

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2012). Pemikiran mengenai sumber daya manusia sebagai sebuah investasi muncul setelah Gary S. Becker (dalam Karimah, 2012), penerima penghargaan Nobel dalam bidang ekonomi, dalam karyanya berjudul *Human Capital*, mengatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam rangka pertumbuhan ekonomi suatu negara di dunia yang modern seperti sekarang ini. Menurut Becker, perusahaan sebagai agen pertumbuhan ekonomi suatu negara perlu mengedepankan *Human Capital* (Karimah, 2012). Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah (Bangun, 2012). Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan (Bangun, 2012).

Menurut Bangun (2012) sumber daya manusia sebagai aset penting bagi organisasi, oleh karenanya sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, maka para analis bisnis

sangat memperhatikan kondisi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pada kenyataannya, karyawan memang berfungsi sebagai aset penting bagi perusahaan dan perusahaan terus berusaha dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tidak terjadi penurunan kinerja, tetapi ketika mereka stres maka hasilnya dapat mengganggu finansial perusahaan karena pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tidak maksimal, motivasi rendah, banyaknya karyawan yang absen menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga waktu pengerjaan semakin panjang menyebabkan turunnya prestasi kerja dan produktivitas karyawan tidak maksimal lagi yang akhirnya mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan membawanya terhadap perilaku kerja kontraproduktif (Aftab & Javeed, 2012). Perilaku kerja kontraproduktif adalah setiap perilaku yang disengaja pada bagian dari anggota organisasi, dipandang oleh organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan dan peraturan yang sah (Gruys & Sakett, dalam Aftab & Javeed, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2008) stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja sangat penting dan telah menjadi tantangan utama bagi organisasi karena dampaknya sangat kuat pada kinerja individu serta organisasi (Aftab & Javeed, 2012). Perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi karena stres. Hal ini dimengerti bahwa karyawan adalah aset yang paling penting bagi organisasi karena peran utama mereka dalam menjalankan organisasi secara efektif dan berhasil, serta tidak dapat diperlakukan seperti mesin (Aftab & Javeed, 2012).

Sebagai contoh nyatanya adalah ketika karyawan mendapatkan banyak beban pekerjaan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan adanya rasa jenuh dalam melakukan pekerjaan yang sama terus menerus setiap hari, karyawan seringkali mengalami stres kerja yang akhirnya pekerjaan menjadi tertunda, sering absen dari kerjaan dengan alasan sakit, tidak maksimal dalam bekerja, dan biasanya mengambil jam istirahat lebih lama dari yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian Aftab dan Javeed (2012), hasil penelitian terhadap sampel pada 134 karyawan dari sektor telekomunikasi Pakistan keseluruhan menghadapi stres kerja terutama karena mereka dituntut oleh pekerjaan di luar pekerjaan yang normal, beban kerja yang berlebihan dari kerja normal, dipaksa untuk bekerja lebih oleh supervisor mereka dan perusahaan, komunikasi yang buruk, tidak ada apresiasi yang diterima dari manajemen, sistem evaluasi kinerja yang tidak adil, kondisi kerja yang tidak layak dan gaji yang tidak pantas. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja antara karyawan membawa mereka terhadap perilaku kerja kontraproduktif seperti bertindak tidak sopan ditempat kerja, absensi, mengambil jam istirahat lebih dari jam yang ditetapkan oleh perusahaan, dan bertindak agresif pada rekan kerja yang menyebabkan bahaya atau kesakitan sehingga menimbulkan adanya korelasi positif yang cukup antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja membawa karyawan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Menurut penelitian Oemar dalam Radzali, Ahmad dan Omar (2013), hasil penelitian dengan sampel 162 karyawan dari organisasi publik di Malaysia mengungkapkan ada hubungan positif antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Dalam studi ini, karyawan yang mengalami emosi negatif seperti frustrasi dan merasa terbebani

karena terkait dengan pekerjaan yang berlebih akan lebih rentan untuk menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif seperti melakukan pencurian ditempat kerja, penipuan, perusakan pada peralatan kerja, sabotase, absensi, menyebarkan desas-desus, dan agresi.

Begitu pun yang terjadi di PT. Pupuk Kujang. Perusahaan yang bergerak dalam usaha mengolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan-bahan pokok yang diperlukan dalam pembuatan pupuk, terutama pupuk urea dan bahan kimia lainnya, serta mengolah bahan pokok tersebut menjadi berbagai jenis pupuk dan hasil bahan kimia lainnya. Perusahaan ini memiliki 1169 karyawan yang terbagi kedalam tiga bagian yaitu administrasi, pabrik Kujang 1B dan pabrik Kujang 1A. Pada bagian administrasi memiliki kompensasi yang memadai dengan berbagai macam tunjangan yang didapat, diberikan kesempatan kepada para karyawan unggul dan kompeten untuk mencalonkan diri naik jabatan namun cenderung melakukan pekerjaan yang sama terus menerus, ruang kerja yang tidak berpindah, waktu kerja yang dijalankan lebih dari jam kerja, pekerjaan yang bersinambungan yaitu dimana seorang karyawan tidak dapat bekerja sebelum karyawan lainnya menyelesaikan pekerjaannya, dan struktur organisasi yang rumit sehingga menyebabkan pengambilan keputusan yang rumit. Dari beberapa fenomena yang dipaparkan diatas dapat memicu stres kerja pada karyawan PT. Pupuk Kujang sehingga diprediksikan dapat membawa karyawan pada perilaku kerja kontraproduktif. Dilihat dari pemaparan di atas terdapat hubungan antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif sehingga menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena kedua hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya kinerja dan prestasi kerja karyawan. Apabila stres kerja dan perilaku kerja

kontraproduktif karyawan tinggi maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik secara finansial maupun non-finansial.

Berdasarkan fenomena dan hubungan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan memberikan judul pada penelitiannya yaitu **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan identifikasi masalah yaitu apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para akademisi mengenai stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan, serta diharapkan dapat membantu para akademisi yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu para anggota perusahaan untuk dapat melihat bagaimana stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan di perusahaan tersebut, dan juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan bagaimana stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan di perusahaan yang dipimpinnya sehingga dapat menjadi acuan dalam memperbaiki maupun mempertahankan sistem yang ada.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai apa stres kerja dan bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan dan menjawab keingintahuan peneliti dalam memahami bagaimana pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.5 Waktu Pelaksanaan Penelitian

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

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Bab II: Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori stres kerja serta pengertiannya, faktor-faktor penyebab stres kerja, dampak-dampak stres kerja, teori-teori perilaku kerja kontraproduktif karyawan serta pengertiannya, faktor-faktor penyebab perilaku kerja kontraproduktif karyawan, dan dampak perilaku kerja kontraproduktif, serta hubungan antara stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

Bab III: Jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel (DOV), teknik analisis data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta pengujian data penelitian yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V: Simpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian.

