

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia organisasi yang semakin berkembang dan persaingan yang semakin ketat merupakan salah satu faktor untuk menuntut sumber daya yang ada di dalamnya untuk lebih aktif berkembang sesuai standar organisasi yang telah dibentuk karena dalam peningkatan pola pikir masyarakat mengharuskan setiap organisasi untuk meningkatkan standar pelayanannya bagi konsumennya (Nursiti dkk., 2021). Produktivitas individu dalam pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan suatu perusahaan, pandangan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Venesianila (2013) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari produktivitas para karyawannya.

Karyawan yang berperilaku produktif dalam bekerja akan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan melaksanakan tugas mereka dengan kemampuan optimal, melebihi harapan kerja yang diberikan, dan memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa ide kreatif bahkan inovasi (Jex & Britt, 2008). Namun, tidak semua karyawan berperilaku produktif, beberapa mungkin melakukan perilaku yang merugikan perusahaan, dan perilaku tersebut biasa dikenal sebagai perilaku kontraproduktif (Nursiti dkk., 2021).

Perilaku kontraproduktif di tempat kerja menjadi permasalahan serius yang memiliki potensi untuk menimbulkan kerugian signifikan bagi suatu organisasi dan para anggotanya. Perilaku tersebut dapat dianggap sebagai perilaku disfungsional

karena tindakan yang diperlihatkan secara besar-besaran melanggar aturan-aturan perusahaan, bertentangan dengan tujuan perusahaan, melanggar prosedur yang ditetapkan, bahkan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan keuntungan perusahaan (Spector dkk., 2010).

Bentuk-bentuk perilaku kontraproduktif dikemukakan oleh Spector (2006) dapat berupa ketidakhadiran yang disengaja, datang terlambat atau pulang lebih awal, istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan, pencurian, penyimpangan produksi, sabotase, bahkan pelecehan terhadap orang lain. Perilaku kontraproduktif dapat tumbuh ketika individu berada dalam situasi yang penuh tekanan dan ketidakadilan, yang dapat memengaruhi emosi negatif yang mana hal tersebut dapat membawa seseorang menuju perilaku-perilaku yang bersifat destruktif dan merugikan (Penney & Spector, 2005).

Dari hasil survei yang dilakukan pada 21 – 24 Desember 2023 melibatkan 20 karyawan dari lima Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Desa Colo, beberapa pola perilaku kontraproduktif dapat diidentifikasi. Sebanyak 75% karyawan cenderung terlambat dalam menyelesaikan tugas, sementara 60% dari mereka suka mengejek rekan kerja. Selain itu, 8 dari 20 karyawan atau 40% responden sering absen ketika bekerja. Ada juga yang sering terlambat bekerja sebanyak 45% karyawan. Hasil survei ini memberikan gambaran yang mendalam tentang pola perilaku kontraproduktif yang terjadi di kalangan karyawan UMKM di Desa Colo.

Pada tanggal 9 Desember 2023 penulis melakukan wawancara dengan subjek pertama berinisial M. Dari wawancara tersebut, M sebagai karyawan

mengungkapkan bahwa ia sering meminta dispensasi keterlambatan karena ada urusan pribadi, namun tidak memberikan rincian lebih lanjut mengenai alasannya. Akibatnya, M mendapat peringatan dari atasan. M juga kerap mengalihkan tugasnya kepada karyawan lain dengan cara mengancam agar mau mengerjakan pekerjaannya. M juga merasa cemas dan stres saat berada di tempat kerja karena selalu memikirkan masalah yang ada di luar lingkungan tempat kerja.

Hasil wawancara pada tanggal 10 Desember 2023 dengan subjek kedua berinisial MS yang mana subjek ini sudah bekerja selama empat tahun. Ia sering tidur di tempat kerja dan mengulur waktu istirahat sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan. Hal ini disebabkan karena MS kurangnya kedisiplinan diri dengan menganggap dirinya lebih senior dari rekan kerja lain, sehingga ia berperilaku semena-mena.

Hasil wawancara pada tanggal 13 Desember 2023 dengan subjek ketiga berinisial A yang bekerja di Goodang Kopi Muria pada bagian produksi. A mengaku sering terlambat ketika berangkat bekerja dan selalu bermain hp ketika jam kerja. A juga sering mengabaikan tugas yang seharusnya dikerjakan dan memilih pekerjaan yang lebih ringan. Berdasarkan pengakuan A, dia merasa tidak mendapatkan dukungan dari rekan-rekannya dan mengalami tekanan saat bekerja. Selain itu, A juga memiliki pola hidup yang tidak sehat yaitu kebiasaan begadang di malam hari.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Victor dan Cullen serta Robinson dan Kelly (Ones & Dilchert, 2013), keduanya menyebutkan ada dua penyebab perilaku kontraproduktif yaitu faktor individual dan faktor situasional. Beberapa faktor

individual yang berperan adalah kondisi emosional, kepribadian, dan perilaku. Selain itu, faktor situasional yang mendukung meliputi norma kelompok dan budaya organisasi.

Faktor individual yang berdampak pada perilaku kontraproduktif adalah sifat individu karyawan misalnya kontrol diri (Ozler dan Polat, 2012). Kontrol diri adalah kapasitas individu untuk membaca situasi dirinya sendiri dan lingkungannya. (Ghufron dan Suminta, 2010). Menurut Thalib (2010) kontrol diri adalah kecakapan seseorang untuk mengontrol dorongan yang ada pada dirinya sendiri dan dari luar diri mereka. Zulfah (2021) mengartikan Kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk merancang, membentuk, menata, dan membimbing perilaku mereka menuju hasil yang positif. Kontrol diri juga termasuk kemampuan yang dapat ditingkatkan dan diterapkan seseorang dalam setiap fase kehidupan mereka, termasuk dalam menghadapi lingkungan sekitarnya.

Setiap individu memiliki kontrol diri yang dapat membantunya mengontrol dan mengendalikan tindakannya. Menurut Mahoney dan Thoresen (Ghufron dan Risnawita, 2010) kontrol diri adalah salah satu personalitas dan kontrol diri berbeda untuk setiap orang. Individu dengan kontrol diri yang tinggi sangat memperhatikan bagaimana harus berperilaku dalam berbagai situasi.

Menurut Nursiti dkk. (2021), kontrol diri yang lemah menyebabkan hasil yang tidak menyenangkan, yang merugikan dirinya dan orang lain. Hal ini terjadi karena karyawan tidak memiliki proses penyesuaian diri untuk dapat mengontrol diri mereka dengan baik. Berk (Meliala dkk., 2020) mengungkapkan bahwa

individu yang tidak bisa mengontrol dirinya sendiri atau kurang mampu menahan pengaruh-pengaruh negatif, maka mereka akan cenderung terlibat dalam perilaku yang tidak diinginkan atau melanggar peraturan, yang dikenal sebagai masalah disiplin atau pelanggaran.

Berdasarkan hasil penelitian Sibero & Ramdhani (2018) tentang pengaruh kontrol diri pada perilaku kontraproduktif diperoleh hasil bahwa kontrol diri berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian sebelumnya yang berjudul *Self-Control and Integrity as Antecedents of Deviant Workplace Behaviour* oleh Swanepoel, (2012) diketahui bahwa kepribadian karyawan seperti kontrol diri berhubungan negatif dengan perilaku kontraproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi lebih jarang terlibat dengan perilaku kontraproduktif.

Faktor lain yang memengaruhi perilaku kontraproduktif adalah stres kerja (Sprung & Jex, 2012). Stres kerja adalah respon tubuh dan psikis terhadap kejadian yang diinterpretasikan oleh karyawan sebagai suatu ancaman bagi dirinya dalam ruang lingkup pekerjaan (Hadi & Hanurawan, 2018). Menurut Sasarani dan Setiawan (2020), salah satu hal yang mungkin dialami oleh karyawan adalah stres kerja; stres kerja ini paling banyak berlaku terjadi pada karyawan di tempat kerja. Stres kerja menjadi problem yang esensial dikarenakan dapat memengaruhi tingkat produktifitas karyawan, sehingga sangat penting untuk diperhatikan saat bekerja agar mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2011) menyatakan jika seorang karyawan mengalami stres karena pekerjaannya, dapat berdampak negatif pada kesehatan dan pekerjaan

mereka. Karyawan yang mengalami stres kerja lebih mudah terkena penyakit, cedera, dan masalah kesehatan lainnya (Aftab & Javeed, 2012).

Gejala stres, seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2008), melibatkan tiga aspek. Secara fisiologis, stres dapat memicu transformasi metabolisme, peningkatan detak jantung, kecepatan napas, dan tekanan darah yang dapat berakibat pada pusing kepala dan serangan jantung. Secara psikologis, ketegangan, kecemasan, emosi tidak stabil, kebosanan, dan penundaan adalah beberapa tanda stres. Selain itu, gejala stres yang berhubungan dengan perilaku mencakup penurunan kinerja, meningkatnya ketidakhadiran, serta tingginya angka pergantian karyawan. Tanda-tanda lainnya termasuk perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau merokok, berbicara dengan cepat dan cemas, serta masalah tidur.

Semua karyawan, tanpa memandang umur, jenis kelamin, posisi, pangkat, atau status sosial ekonomi dapat mengalami stres kerja (Yusuf, 2004). Menurut Weinstein dan Trickett (Destriana & Dewi, 2021) mengemukakan karyawan mengalami stres kerja ketika interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja dipandang sebagai desakan atau tanggungan di atas kemampuan mereka. Ketika seseorang terus mengalami stres di tempat kerja mereka, mereka cenderung berperilaku menyimpang.

Berdasarkan hasil penelitian Yusufari dan Bambale (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku kontraproduktif di Kalangan Staf Non-Akademik Universitas di Negara Bagian Yobe, Nigeria mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif secara signifikan.

Penelitian lain dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi dan *Work Stress* terhadap *Counterproductive Work Behavior* yang dilakukan oleh Destriana & Dewi (2021) ini menunjukkan stres kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif secara signifikan. Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kontrol Diri dan Stres Kerja dengan Perilaku Kontraproduktif pada Karyawan UMKM di Desa Colo”.

B. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku kontraproduktif pada karyawan UMKM di desa Colo.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan menjadikan bahan referensi dalam kajian psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku kontraproduktif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai perilaku kontraproduktif yang mungkin terjadi di lingkungan kerja berkaitan dengan kontrol diri dan stres kerja.

b. Bagi pemilik UMKM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk mencegah terjadinya perilaku kontraproduktif yang dikaitkan dengan kontrol diri dan stres kerja.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain ketika melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai perilaku kontraproduktif, kontrol diri, dan stres kerja.