

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dan berpengaruh besar dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu perilaku terhadap karyawan di tempat kerja merupakan hal yang sensitif atau krusial yang dilakukan oleh perusahaan. Tidak adanya sumber daya yang efisien dan juga efektif, organisasi tidak akan mampu untuk bersaing dengan kompetitor lainnya.

Setiap organisasi tentunya sangat menginginkan kemajuan dan pengembangan baik pada perusahaan itu sendiri maupun pada karyawannya. Hal tersebut dapat didukung dari berbagai faktor yang sangat memiliki pengaruh penting dalam memajukan suatu organisasi. Seperti perasaan nyaman dan tentram saat menjalani pekerjaannya. Sehingga dapat berdampak pada kenaikan produktifitas karyawan pada perusahaan, selain itu setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawan dan atasan tentunya tidak ingin memiliki perilaku kontra produktif pada tiap individu, dikarenakan selain merugikan perusahaan hal tersebut juga mampu merugikan seseorang disekitar kita seperti rekan kerja ataupun keluarga. Hal ini telah dijelaskan dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 38 yang berbunyi :

وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جِزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِنَ اللَّهِ قَلِيلًا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Adapun orang laki-laki maupun perempuan yang mencuri, potonglah keduanya(sebagai balasan atas perbuatan yang mereka lakukan dan sebagai siksaan dari Allah dan Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana”

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia yang memiliki basis Muhammadiyah sebagai pedomannya. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terletak di Jalan Brawijaya, Kasihan, Bantul Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki berbagai macam fakultas mulai dari ilmu alam hingga ilmu sosial. Kampus ini juga mendapat predikat sebagai *Green Campus*” karena banyak sekali tanaman-tanaman dan taman yang sangat bersih, terawat dan asri. Pegawai atau karyawan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri tentunya sudah berpengalaman dan terlatih di bidangnya, namun dengan terlatihnya pegawai tidak menjamin pegawai tidak melakukan tindakan kontra produktif di setiap pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan FKIK, Fakultas Teknik dan Biro Umum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian dilakukan untuk melihat terjadi atau tidaknya ketidakpuasan kerja para pegawai yang sering melakukan perilaku kontra produktif. Ketidakpuasan kerja bisa terjadi dengan berbagai macam faktor diantaranya beban kerja yang tinggi, tidak kesesuaian gaji atau masalah dengan rekan dan lingkungan pekerjaan itu sendiri. Bersumber dari perilaku

kontra produktif dan ketidakpuasan dalam bekerja pegawai tentunya akan mengurangi rasa untuk memiliki sikap sukarela terhadap rekan kerja ataupun organisasi.

Perilaku kontra produktif merupakan sikap menyimpang yang melanggar aturan atau ketentuan yang berlaku di dalam suatu perusahaan Menurut (Robinson & Bennett, 1995) dalam Cahyani (2016), *workplace deviant behaviour* merupakan perilaku yang diperlihatkan dari keseharian maupun kebiasaan yang dilakukan masing-masing individu, baik berperilaku sedikit buruk bahkan sampai dengan perilaku yang akan menyebabkan kerugian bagi organisasi, anggota, atau keduanya. *Workplace deviance behavior* adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi dan juga mengancam keadaan dari organisasi tersebut serta anggota di dalamnya. Pengertian norma organisasi disini memiliki arti sebuah budaya yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan juga bagaimana sikap yang mampu diterima oleh anggota organisasi lainnya menurut Bennet & Robinson (2000)

Perilaku yang dikategorikan sebagai perilaku kontra produktif adalah seperti istirahat atau *break time* yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, manipulasi atau berbohong mengenai jam kerja dan untuk perilaku penyimpangan yang lebih agresif adalah seperti pencurian dan juga kekerasan secara verbal maupun fisik dan juga vandalism terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat perilaku kontra produktif yang tinggi seperti memiliki masalah dengan rekan kerja maupun atasan akan menyebabkan minimnya untuk menambahkan sikap kewargaan pada dirinya di dalam

perusahaan tersebut. Jadi jika dilihat berdasarkan peneliti sebelumnya perilaku kontra produktif yang dimiliki karyawan akan berpengaruh dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku positif yang ditunjukkan dengan bentuk kepedulian dan *extra role* pada tiap individu yang condong ke arah individu itu sendiri, kelompok atau organisasi menurut Dyne, 1995 dikutip dalam Chien, (2004). Ketika karyawan melakukan penyelewengan aset perusahaan tentunya tidak akan mempunyai pikiran bahkan sikap untuk menolong rekan kerja tanpa mendapatkan imbalan sedikitpun dan akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Adanya hubungan antara perilaku kontra produktif dengan *organizational citizenship behavior* ini didukung dengan penelitian terdahulu milik Zirgham Ullah Bukhari (2009) yang menerangkan bahwa perilaku kontra produktif memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Serupa dengan apa yang diteliti dengan peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Arfah (2015) menerangkan bahwa perilaku kontra produktif berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan kedua peneliti diatas, penelitian yang dilakukan oleh Suzi Fox, Paul E. Spector, Angeline Goh, Kari Bruursema dan Stacey R. Kessler yang menjelaskan bahwa hipotesis yang menerangkan perilaku kontra produktif berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang perilaku kontra produktif

dan *organizational citizenship behavior* tetap menarik karena dalam penelitian sebelumnya, penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda.

Sering dijumpai di tempat kerja masalah aset dan jam kerja yang di salah gunakan yang disebabkan karena perilaku kontra produktif yang dimiliki karyawan. Hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Ada banyak pengertian tentang tentang kepuasan kerja (*job satisfaction*),kepuasan kerja didefinisikan sebagai acuan dari sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya menurut Robbins (2016).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Suatu organisasi tentunya kepuasan menjadi salah satu kunci utama demi mendapatkan kinerja yang produktif dari setiap pegawai. Ketika karyawan memiliki kepuasan dalam kerja seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja yang dirasakan dan dipatkan di perusahaan mereka bekerja akan menimalisir tingkat perilaku kontra produktif di tempat kerja seperti penyelewengan aset perusahaan. Dengan demikian hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku kontra produktif ini didukung dengan penelitian terdahulu milik Ika Damayanti Nur Cahyani (2016) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kontra produktif. Sama halnya dengan yang di jelaskan oleh peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan Yoga Putrana Azis Fatoni dan Moh. Mukeri Warso (2016) yang menjelaskan

bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kontra produktif di tempat kerja.

Kepuasan kerja yang dimiliki tiap karyawan tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, tidak sedikit bentuk kepuasan kerja pada tiap karyawan memiliki perbedaan namun tetap pada hal yang berbentuk positif. Oleh sebab itu karyawan akan mudah untuk memiliki rasa dalam membantu rekan kerja, bersikap sopan kepada seluruh pegawai di dalam perusahaan dan melakukan sesuatu yang bersifat menguntungkan perusahaan maupun rekan kerja namun tanpa mendapatkan imbalan sedikitpun. Indikasi tersebut menunjukkan jika karyawan sudah memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Jadi kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *Organizational citizenship behavior*.

Menurut Aldag dan Resckhe (1997) *Organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas yang lebih dari ketentuan (*extra-role*), patuh pada aturan dan disiplin di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” serta merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* ini didukung dengan penelitian terdahulu milik Feny Mulidia & Kasmiruddin (2018) dan juga penelitian milik Albertus Agung Wibisono (2017). Kedua penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa kepuasan

kerja yang terdapat dalam diri karyawan berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, peneliti menemukan penelitian milik Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong, Greis M.Sendow (2016) menjelaskan bahwa hipotesis yang menerangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* tetap menarik karena dalam penelitian sebelumnya, penelitian tersebut masih memiliki hasil yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas yang membahas penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja, perilaku kontra produktif dan *organizational citizenship behavior* yang didukung dengan beberapa penilitan terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengusung judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap dengan *Organization Citizenship Behavior* dengan Perilaku Kontra Produktif sebagai Variabel *Intervening* pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. Dari beberapa kajian yang ditemukan perilaku kontra produktif dan *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang saling bertolak belakang seperti seseorang yang melakukan perilaku kontra produktif sudah jelas tidak akan melakukan *organizational citizenship behavior*. Namun dapat dilihat dari penelitian terdahulu jika tingkat perilaku kontra produktif yang tinggi akan menurunkan tingkat *organizational citizenship behavior*.

Dalam kasus ini penelitian yang mengatakan bahwasanya perilaku kontra produktif memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* seperti pada peneltian milik Suzy Fox, Paul E. Spector, Angeline Goh, Kari Bruursema dan Stacey R.Kessler (2012) serta penelitian milik Zirgham Ullah Bukhari (2009). Kemudian penjelasan mengenai penelitian ini jika penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya milik Arfah (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontra Produktif dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Baitul Maal wat Tamwi(BMT) di Provinsi Jawa Timur.

B. Rumusan Masalah

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh tiap karyawan dengan bentuk gaji yang sesuai akan menjadikan karyawan merasa cukup dan puas akan beban kerja yang dilakukannya serta merasakan *feedback* dalam wujud gaji atau upah tersebut sehingga karyawan merasa percaya dan memiliki rasa untuk menjaga atau merawat aset perusahaan dan tidak menjatuhkan antar rekan kerja. Tingkat besarnya kepuasan kerja yang tampak dalam diri karyawan diduga akan mempengaruhi pada tingkat perilaku kontra produktif di dalam perusahaan. Maka rumusan masalah pertama dapat diajukan berdasarkan pertanyaan tersebut yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kontra produktif?

Perilaku kontra produktif ditempat kerja sangat dihindari oleh perusahaan dikarenakan mampu merugikan perusahaan, seperti kurang harmonisnya antara atasan dan bawahan tentu akan membuat karyawan maupun atasan bersikap ramah dan nyaman, bahkan mampu menjadikan kesenjangan tersendiri bagi keduanya. Tingkat perilaku kontra produktif yang ada pada karyawan di tempat kerja akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rumusan masalah ketiga yang dapat diajukan yaitu apakah perilaku kontra produktif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

Kepuasan kerja yang timbul dalam diri karyawan biasanya akan menimbulkan kondisi kerja yang produktif hal ini mampu menanamkan rasa

untuk menambahkan peran dengan bentuk saling menolong ataupun berlaku sopan dengan seluruh pegawai di perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja pada diri karyawan akan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka rumusan masalah kedua yang dapat diajukan yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ?

Kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan yang ditunjukkan seperti pekerjaan yang sesuai dengan bidang karyawan tersebut akan membuat karyawan tersebut merasakan kesenangan dalam bekerja sehingga karyawan akan memiliki jiwa kewargaan yang tinggi. Namun dengan adanya perilaku kontra produktif sebagai variabel mediasi diduga dapat membuat *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan meningkat atau justru semakin rendah. Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* akan dipengaruhi oleh perilaku kontra produktif pada karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka rumusan masalah keempat yang dapat diajukan yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan perilaku kontra produktif sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif

2. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara perilaku kontra produktif terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui perilaku kontra produktif.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat empiris :

- a) Bagi penulis : dapat menambah pengalaman, wawasan dan pemahaman penulis dibidang manajemen SDM terutama dalam konteks kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, *organizational citizenship behavior*

- b) Bagi akademisi : diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengetahui tentang kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, *organizational citizenship behavior*

- c) Bagi instansi terkait : diharapkan obyek dari penelitian ini yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat memperbaiki kualitas perusahaanya dengan melihat hasil dari penelitian ini. Kualitas ini dapat terbangun dengan meningkatkan kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawannya, serta perusahaan dapat mengurangi terjadinya tingkat perilaku kontra produktif yang ada.