BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku kerja produktif sangatlah penting dan diperlukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Karyawan yang produktif mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan begitu pun sebaliknya. Namun kenyataannya sering terjadi perilaku-perilaku yang menyimpang ditempat kerja atau sering terjadi perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif dapat berkisar dari pelanggaran ringan seperti pencurian hingga pelanggaran berat seperti penggelapan jutaan orang dari sebuah perusahaan. Dari perilaku kerja kontraproduktif tersebut organisasi dapat berpotensi mengalami kerugian yang besar (Instone, 2010).

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang merugikan organisasi atau anggota organisasi seperti pencurian, sabotase, agresi antar pribadi, kelambatan kerja, membuang-buang waktu dan atau materi, dan menyebarkan rumor (Penney and Spector, 2002). Menurut Wardani, dkk (2020) perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan dan sengaja membuat kesalahan.

Menurut Ahmed (Ramadian, dkk, 2020) perilaku kerja kontraproduktif yaitu sebagai perilaku yang bersifat *negative* dan bertolak belakang / kontraproduktif terhadap iklim pekerjaan. Perilaku ini cenderung ke arah *negative*, maka perilaku ini cenderung bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas, seperti *off task behavior*, *complaining*, kerja asal-asalan, ketidakpedulian akan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, serta kegemaran dengan budaya konflik.

Kasus tentang perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan terungkap pada pantauan Radar Banjarmasin pada 30 Maret 2022, memberitakan salah satu karyawan yang bekerja sebagai CS di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Cempaka yang membobol rekening salah satu nasabahnya dengan memalsukan data dan tanda tangan nasabahnya tersebut. Dana yang bisa dicairkan nasabah hanya senilai pinjaman yang diajukan, selebihnya adalah saldo. Tetapi karyawan tersebut yang sebelumnya mengetahui password blokir milik kepala unit menjalankan aksinya dengan menggunakan pengetahuannya tersebut untuk membuka blokir, padahal blokir semestinya baru terbuka ketika nasabah melunasi pinjamannya. Hasil dari pembobolan rekening digunakan untuk bermain binomo, aplikasi ilegal yang dikemas sebagai investasi ternyata isinya judi. Ada faktor kesengajaan yang dilakukannya sehingga menyebabkan kerugian sebesar 1,1 miliar, kerugian pada reputasi kantor dan melanggar peraturan disiplin bank. Karyawan tersebut ditetapkan sebagai terdakwa dengan pasal berlapis atas tindak pidana korupsi (Putera, 2022).

Berita berikutnya di beritakan oleh Akurat.co pada Minggu, 03 April 2022. Memberitakan mengenai aksi pencurian yang dilakukan oleh dua karyawan PT Maju Abdi Jaya Raya (PT MAJR). Dua karyawan tersebut mencuri barang-barang di gudang perusahaan dengan menjalankan aksinya pada malam hari pada saat perusahaan sedang sepi, karyawan lain sudah pulang dan penjagaan tidak terlaku ketat. Atas kejadian pencurian tersebut perusahaan mengalami kerugian kurang lebih 38 juta rupiah (Ramadhan, 2022).

Pada tanggal 18 Maret 2022 penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang berinisial N. Berdasarkan hasil wawancara subyek mengatakan bahwa ia sering minta izin datang terlambat karena ada keperluan pribadi namun tidak menjelaskan keperluan pribadinya apa, sehingga ia mendapatkan teguran dari atasannya. N juga sering melempar tugas kepada rekan kerjanya dengan cara menyogok (memberi imbalan) dan memberi ancaman agar rekan kerjanya mau mengerjakan pekerjaannya. Hal ini ia lakukan karena ia merasa frustasi tidak dapat menguasai *jobdesc* pekerjaannya. Ia juga merasa perusahaan tidak adil karena baru-baru ini ia mendapat surat peringatan terakhir (SP III) padahal banyak rekan kerjanya yang melanggar peraturan lebih darinya.

Hasil wawancara pada tanggal 25 Maret 2022 dengan subyek kedua ini berinisal H, subyek sudah bekerja hampir dua tahun, seringnya mendapatkan jam kerja tambahan (kerja lembur) setiap akhir pekan yang membuatnya merasa lelah dalam melakukan pekerjaan tersebut, ia juga sering tidur saat jam kerja dan mengulur waktu istirahat. H merasa kurang fokus terhadap pekerjaannya seperti membuat laporan harian yang banyak sehingga selalu telat mengumpulkannya.

Pada saat membuat laporan mingguanpun, kertas laporan subyek selalu tertukar tidak sesuai jadwal, namun atasannya tidak memperdulikan dengan hal tersebut.

Hasil wawancara pada tanggal 25 Maret 2022 dengan subyek yang ketiga berinisial M, subyek merupakan karyawan yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan. M memiliki perilaku yang kurang disiplin sebagai karyawan, seperti berangkat terlambat, pulang lebih awal, bekerja secara lambat atau bekerja tidak sesuai prosedur perusahaan. Menurut M perusahaan memberikan tuntutan kerja yang padat membuatnya kerepotan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga ia menjadi sering mudah marah dan melakukan hal-hal yang menghambat pekerjaan sehingga terlintas dipikirannya untuk *resign*. M beranggapan tugas yang diberikan atasannya tidak sesuai dengan *jobdesc* tetapi atasannya menganggap ia mampu melakukan tugas tersebut (tugas tambahan). Subyek sebenarnya merasa keberatan dengan tugas tambahan tersebut, pernah suatu hari ia membicarakan kepada atasannya untuk bernegosiasi namun tidak dihiraukan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif (Sprung, 2011). Menurut Sasarani, dkk (2020) stress kerja merupakan salah satu situasi yang mungkin dialami karyawan khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres kerja menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga harus menjadi perhatian dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Hadi dan Hanurawan (2017) stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan.

Menurut Weinstein and Trickett (Destriana dan Dewi, 2021) menyatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai interaksi tertentu antar manusia dan lingkungan kerja yang dianggap suatu tekanan atau beban diluar kemampuan manusia. Stres kerja menjadi penyebab dari tindakan *counterproductive work behavior* atau perilaku kerja kontraproduktif, dimana ketika seseorang merasa stres secara terus menurus ditempat kerja cenderung akan melakukan perilaku yang menyimpang. Adanya tekanan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan cenderung mengakibatkan karyawan tersebut mengalami stres ditempat kerja atau sering disebut stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Supriyati, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Auliya (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. Menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif, sebalinya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula perilaku kerja kontraproduktif.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif menurut Sprung (2011) adalah keadilan organisasi. Istilah keadilan berkaitan dengan

perlakuan yang sama dengan orang lain, yang berperilaku dengan cara yang serupa. Para karyawan cenderung membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain, dan bahwa ketidakadilan dapat mempengaruhi motivasi, usaha, dan kinerja karyawan (Thian, 2021).

Menurut Robbins dan Judge (2008) keadilan organisasi sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil ditempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Keadilan Organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi (Ningrum dkk, 2021).

Keadilan organisasi adalah sesuatu hal yang penting bagi setiap karyawan. Karyawan mempunyai gambaran bagaimana diperlakukan dalam jangka panjang. Adanya keadilan organisasi membuat karyawan mampu memperkirakan dan mengendalikan hasil yang diinginkan dari organisasi (Winurini, 2014). Pratama dan Parahyanti (2018) menyatakan keadilan organisasi yang rendah dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan mengurangi kapasitas yang dirasakan pekerja. Jika karyawan bekerja di lingkungan seperti itu untuk waktu yang lama, karyawan cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Destriana dan Dewi (2021) dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan *Work Stress* Terhadap

Counterproductive Work Behavior menyatakan keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian oleh Teodosi (2019) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil Pada Secretariat Daerah Kabupaten Melawi. Hasil penelitian menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Di mana semakin rendah keadilan organisasi maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif, sebaliknya semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan permasalah yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "Hubungan antara Stres Kerja dan Keadilan Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara stres kerja dan keadilan organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak, adapun manfaat ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, yaitu menambah pengetahuan dan pemahaman khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan stres kerja, keadilan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Karyawan

      Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan manfaat kepada karyawan tentang hubungan stres kerja dan keadilan organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif.

   b. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan masukan dalam usaha mengurangi tingkat perilaku kerja kontraproduktif di perusahaan.

   c. Bagi Peneliti Lain

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian berikutnya, khususnya terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif.