

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagian bisnis saat ini terus berjuang untuk bertahan hidup atau memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sehingga penting bagi organisasi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dan performa karyawan (Kanten & Ulker, 2013). Dalam bekerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik (Kanten & Ulker, 2013). Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut (Kanten & Ulker, 2013). Steers (1980, dalam Idrus, 2006) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi, sedangkan lingkungan dalam merujuk pada faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan. Lingkungan dalam ini biasanya disebut dengan istilah iklim organisasi. Iklim organisasi sendiri 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 yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain, relatif abadi dari waktu ke

waktu dan mempengaruhi perilaku orang-orang (Forehand & Gilmer, 1964, dalam Choudhury, 2011). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan perilaku positif maupun negatif. Perilaku positif seperti perilaku inovatif, *organizational citizenship behavior* sedangkan perilaku organisasional negatif seperti perilaku kerja kontraproduktif. (Wolf, Dulmus, & Maguin, 2012).

Selama beberapa dekade, penelitian yang berfokus pada perilaku karyawan yang mempengaruhi kesejahteraan organisasi mendapatkan perhatian khusus 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-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.

Terdapat beberapa peneliti yang membuktikan adanya hubungan antara faktor organisasional dan perilaku kerja kontraproduktif, salah satunya yang dilakukan oleh Kanten dan Ülker (2013) terhadap 204 karyawan dari dua perusahaan di bidang logam dan energi surya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang telah diamati antara perilaku kontraproduktif dan dimensi iklim organisasi seperti penghargaan, kehangatan, dukungan/komitmen, struktur organisasi dan standar organisasi. (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 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.

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*.

Selain memiliki dampak negatif, iklim organisasi juga memiliki dampak positif apabila dihubungkan dengan komitmen organisasi. Apabila iklim organisasi baik maka secara otomatis akan berdampak baik pada komitmen organisasinya. Komitmen adalah bentuk hubungan interorganisasional dan merupakan inti kesuksesan hubungan jangka panjang yang secara implisit merupakan perjanjian anggota organisasi dalam memberikan perannya pada perusahaan (Dewyer, 2000). Komitmen kerja adalah kesanggupan anggota organisasi dalam memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersama (Hasibuan, 2005). Sheldon (dalam Ekawati & Nuraeni, 2013) menyatakan bahwa komitmen itu sendiri terjadi jika individu memandang bahwa tujuan dirinya sejalan dengan tujuan organisasi dan identitas individu dengan demikian dikaitkan dengan identitas organisasi.

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya (Nugrahani & Murianto, 2010). Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan

kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud (Nugrahani & Murianto, 2010).

Kusjainah (1998 dalam Gede & Bagus, 2016) telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan maka dari itu Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Martini, Yuliani dan Rostiana (2003) juga menguji hal serupa, hasil studinya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memberi gambaran keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. Ditambahkan lagi oleh Sumardiono (2005, dalam Aini, 2014) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan subyek penelitian karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil studinya menunjukkan bahwa faktor-faktor iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap

pegawai, maupun antara pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Wright (1992, dalam Aini, 2014) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Penelitian dari sisi komitmen organisasi yang dilakukan oleh Kusjainah (1998, dalam Gede & Bagus, 2016), menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap pembentukan komitmen karyawan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Antony dan Mahendran (2016). Yang mengambil 100 sampel guru perguruan tinggi dari sektor swasta, menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi adalah prediktor komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan Saeidipour (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada hubungan signifikan antara iklim organisasi dan dimensi variabel seluruh komitmen.

Berdasarkan dari beberapa penelitian dan studi empiris sebelumnya diatas, maka penelitian kali ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan komitmen organisasi dengan responden karyawan-karyawan PT. Multi Nitrotama Kimia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Multi Nitrotama Kimia ?
2. Bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Multi Nitrotama Kimia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan memperoleh hasil temuan untuk memberikan bukti empiris :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan di PT. Multi Nitrotama Kimia.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Multi Nitrotama Kimia.

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

organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan komitmen organisasi

1.4.2 Kegunaan Praktis

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

1.5 Waktu Pelaksanaan Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan September sampai dengan Desember 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, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, dimensi iklim organisasi, pengukuran iklim organisasi, teori-teori perilaku kerja kontraproduktif, dimensi perilaku kontraproduktif, kategori tipe-tipe perilaku kerja kontraproduktif, faktor-faktor penyebab perilaku kerja kontraproduktif, dampak perilaku kerja kontraproduktif dan teori-teori komitmen organisasi, faktor-faktor komitmen organisasi, pengukuran komitmen organisasional, konsekuensi komitmen organisasi, dimensi komitmen organisasi, indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi, hubungan antara iklim organisasional dan

perilaku kontraproduktif, hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi, penelitian terdahulu, serta rerangka pemikiran.

BAB III : Metoda penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi sederhana.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, hasil pengujian normalitas, hasil pengujian validitas, hasil pengujian reliabilitas, analisis persamaan regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

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

