

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia (Michael, 2017).

Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Disisi lain Fox dan Spector (1999) mulai menggunakan istilah *Counterproductive Work Behaviour* untuk menggambarkan berbagai tingkah laku yang menunjukkan rasa frustrasi pegawai terhadap organisasi (Spector 1975). Namun demikian, Fox dan Spector masih menggunakan istilah counterproductive behavior dan istilah counterproductive organizational behavior.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, terdapat beberapa fenomena yang ditemukan bahwasanya telah terjadi perilaku kerja kontraproduktif pada RSUD Solok Selatan yaitu: 1). Mayoritas pegawai RSUD ditemukan masih kurang memelihara sarana dan prasarana di rumah sakit secara optimal, hal tersebut dilihat dari peralatan seperti kursi roda, tempat tidur pasien, peralatan labor dan lain-lain yang sudah tidak terawat lagi meskipun peralatan tersebut masih dikatakan layak digunakan selama lebih kurang 2 tahun. 2). Setelah dilakukannya wawancara dengan manajer rumah sakit, beberapa pegawai rumah sakit masih banyak mengambil cuti lebih panjang dari yang telah ditetapkan, alasannya beragam dan pihak rumah sakit juga pernah menemukan kasus dimana cuti tersebut dipergunakan pegawai untuk pergi berlibur padahal tertera alasan pada surat cuti tersebut adalah pegawai tersebut sakit. 3).

Beberapa pegawai rumah sakit masih belum mendisiplinkan diri dengan menerapkan jam pulang kantor sesuai peraturan. 4). Belum disiplinnya beberapa pegawai rumah sakit dalam jam masuk kantor. 5). Selama bekerja di kantor masih banyak pegawai rumah sakit yang bersifat individualistik sehingga ditemukan bahwa beberapa pegawai kurang bersosialisasi dan mengabaikan pegawai lainnya. 6). Masih kuatnya sifat senioritas antar sesama pegawai senior dengan junior.7). Adanya pegawai yang kurang peduli akan kebersihan lingkungan kerja.8). Masih adanya pegawai yang menyalahkan orang lain atas pekerjaannya sendiri. Dari beberapa indikasi diatas peneliti berasumsi telah terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi pada RSUD Solok Selatan.

Keterikatan kerja yang telah banyak mendapatkan banyak perhatian baik di dunia korporat (Macey & Schneider,2008) dan akademis (Hewlin, Dumas, & Burnett, 2017; Lu, Xie ,& guo, 2018). Khan (1990) pertama mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional karyawan dalam peran kerja mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara positif mempengaruhi kinerja tugas, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi (Byrne, Peters, & Weston ,2016; Menguc ,Auh, Fisher, & Haddad, 2013; Kaya, Lepine, & Crawford, 2010; Wefald & Downey,2009) .

Studi sebelumnya pada nilai nominal akan membawa peneliti untuk berasumsi bahwa membina lingkungan yang memaksimalkan tingkat keterikatan kerja karyawan akan menguntungkan organisasi (Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker, & Lloret ,2006), bahwa keterikatan kerja yang lebih besar akan berhubungan negative dengan kelelahan emosional (Byrne dkk.,2016; Hakanen, Peeters , & Schaufeli, 2018; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002;Schaufeli & Bakker, 2004) . Namun, individu dibatasi oleh sumber daya mental yang terbatas.ketika mereka terlalu terlibat dan menggunakan terlalu banyak sumber daya

mental mereka, hasil negatif dapat dipicu (Baumeister, Bratslavsky, Muraven, & Tice, 1998). Oleh karena itu, kami menantang asumsi tersebut dan menguraikan keadaan dimana kami berharap terlibat pegawai menjadi lebih lelah secara emosional kemudian terlibat dalam perilaku menyimpang.

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa bahwa mereka kekurangan sumber daya untuk melakukan tugas-tugasnya yang diperlukan dari mereka dan merasa emosional berlebihan dan kelelahan. Maslach & Jackson, 1981; Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006). Sebagian besar penelitian ilmiah telah melaporkan hubungan negative, bukan positif, antara keterikatan kerja dan kelelahan emosional. Gonzalez-Roma dkk., 2006; Hakanen dkk., 2018). Penelitian ini telah mengabaikan sifat kepribadian yang dapat menyembunyikan hubungan negative antara keterlibatan kerja dan kelelahan emosional, yaitu kehati-hatian.

Conscientiousness mengacu pada keinginan seseorang untuk hasil seperti prestasi, motivasi diri, dan kemandirian, serta keteraturan, keandalan, dan kehati-hatian mereka. LePine, Colquitt, & Erez, 2000). Individu yang teliti lebih siap untuk mengatasi dan menghindari stress peran dan kelelahan emosional, bahkan ketika sepenuhnya asik dengan pekerjaan mereka (Bowling & Eschleman, 2010; Conner-Smith, & Flachsbart, 2007; Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009; Swider & Zimmerman, 2010). Demikian pula, individu yang stabil secara emosional harus lebih mampu untuk tetap tenang dihadapan tuntutan pekerjaan yang sulit daripada rekan-rekan mereka yang kurang stabil secara emosional (Grant & Langan-Fox, 2007).

Oleh karena itu, individu dengan tingkat kesadaran dan stabilitas emosional yang berbeda dapat muncul hasil emosional yang berbeda ketika mereka terlibat di tempat kerja.

Pertama-tama penelitian yang dilakukan di AS dan memeriksa bagaimana kesadaran bertindak sebagai sumber daya pribadi yang memoderasi efek keterikatan kerja pada kelelahan

emosional, dibawah pernyataan bahwa hubungan negatif akan muncul untuk tingkat kesadaran yang tinggi daripada tingkat kesadaran yang rendah. Dalam studi yang dilakukan di China, bahwa penelitian ini mereplikasi temuan, yang memperkirakan bahwa kekuatan efek interaksi keterikatan dan kesadaran pada kelelahan emosional akan diperkuat ketika mempertimbangkan stabilitas emosional individu. Studi ini juga memungkinkan penelitian ini untuk mengeksplorasi apakah efek interaksi ini dapat berimplikasi pada perilaku kontraproduktif berikutnya. (Ferris, Brown, & Heller, 2009; Mulki dkk., Stewart, Bing, Davison, Woeh; & McIntyre, 2009).

Menggambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini, menunjukkan bagaimana pada penelitian ini menawarkan sifat kepribadian *conscientiousness* sebagai faktor kunci moderat dari hubungan keterikatan kerja ke hubungan kelelahan emosional. Sifat kepribadian tingkat individu kedua dari stabilitas emosional berfungsi untuk memeperkuat peran moderasi kesadaran pada keterikatan kerja hubungan kelelahan emosional, sehingga memperkuat efek pada perilaku kerja kontraproduktif berikutnya.

Studi ini berkontribusi pada literatur tentang keterikatan kerja dan kelelahan emosional dengan menguraikan proses yang dapat membantu menjelaskan penyimpangan, terutama diantara mereka yang paling tidak diharapkan (Salanova, Agust, & Peiro, 2005; Swider & Zimrman, 2010). Penelitian ini membuktikan hubungan antara keterikatan kerja dan penyimpangan ditempat kerja. Dengan demikian penelitian terdahulu menunjukkan bagaimana kelelahan emosional dapat menjelaskan proses dimana karyawan yang terlibat melakukan penyimpangan ditempat kerja yang pada akhirnya dapat membahayakan proses dan hasil organisasi. Desain dalam studi ini memperkuat model penelitian ini dengan menunjukkan konsistensi di berbagai budaya.

Perusahaan yang berusaha meningkatkan margin keuntungan mereka dengan mengubah masalah internal biasanya mencoba untuk menyelidiki kekurangan dalam manajemen, rutinitas operasi, dan kualifikasi karyawan. Pemahaman area ini sangat penting untuk mengatasi kekurangan dalam proses bisnis. Perilaku karyawan yang merugikan sebagai faktor potensial juga harus dimasukkan dalam penelitian. Kepribadian Dark Triad (DT) yang terdiri dari Machiavellianisme, narsisme, dan psikopati (Paulhus & Williams, 2002) dapat memberikan penjelasan yang valid tentang perilaku terkait pekerjaan yang tidak diinginkan. Keterikatan kerja dipahami sebagai hubungan emosional positif dengan profesi juga harus dimasukkan di antara prediktor (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Perilaku yang merusak organisasi dan karyawan lain mungkin juga terkait dengan motivasi kerja individu. Para peneliti menemukan bahwa membatasi fitur ini pada konstruksi satu dimensi tidak cukup; oleh karena itu mereka memutuskan untuk memperkenalkan variabel-variabel baru yang menunjukkan tingkat komitmen seperti dorongan yang datang dari keberhasilan, dan perkiraan subjektif tentang seberapa besar kemungkinan keberhasilan itu (Atkinson, 1957); ditetapkan untuk mencapai penguasaan dan penyesuaian yang tidak tepat (Dweck, 1991); dan evaluasi kemahiran seseorang dalam disiplin tugas itu (Morris, 1966).

Diputuskan untuk menggunakan, karena sifatnya yang multidimensi, teori yang didasarkan pada model tiga faktor motivasi berprestasi dalam studi yang dilaporkan (Elliot & Church, 1997). nama. Intensitas keinginan untuk sukses profesional dan strategi yang disukai untuk mencapainya dijelaskan dengan baik dalam model motivasi pencapaian tujuan (Elliot & McGregor, 2001). Makalah ini mengikuti karya sebelumnya (Derbis & Filipkowski, 2018) tentang hubungan antara variabel yang disajikan dan perilaku kontraproduktif dengan memeriksa kebiasaan dan praktik profesional TI.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dan kelelahan emosional dipengaruhi oleh perilaku kerja kontraproduktif dan jika perilaku kerja kontraproduktif dikolaborasikan dengan kepribadian sebagai penghubung antara perilaku kerja kontraproduktif dengan dua variabel independent lainnya yaitu keterikatan kerja dan kelelahan emosional. Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang “**Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Yang Di Moderasi Oleh Kepribadian Pada RSUD Solok Selatan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, terdapat beberapa rumusan masalah yang timbul yaitu :

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan ?
2. Apakah Kelelahan Emosional berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif di RSUD Solok Selatan ?
3. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan ?
4. Apakah Kepribadian memoderasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap Kelelahan Emosional ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan ?
2. Untuk menganalisis apakah Kelelahan Emosional berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif di RSUD Solok Selatan ?
3. Untuk menganalisis apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan ?
4. Untuk menganalisis apakah Kepribadian memoderasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap Kelelahan Emosional ?

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan didalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan pencegahan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di RSUD Solok Selatan.