

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya kerja kontraproduktif diberbagai instansi baik swasta maupun pemerintah semakin lama semakin mengurangi produktivitas karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mengurangi kinerja organisasi secara keseluruhan (Rusdi, 2015). Perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu masalah yang serius dan juga mahal bagi organisasi dan anggota organisasi (Spector, Bauer, & Fox, 2010). Perilaku kerja kontraproduktif tidak dapat dianggap remeh karena perilaku ini dapat memperburuk kinerja organisasi dan menghambat organisasi dalam pencapaian tujuannya (Wijayanti, 2015).

Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai “disfungsional”, karena hampir selalu melanggar norma-norma utama dalam organisasi dan melakukan perbuatan yang tidak relevan dengan tujuan mereka, menyalahi prosedur, menurunkan produktivitas dan profitabilitas (Dalal, 2005). Selanjutnya, menurut Werner & DeSimone, (2012) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam sebuah organisasi, anggotanya, atau keduanya. Munculnya perilaku kerja kontraproduktif tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel seperti stres kerja, kelelahan emosional dan keadilan organisasional yang mana masing-masing variabel dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan perilaku kerja kontraproduktif karyawan dalam sebuah organisasi (Luthans, 2011).

Variabel yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah stres kerja (Luthans, 2011). Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam bekerja yang muncul karena karyawan merasa kewalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2013). Stres kerja mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja (Hamali, 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Furtner & Rauthmann, (2016) yang mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan berbagai perilaku kontraproduktif dalam bekerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan akan mendorong meningkatnya kecenderungan perilaku kontraproduktif dalam bekerja.

Selain dari stres kerja, variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah kelelahan emosional (Luthans, 2011). Kelelahan emosional adalah respons individual yang unik terhadap stres yang dialami diluar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosi yang kuat, timbulnya perasaan seakan-akan tak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa (Zagladi, 2005). Karyawan yang mengalami kelelahan emosional tidak akan merasakan kepuasan kerja dan tidak dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan (Zagladi, 2005). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sitawati & Putra, (2016) yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan karyawan dalam bekerja, semakin tinggi

kelelahan emosional maka semakin mendorong karyawan melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya, variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah keadilan organisasional (Luthans, 2011). Keadilan organisasional menunjukkan kesesuaian implementasi nilai-nilai yang dirasakan pegawai dalam bekerja (Robbins & Judge, 2013). Keadilan organisasional dapat diukur dengan keadilan distributif. Keadilan distributif mengacu pada hasil yang diterima oleh karyawan, hasil tersebut berhubungan dengan perbandingan antara standar dan pengaruh kekuatan perasaan maupun penilaian adil atau tidaknya hasil yang didapat (Wiryanata, 2014). Sejumlah hasil penelitian yang meneliti tentang pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kerja kontraproduktif seperti yang telah dilakukan oleh Josef, (2017) bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, (2015) bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, semakin kuat implementasi nilai keadilan didalam organisasi akan mendorong berkurangnya perilaku kontraproduktif yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Perilaku kerja kontraproduktif seringkali muncul dalam tiap organisasi swasta maupun organisasi publik (Yandra, Kamela, & Dharma, 2017). Salah satu lembaga yang dikelola oleh pemerintah adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang mempunyai perwakilan disetiap daerah. Polri merupakan salah satu aparat penegak hukum yang ada di Indonesia. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan

ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat (“<https://id.wikipedia.org>,” n.d.).

Sejauh ini prestasi dan masalah dari Kepolisian Negara Republik Indonesia terus menuai pro dan kontra dari masyarakat. Sejumlah prestasi yang dicapai oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia telah menuai banyak pujian tetapi juga memiliki beberapa sisi negatif yang harus dibenahi, khususnya yang berhubungan dengan perilaku kerja. Perilaku kerja yang negatif ini terlihat dari beberapa kasus yang dilakukan oleh personil Kepolisian Republik Indonesia, baik dalam kasus ringan maupun kasus berat. Berbagai kasus yang kerap terjadi di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia seperti sejumlah oknum polisi yang menjadi pelindung bagi para pengedar dan pengguna narkoba, memasuki tempat terlarang atau perjudian, hingga kasus ketidakdisiplinan dalam melaksanakan tugas.

Salah satu perpanjangan tangan dari Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Barat Resor Pariaman (Polres Pariaman). Terjadinya berbagai permasalahan serta kasus-kasus yang menunjukkan adanya perilaku negatif atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kepolisian dalam bekerja di Polres Pariaman tercatat dan dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

**Rekapitulasi Data Pelanggaran Disiplin Polres Pariaman
Tahun 2015-2017
Tabel 1.1**

No	Jenis Pelanggaran	Tahun Pelanggaran		
		2015	2016	2017
1	Lalai dalam melaksanakan tugas	1	2	2
2	Narkoba	1	2	4
3	KDRT	0	1	1
4	Nikah tanpa izin pimpinan	1	1	0
5	Tidak masuk dinas tanpa izin pimpinan	2	4	5
6	Menyalahgunakan wewenang	1	0	1
Jumlah		6	10	13

Sumber : Polres Pariaman 2018

Pada tabel 1.1 terdapat sejumlah perilaku kerja menyimpang yang dilakukan oleh beberapa oknum anggota kepolisian di Polres Pariaman yaitu lalai dalam melaksanakan tugas, mengkonsumsi zat adiktif atau narkoba, melakukan kekerasan dalam rumah tangga, nikah tanpa izin pimpinan, tidak masuk dinas tanpa izin pimpinan, dan menyalahgunakan wewenang. Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa kasus narkoba yang dilakukan oleh oknum polisi di Polres Pariaman selalu mengalami peningkatan dari tahun 2015 hingga tahun 2017, tercatat kasus narkoba yang terjadi di tahun 2015 berjumlah 1 kasus, tahun 2016 terdapat 2 kasus dan tahun 2017 terjadi 4 kasus. Sedangkan kasus yang paling banyak dilakukan oleh oknum polisi di Polres Pariaman adalah tidak masuk dinas tanpa izin pimpinan yang terus meningkat setiap tahunnya, di tahun 2015 terdapat 2 kasus, tahun 2016 terdapat 4 kasus dan terus meningkat di tahun 2017 terdapat 5 kasus. Jika diamati dari tiga tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah kasus dari tahun 2015 hingga tahun 2017 yaitu tercatat di tahun 2015 terjadi 6 kasus, di tahun 2016 yaitu sebanyak 10 kasus, terus meningkat di tahun 2017 terdapat 13 kasus yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah latar belakang, kajian teori, penelitian terdahulu, dan fenomena, maka peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian di Polres Pariaman. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian empiris yang berjudul: **Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Emosional, dan Keadilan Distributif Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Anggota Kepolisian Polres Pariaman.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah maka diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas didalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian Polres Pariaman ?
2. Apakah kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian Polres Pariaman ?
3. Apakah keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian Polres Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian Polres Pariaman.
2. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian Polres Pariaman.

3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada anggota kepolisian Polres Pariaman.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan penelitian dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Instansi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan acuan atau alat pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang dapat mendorong penurunan kecenderungann perilaku kerja kontraproduktif dalam bekerja, khususnya pada anggota kepolisian Polres Pariaman.
2. Akademis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia akademis dimana hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian yang sama.
3. Penulis, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada.