 53 orang, dan jumlah terendah pada bulan April sebanyak 11 orang karyawan pada tahun 2019. Hal ini tentu akan dapat berdampak kepada keselamatan karyawan dan perusahaan juga akan mengalami kerugian dari perilaku kontra produktif tersebut.

Robbins dan Judge (2016:188) mengatakan bahwa konsekuensi penyimpangan di tempat kerja dimulai dengan perilaku negatif seperti misalnya kelalaian, merongrong rekan-rekan sekerja, atau pada umumnya tidak bersikap kooperatif. Sebagai hasil dari perilaku-perilaku ini, tim secara kolektif mulai memiliki suasana hati (*mood*) yang negatif. Suasana hati negatif ini kemudian menghasilkan upaya koordinasi yang buruk dan menurunkan tingkat kinerja kelompok, terutama ketika terdapat banyak komunikasi negatif secara nonverbal di antara para anggota.

Perilaku seseorang tidak ditentukan oleh dirinya sendiri tetapi juga sejauh mana interaksi dengan lingkungan. Kondisi lingkungan secara tidak langsung akan membawa seseorang menentukan sikapnya, karena kebiasaan yang dilihat dan dirasakan setiap hari, perlahan akan mengubah perilaku seseorang.

Wirawan (2007:123) menjelaskan bahwa persepsi orang mengenai lingkungan organisasi memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, memengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka sehingga merugikan organisasi. Jadi, Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota

organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Hanidah (2018) pada PT. Pelabuhan Indonesia III menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara iklim organisasi dan Perilaku kerja kontraproduktif. Sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif. Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.

Menurut Mount dkk. (2006) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *openess* (keterbukaan) yang rendah cenderung lebih dekat dengan perilaku menyimpang dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh individu dengan tingkat *openess* yang rendah cenderung berpikir konvensional, tidak toleran terhadap ambiguitas yang mungkin terjadi saat bekerja, kurang fleksibel dan kurang menyukai perubahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuartha dkk. (2017) terhadap Pegawai Negeri Sipil di Universitas Islam Negeri Mataram diketahui bahwa *Openness To Experience* berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai. Dengan kata lain, bahwa jika semakin baik kepribadian *Openness To Experience* yang dimiliki oleh pegawai, maka akan menurunkan perilaku kerja kontra produktif. Sebaliknya jika semakin lemah kepribadian

Openness to Experience yang dimiliki oleh pegawai maka perilaku kontra produktif akan meningkat.

Selain kepribadian *openness to experience*, perilaku kontraproduktif juga dapat dipengaruhi oleh kepribadian dari masing-masing individu yang juga terdapat dalam *the big five theory* yaitu kepribadian *conscientiousness*. Kurangnya kepribadian ini cenderung membuat karyawan menjadi malas, tidak disiplin, dan kelalaian yang mana perilaku tersebut termasuk kedalam perilaku kontraproduktif.

Chang dan Smithikrai (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pegawai yang kurang memiliki kecenderungan atau kepribadian *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness to experience*, berpotensi melakukan CWB. Namun, jika pegawai tersebut diperlakukan dengan baik (mendapatkan *interpersonal justice*) dan diberikan penjelasan atau informasi (mendapatkan *informational justice*) maka potensi CWB yang dilakukan oleh pegawai tersebut menjadi berkurang.

Hasil penelitian oleh Fatoni (2015) terhadap PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah diketahui bahwa hubungan antara *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah negatif. Artinya individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam masyarakat dan kecil kemungkinan akan melakukan perilaku yang merugikan perusahaan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2017) terhadap mahasiswa perguruan tinggi di Bandar Lampung menjelaskan bahwa sifat kehati-hatian (*conscientiousness*) memiliki pengaruh positif pada perilaku akademik

kontraproduktif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolton dkk. (2010) yang menyatakan bahwa sifat kehati-hatian (*conscientiousness*) yang rendah memiliki keterkaitan dengan perilaku kontraproduktif yang ditujukan pada organisasi, dan sifat kehati-hatian (*conscientiousness*) yang rendah juga memprediksi sabotase di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memahami bahwa perilaku kerja yang kontraproduktif sepertinya merupakan suatu perilaku yang datang dari diri individu seseorang dan lingkungan organisasinya, perilaku tersebut memang sengaja dilakukan karena adanya ketidakpedulian karyawan akan aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Berbagai faktor yang dapat membuat seseorang menunjukkan perilaku kontraproduktif salah satunya yaitu faktor dari kepribadian karyawan tersebut yang pada akhirnya merugikan pihak perusahaan.

Ketidakstabilan jumlah karyawan yang melakukan tindakan perilaku kontraproduktif yaitu dengan melanggar K3 yang tercantum dalam data fenomena tersebut tentu menjadi sebuah pertanyaan bagi peneliti, sehingga berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kepribadian *Openess To Experience*, dan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur?
2. Bagaimana pengaruh Kepribadian *Openess To Experience* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur?
3. Bagaimana pengaruh Kepribadian *Conscientiousness* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka dapat diklasifikasikan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian *Openess To Experience* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian *Conscientiousness* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PT. Semen Gresik Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manajemen PT. Semen Gresik Jawa Timur untuk dapat melakukan pendekatan secara mendalam terhadap setiap individu untuk mengetahui perilaku karyawan, dan dapat dijadikan sebagai evaluasi manajemen karyawan, sehingga angka pelanggaran K3 dalam perusahaan dapat menurun.
2. Secara Akademis hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang.