

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Menurut Handoko (2012) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Suatu organisasi tentu menginginkan proses untuk memperoleh, melatih, melalui, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan

dengan keadilan. Selain itu, manusia juga disebut dengan salah satu unsur pengendali yaitu faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Selain itu, setiap perusahaan menginginkan para karyawan dan atasan tentunya tidak ingin memiliki perilaku kontra produktif pada setiap individu. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an: (QS. Al an'am 160)

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (160)

Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).

(Al An'am: 160)

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah salah satu universitas swasta yang ada di Yogyakarta. Sebuah universitas yang berlandaskan Islam dan termasuk kampus muda yang terbilang memiliki perkembangan pesat dalam mencerdaskan insan muda yang ada diseluruh rakyat Indonesia. UMY menjadikan Al-qur'an serta teladan Rasulullah SAW sebagai pedoman dalam berperilaku baik di lingkungan kampus. Namun demikian hal tersebut tidak lantas menjadikan para pekerja UMY terbebas dari perilaku kontraproduktif termasuk dosen, mulai dari perilaku kontra produktif yang kecil dan besar. Contohnya pada dosen adalah masih banyak dosen yang

suka datang terlambat tanpa memberikan alasan dan pengertian terhadap mahasiswa alasan mengapa ia terlambat. Contoh pada karyawan adalah karyawan yang bekerja tidak sepenuhnya, seperti masih memiliki masa bodoh atau sikap kurang perhatian dalam melayani mahasiswa yang sedang membutuhkan informasi.

Perilaku kontraproduktif yang terjadi di UMY kemungkinan tidak sepenuhnya dilakukan dengan sengaja, ada dua faktor yang mungkin mempengaruhi terjadinya perilaku kontraproduktif di kampus, yaitu adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja serta mengalami stres kerja yang tinggi. Apabila perilaku kontraproduktif ini terus terjadi tentunya bisa mengubah nama baik UMY di kalangan masyarakat terutama pelajar. Maka dari itu diperlukan pengawasan terhadap peraturan yang berlaku agar karyawan bisa memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah, sehingga sedikit peluang terjadinya perilaku kontraproduktif ditempat kerja.

Menurut (Robbins & Bennett, 1995) dalam Cahyani (2016) perilaku kontraproduktif ditempat kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu berupa bentuk keburukan yang bisa dimanfaatkan maupun keburukan yang fatal sehingga bisa menyebabkan kerugian bagi organisasi, anggota, maupun keduanya. Perilaku kontraproduktif muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Kasus-kasus yang terjadi akibat kekecewaan karyawan, banyak para karyawan melakukan demo penuntutan kenaikan gaji, kasus pencurian, dan berkeinginan pindah ke tempat kerja yang menurutnya lebih layak.

Perilaku kontraproduktif itu sendiri timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu permasalahan pokok lainnya adalah ketidaksesuaian posisi dan jabatan yang diberikan serta, gaji yang diterima serta timbulnya rasa tidak puas didalam diri terhadap kerja yang dikerjakannya sehingga karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan lebih bermalasan dalam melakukan pekerjaannya.

Hubungan perilaku kontraproduktif yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja didukung oleh peneliti milik Arfah (2015) dan Silva (2017) yang menemukan bahwan adanya pengaruh negative antara kepuasan kerja dan perilaku kontraproduktif. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2016) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Maka bisa disimpulkan bahwa penelitian ini tertarik untuk diteliti karena masih menunjukkan adanya perbedaan pada hasil penelitian.

Stres Kerja merupakan suatu masalah yang sering terjadi oleh setiap individu di dalam kehidupan sehari-hari bahkan di dalam lingkungan kerja. Tuntutan untuk dapat bekerja lebih baik mengharuskan karyawan untuk bekerja secara berlebihan guna memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh Handoko (2012) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Ketika seorang karyawan mengalami ketidakmampuan menanggung beban kerja maka karyawan akan berpotensi untuk menunjukkan sikap yang tidak sesuai dengan aturan atau budaya perusahaan. Contohnya adalah karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan, serta karyawan bermalasan dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan tidak terselesaikan dengan sempurna.

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengusung judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontra Produktif pada Karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**”. Perilaku kontraproduktif ini sendiri masih termasuk hal yang asing untuk dibicarakan dan dibahas di Indonesia. Peneliti tertarik melakukan penelitian karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar dampak dari kepuasan kerja, stress kerja, terhadap perilaku kontra produktif yang terjadi dilingkungan pekerjaan yang ada di Univeritas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti dua hubungan variabel. Yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif di tempat kerja dan pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhmmad Syukri N (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan pada Era Perkembangan ICT (Information and Communication Technologies)”.

Peneliti memodifikasi dengan mengganti variabel Perilaku Cyberloafing dengan variabel Perilaku Kontraproduktif, sehingga peneliti menggunakan variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Perilaku Kontraproduktif.

B. RUMUSAN MASALAH

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Luthans (2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan mengenai seberapa baik atau pentingnya pekerjaan yang ia miliki. Tingkat kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan diduga dipengaruhi oleh tingkat stress kerja yang timbul pada diri karyawan. Ketika seseorang mengalami kepuasan kerja yang rendah maka karyawan akan bermalas-malasan bahkan acuh terhadap pekerjaan yang di lakukannya maka dari itu besar kemungkinan karyawan akan melakukan perilaku kontra produktif di lingkungan kerja, sebaliknya ketika kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka karyawan akan merasakan puas serta memiliki rasa senang dalam berkerja, maka dari itu sedikit kemungkinan seorang karyawan akan melakukan perilaku kontra produktif di lingkungan kerja. Dari penjelasan tersebut maka rumusan masalah pertama yang dapat diajukan adalah *apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif ditempat kerja?*

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013)

stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, pikir dan kondisi seseorang serta bisa membuat suatu ketegangan. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih cenderung bekerja malas-malasan, mencari jalan keluar dalam pekerjaannya dengan melakukan perbuatan yang tidak sesuai atau perbuatan yang tidak dapat diterima oleh banyak orang. Dari penjelasan tersebut maka rumusan masalah kedua yang dapat diajukan adalah *apakah stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif ditempat kerja?*

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja pada perilaku kontraproduktif karyawan;
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kontraproduktif karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat lebih memperhatikan beban pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku menyimpang karyawan. Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

2. Bagi Akademis

Untuk menambah bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku menyimpang karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih baik lagi.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku menyimpang karyawan. Harapannya, ketika nanti penulis dihadapkan pada situasi tersebut, seperti stres di tempat kerja penulis dapat menemukan solusinya.