

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Selama beberapa dekade, penelitian yang berfokus pada perilaku karyawan yang mempengaruhi kesejahteraan organisasi mendapatkan peningkatan perhatian dari para peneliti di bidang perilaku organisasional (Novrianti, 2014). Namun sayangnya, masih banyak peneliti yang pada umumnya hanya menekankan penelitiannya pada perilaku kerja positif karyawan sehingga penelitian yang berfokus pada perilaku kerja negatif karyawan relatif kurang mendapatkan perhatian (Vardi & Weitz, 2004, dalam Novrianti, 2014). Penelitian-penelitian yang menekankan mengenai perilaku kerja negatif karyawan juga dirasa perlu mendapatkan perhatian yang lebih, yang sama halnya dengan perilaku kerja positif karyawan. Hal tersebut dikarenakan perilaku kerja negatif karyawan dianggap dapat menjadi biaya bagi organisasi dan membahayakan anggota organisasi lainnya (Novrianti, 2014).

Perilaku kerja negatif karyawan atau lebih dikenal dengan perilaku kerja kontraproduktif dapat dinyatakan sebagai perilaku interpersonal menyimpang seperti pelecehan dari, kekerasan terhadap, gosip tentang, atau pencurian dari rekan kerja (Avey, Luthans, & Youssef, 2008), atau perilaku menyimpang seperti sengaja bekerja pada tingkat yang lebih lambat, menyabotase properti perusahaan atau berbagi informasi rahasia perusahaan (Robinson & Bennett, 1995, dalam Avey, Luthans, & Youssef 2008). Perilaku kontraproduktif di tempat kerja didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang berniat untuk menyakiti atau

mempengaruhi organisasi atau orang dalam organisasi (Spector & Fox, 2005, dalam Roxana, 2012). Saat ini, perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja lebih fokus pada perilaku yang berpotensi ilegal dan seringkali berkaitan dengan isu-isu kesopanan (Lim, Cortina & Magley, 2008). Penelitian-penelitian sebelumnya, terkait perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan bahwa hal tersebut dapat memiliki konsekuensi negatif, seperti ketidakpuasan karyawan, kecelakaan kerja, terlalu sering menggunakan cuti sakit, konflik tim kerja, penurunan produktivitas dan omset (Lim, Cortina & Magley, 2008, dalam Roxana, 2012).

Penelitian terdahulu telah menggunakan beragam istilah untuk menggambarkan perilaku menyimpang ini, seperti agresi (Fox & Spector, 1999, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001), perilaku antisosial (Giacalone & Greenberg, 1997, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001), kenakalan (Hogan & Hogan, 1989, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001), penyimpangan (Robinson & Bennett, 1995, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001), pembalasan (Skarlicki & Folger, 1997, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001), balas dendam (Bies, Tripp, & Kramer, 1997, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001), dan intimidasi (Knorz & Zapf, 1996, dalam Fox, Spector, & Miles, 2001). Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku ini berbahaya bagi organisasi karena langsung mempengaruhi fungsi atau properti, atau dengan menyakiti karyawan sehingga akan mengurangi efektivitas kerja. Fox dan Spector (dalam Fox, Spector & Miles 2001) serta Robinson dan Bennett (dalam Fox, Spector, & Miles 2001) telah menemukan bukti bahwa persepsi perilaku kerja kontraproduktif dan/atau hubungan perilaku tersebut dengan individu dan organisasi memungkinkan kita untuk membedakan dua kategori

perilaku: (1) perilaku menyimpang yang ditujukan pada organisasi dan (2) perilaku menyimpang yang ditujukan individu lain dalam organisasi.

Fokus penelitian kali ini, adalah untuk mendeteksi perilaku kerja kontraproduktif yang dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja atau persepsi iklim karyawan memiliki konsekuensi yang signifikan bagi individu dan organisasi (Adenike, 2011). Menurut Farooqui (2012) iklim merupakan satu set karakteristik yang mendeskripsikan organisasi dan yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain serta mempengaruhi tingkah laku orang-orang dalam organisasi tersebut. Iklim atau suasana di tempat kerja memiliki dampak pada motivasi karyawan, perilaku, sikap dan potensi yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas. Dengan kata lain, iklim atau iklim organisasi dianggap sangat penting dalam kehidupan organisasi karena mempunyai efek dan hubungan yang jelas dengan berbagai kegiatan rutin (Al-Saudi, 2012). Hal ini mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja dan, dengan demikian, keberhasilan organisasi dan kemampuannya untuk terus berjalan (Al-Saudi, 2012)

Iklim organisasi adalah suatu praktik atau prosedur lingkungan organisasi yang disepakati bersama secara internal (Benjamin Schneider, 1975, dalam Choudhury, 2011). Selain itu, iklim organisasi adalah himpunan karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi dan bahwa (a) membedakan satu organisasi dari organisasi lain (b) relatif abadi dari waktu ke waktu (c) mempengaruhi perilaku orang-orang (Forehand & Gilmer, 1964, dalam Choudhury, 2011). Peneliti menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan perilaku positif seperti perilaku inovatif, *organizational citizenship*

*behavior* dan perilaku organisasional negatif seperti perilaku kerja kontraproduktif. (Wolf, Dulmus, & Maguin, 2012)

Iklm organisasi merupakan salah satu faktor organisasional yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Terdapat beberapa peneliti yang membuktikan adanya hubungan antara faktor organisasional dan perilaku kerja kontraproduktif (Kanten & Ülker, 2013). Penelitian pada umumnya fokus terhadap hubungan perilaku kerja kontraproduktif dengan variabel lain seperti kepuasan kerja, kinerja, keadilan organisasi, *leader-member exchange*, *turnover intention*, dan lainnya. Tetapi, penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif masih terbatas (Kanten & Ülker, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Kanten dan Ülker (2013) terhadap 300 karyawan dari bermacam-macam posisi pada dua perusahaan dibidang energi solar dan industri metal di Turki, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara dimensi-dimensi iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Mensah, Delle dan Nmai (2015) dengan responden sebanyak 276 karyawan dari berbagai komposisi demografis pada sektor jasa di Ghana telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim etis terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan terdapat pengaruh tidak signifikan antara iklim etis terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Peterson (2002) terhadap 700 orang sarjana yang telah lulus dari perguruan tinggi bisnis *Southwest Missouri State University*, USA telah menunjukkan bahwa iklim etis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, maka penelitian kali ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan responden karyawan-karyawan PT Napindo Media Asathama yang bergerak dalam bidang *exhibition organizer* di sektor industri termasuk komunikasi, multimedia dan teknologi informasi, air serta air limbah, listrik dan ternak.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai yaitu, bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT Napindo Media Asathama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan memperoleh hasil temuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT Napindo Media Asathama.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Bagi Penulis: untuk menambah pengetahuan penulis tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai iklim organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

- b. Bagi Akademik: diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan wawasan bagi masyarakat akademis mengenai iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Perusahaan: diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai iklim organisasi beserta pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

#### **1.5 Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Waktu dan pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2016.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

Bab I: Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan penelitian.

Bab II: Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori iklim organisasi, dimensi iklim organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dan teori-teori perilaku kerja kontraproduktif, tipe-tipe perilaku kerja kontraproduktif, hubungan antara iklim organisasional dan perilaku kontraproduktif, serta rerangka pemikiran.

Bab III: Metode penelitian yang meliputi populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, serta pengujian hipotesis yang meliputi

dasar teori uji normalitas, validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier sederhana.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengujian normalitas, validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, hipotesis, serta pembahasan.

Bab V: Kesimpulan, saran, keterbatasan dan implikasi manajerial dari penelitian ini.

