

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

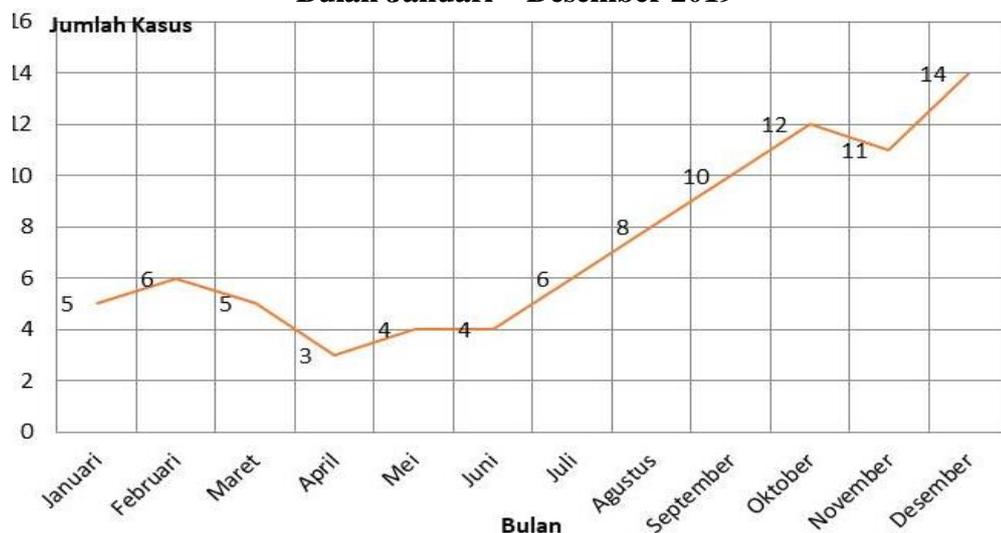
Provinsi Sumatera Barat merupakan provinsi yang dikelilingi oleh baris perbukitan yang dikenal dengan sebutan bukit barisan, kondisi geografis tersebut mendorong Sumatera Barat memiliki kekayaan hutan yang sangat luas. Memiliki hutan yang luas tentu mengandung tanggung jawab yang besar dalam melestarikan hutan sebagai salah satu sumber daya alam hayati yang dapat berkontribusi bagi kehidupan manusia. Menurut Farlis (2020) dalam beberapa tahun terakhir luas hutan di Sumatera Barat terus mengalami penurunan, yang disebabkan adanya pengembangan wilayah kota, permukiman warga hingga untuk kepentingan industri. Selain itu dalam beberapa tahun terakhir juga terjadinya pengrusakan hutan oleh sejumlah manusia baik yang mengatasnamakan pribadi, kelompok atau institusi. Pengrusakan hutan ditandai dengan adanya pembalakan hutan, tidak adanya peremajaan hutan sehingga mengakibatkan hutan menjadi gundul dan rusak.

Dampak dari pengrusakan hutan memberikan dampak negatif bagi masyarakat di Sumatera Barat seperti terjadinya banjir, erosi tanah dan udara hingga mempengaruhi perubahan iklim, selain itu terjadinya pengrusakan hutan juga memutuskan mata rantai makanan dan ekosisten makhluk hidup yang ada di Hutan. Begitu besarnya kerugian yang diakibatkan oleh kerusakan hutan serta besarnya manfaat hutan bagi kelangsungan hidup manusia, mendorong pemerintah untuk membentuk lembaga yang bertugas untuk mengawasi dan

melindungi hutan beserta isinya. Lembaga tersebut adalah Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Untuk melindungi hutan beserta isinya Dinas Kehutanan Sumatera Barat membentuk Satuan Polisi Kehutanan. Tugas utama polisi hutan adalah melakukan pengawasan terhadap hutan beserta sumber daya yang terkandung di dalamnya serta menindak segala bentuk tindakan yang bersifat memanfaatkan hutan tanpa izin.

Walaupun polisi kehutanan telah dibentuk tetapi kerusakan hutan yang terjadi di Provinsi Sumatera Barat tetap saja meningkat. Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan kepada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat diketahui jumlah kasus penyalahgunaan lahan dan pengrusakan lingkungan hutan terus meningkat seperti terlihat pada Gambar 1.1:

Gambar 1.1
Jumlah Kasus Pengrusakan Lahan Hutan di Sumatera Barat
Bulan Januari – Desember 2019

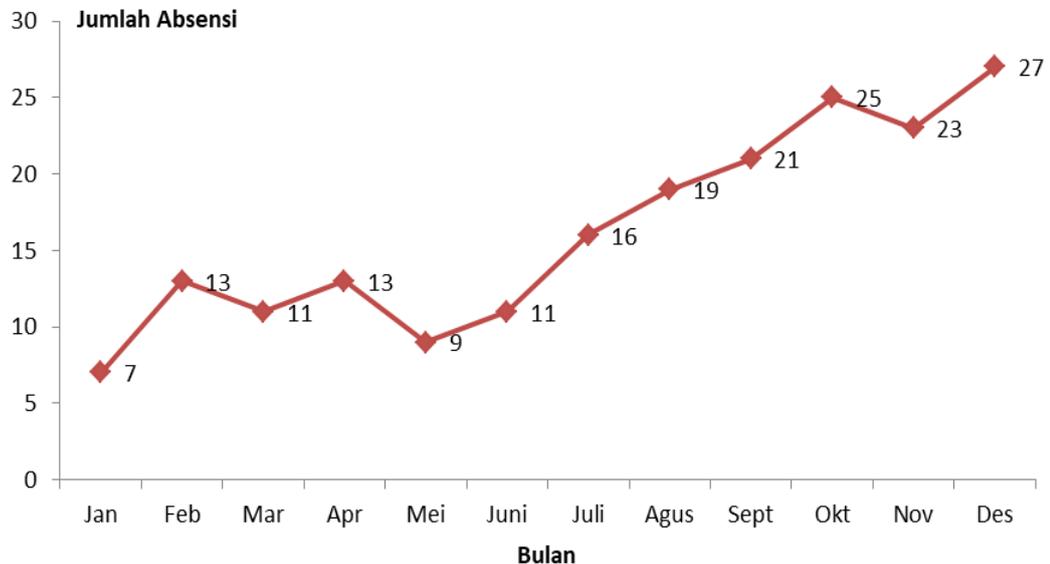


Berdasarkan Gambar 1 terlihat terjadi peningkatan kasus pemanfaatan lahan dan pengrusakan hutan di Sumatera Barat dari bulan Januari sampai Desember 2019 yang lalu. Pada bulan Januari terlihat jumlah kasus pengrusakan hutan yang terungkap berjumlah 5 kasus. Jumlah kasus pengrusakan hutan terus

mengalami peningkatan di pertengahan tahun 2019. Dimana pada bulan Juli jumlah kasus pengrusakan hutan mencapai 6 kasus terus meningkat hingga bulan akhir tahun menjadi 14 kasus. Fakta di lapangan menunjukkan kasus pengrusakan hutan terbanyak dilakukan oleh industri yaitu penggunaan lahan hutan secara serampangan serta tanpa izin resmi dari pemerintah, selain sejumlah perusahaan yang mengelola hutan tidak melakukan penghijauan kembali setelah pemanfaatan lahan dan sumber daya hutan dilakukan. Kasus pengrusakan hutan yang ditemukan lainnya berkaitan dengan adanya tindakan pembakaran lahan untuk membuka hutan yang dilakukan secara serampangan. Jika kasus kerusakan hutan terus dibiarkan maka besar kemungkinan hutan sebagai paru paru dunia khususnya yang terdapat di Sumatera Barat akan berangsur hilang, sehingga mengakibatkan banyak kerugian bagi masyarakat, mulai dari perubahan iklim yang ekstrim hingga adanya potensi bencana yang dapat menimbulkan korban harta benda dan nyawa yang tentunya tidak ternilai jumlahnya.

Meningkat dan meluasnya lahan hutan di Sumatera Barat salah satunya disebabkan oleh lemahnya pengawasan hutan yang dilakukan oleh polisi kehutanan. Selain itu lahan hutan yang luas sehingga tidak seluruh kawasan hutan yang dapat diawasi secara berkelanjutan. Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung diketahui bahwa pelaksanaan patroli kedalam kawasan hutan sering tertunda. Hal tersebut disebabkan karena tingginya tingkat absensi petugas dan lemahnya pemberian sanksi yang diberikan. Berdasarkan kepada data yang diperoleh diketahui tingkat absensi satuan polisi kehutanan Provinsi Sumatera Barat terlihat pada Gambar 1.2 di bawah ini:

Gambar 2.1
Tingkat Absensi Personil Polisi Kehutanan
Provinsi Sumatera Barat Periode Januari – Desember 2020



Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat (2020)

Pada Gambar 1.2 diketahui bahwa jumlah kasus absensi yang melibatkan personil polisi kehutanan relatif tinggi dari Januari sampai dengan Desember 2020. Tingkat absensi tertinggi justru terjadi diakhir tahun 2020 yaitu berjumlah 27 kasus. Tingginya tingkat absensi personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat diduga disebabkan karna faktor kesengajaan. Tingginya absensi juga mengakibatkan terganggunya kegiatannya operasional yang dijalankan oleh personil polisi. Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Selain itu adanya indikasi kesengajaan mangkir dari tugas dan tanggung jawab menunjukkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang terus meningkat, jika fenomena ini tidak dikendalikan maka reputasi instansi dan personil kepolisian dalam pandangan publik akan semakin menurun.

Menurut Luthans (2017:169) perilaku kerja kontrakproduktif adalah perilaku yang dinilai memberikan dampak negatif baik bagi sebuah kelompok

maupun individu yang melakukannya. Perilaku kerja kontraproduktif dapat dilakukan secara sadar atau tidak disadari. Beberapa bentuk perilaku kerja kontraproduktif meliputi dengan sengaja mangkir dari tugas dan tanggung jawab, menggunakan fasilitas kantor, mengkonsumsi alcohol, sikap emosional dalam bekerja dan sebagainya. Bagi organisasi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif tentu akan mempengaruhi nama baik organisasi begitu pun dengan individu yang melakukannya, oleh sebab itu sangat penting bagi organisasi untuk mencoba mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif

Menurut Gibson et al., (2015:213) CWB atau perilaku kerja kontraproduktif tidak akan terjadi tanpa adanya variabel variabel yang mempengaruhi diantaranya adalah *leader member exchange* (LMX), keadilan distributif dan konformitas. Variabel variable ini dapat mempengaruhi penurunan atau mengantisipasi terjadinya CWB khususnya pada personil polisi kehutanan. Ketika hubungan atau interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan (*leader member exchange*) semakin baik maka kordinasi kerja akan terbentuk sehingga akan menurunkan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Hal yang sama juga berlaku pada keadilan distributif, ketika seluruh anggota organisasi merasakan keadilan distributif yang tinggi serta adanya tingkat konformitas positif yang terjadi dalam organisasi maka akan mengurangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif didalam lingkungan sebuah organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2016:179) *leader member exchange* menunjukkan adanya pola interaksi antara pimpinan dan bawahan dalam bekerja. Pola interaksi tersebut berkaitan dengan kordinasi hingga kerja sama yang

dikomandoi oleh pimpinan. Ketika *leader member exchange* berjalan dengan baik maka akan menurunkan burnout mengingat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan akan dapat di diskusikan dan diselesaikan secara bersama sama dengan karyawan yang lain atas instruksi pimpinan. Ketika terjadi kedekatan antara pimpinan dengan bawahan, atau pun bawahan dengan sesama bawahan maka rasa nyaman dalam bekerja akan terwujud sehingga mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung et al., (2020) yang menemukan bahwa *leader member exchange* (LMX) yang ditunjukkan dengan adanya interaksi kerja yang kuat antara pimpinan dan bawahan mampu mendorong sejumlah pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik sehingga menciptakan perasaan nyaman serta mengurangi perilaku kerja kontaproduktif. Selain itu hasil penelitian Chernyak-Hai dan Tziner (2014) yang menemukan bahwa *leader member exchange* berpengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif pada perawat, selanjutnya hasil penelitian Luthfi et al., (2020) menemukan bahwa *leader member exchange* yang terkordinasi dengan baik akan mempengaruhi penurunan burnout dalam bekerja.

Selain *leader member exchange*, terjadinya perilaku kerja kontraproduktif juga dapat dipengaruhi keadilan distributif yang dirasakan individu dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2016:59) keadilan distributif menunjukkan kesesuaian yang dirasakan seluruh individu yang bekerja dalam distribusi reward, hingga tanggung jawab dalam bekerja. Nilai keadilan yang dirasakan akan menciptakan

rasa nyaman dalam bekerja, sekaligus menjadi dukungan moral yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja sekaligus mengurangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Dengan demikian peneliti menduga bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif

Hasil penelitian Chernyak-Hai dan Tziner (2014) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Kondisi tersebut disebabkan bagi karyawan keadilan secara distributif menunjukkan apresiasi organisasi kepada kontribusi mereka dalam bekerja, sekaligus menjadi dukungan moral yang menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian Hanidah (2018) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap burnout dalam bekerja. Selanjutnya hasil penelitian Syaebani et al (2011) menemukan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecendrungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

Terwujudnya implementasi gaya kepemimpinan transformasional, serta adanya nilai keadilan distributif diyakini akan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, tetapi di dalam bekerja tekanan dan risiko pekerjaan cenderung menciptakan stres yang tinggi dalam diri setiap individu khususnya personil polisi kehutanan Sumatera Barat. Stres kerja yang berlebihan diduga akan memicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Luthans (2017:171) stres merupakan gangguan psikologis yang dapat menciptakan sikap kerja negatif seperti meningkatnya perilaku kerja kontraproduktif baik dilakukan secara sadar

atau pun tidak. Tekanan psikologis yang tinggi menciptakan perasaan kalut dan meningkatnya emosional seseorang yang dapat memicu sejumlah tindakan negatif dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salami (2010) menemukan bahwa terjadinya stres kerja yang berlebihan meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif, perasaan takut, khawatir dan putus asa mendorong individu yang stres bertindak secara tidak rasional sehingga merugikan diri pribadi dan perusahaan. Swimberghe et al., (2014) menemukan bahwa terjadinya pengaruh positif yang kuat antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif, selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Silva dan Ranasinghe (2017) mengungkapkan ketika seorang individu mengalami stres kerja yang tinggi maka perasaan pesimis dan putus asa akan memperkuat kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif seperti kesengajaan untuk mangkir dari tanggung jawab, meningkatnya angka keterlambatan dan sebagainya dalam kelompok atau organisasi.

Berdasarkan kepada penjabaran fenomena dan hasil penelitian yang terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas pengaruh *leader member exchange*, keadilan distributif dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, mengingat terjadinya perubahan *leader member exchange*, nilai keadilan distributif serta terjadinya stres kerja yang bervariasi dari waktu ke waktu akan mempengaruhi sikap kerja personil polisi kehutanan dalam bekerja, mengingat tugas dan tanggung jawab serta risiko sebagai polisi kehutanan sangat tinggi. Oleh sebab itu peneliti mengajukan sebuah penelitian yang berjudul

Pengaruh *Leader Member Exchange*, Keadilan Distributif dan Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Personil Polisi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan latar belakang masalah maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

- 1.1 Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
- 2.1 Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
- 3.1 Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah di atas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Membuktikan serta menganalisis pengaruh *leader member exchange* terhadap perilaku kerja kontraproduktif Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Membuktikan serta menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Membuktikan serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada uraian tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

- 1.1 Dinas Kehutanan, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam mengambil kebijakan untuk membagi porsi tugas dan tanggung jawab khususnya pada personil polisi kehutanan Provinsi Sumatera Barat sehingga akan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif.
- 2.1 Praktisi hasil yang di dapatkan dari penilitan ini dapat difungsikan untuk mengetahui sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif khususnya yang mungkin dilakukan oleh personil Polisi Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
- 3.1 Akademisi hasil yang di dapatkan dari penilitan ini dapat berfungsi sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik melakukan penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan saat ini

