
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat dimana seseorang bekerja atau mempunyai pekerjaan yang diminati sesuai keahlian bagi calon karyawan atau pekerja, sedangkan penyedia tenaga kerja adalah sekumpulan atau kelompok masyarakat atau manusia yang menerima permintaan untuk dipekerjakan di sebuah perusahaan (Bangun, 2012). Melihat perusahaan berkembang pada jaman sekarang tidaklah mudah bila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang memadai. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja berkualitas, menarik, sehat, jujur dan terlatih. Sumber daya manusia adalah faktor penentu dalam segala aspek yang akan selalu juara dalam bersaing. Sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang akan dikelola sedemikian rupa. Sumber daya manusia akan menjadi tumpuan dan peran yang sangat penting dari sebuah organisasi, organisasi akan menghasilkan kerja yang baik bila sumber daya manusia melihat kondisi dari perusahaan (Bangun, 2012).

Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan karyawan yang baik sehingga setiap karyawan dapat menjalankan tugas masing-masing untuk meningkatkan efektifitas, untuk menyalurkan kegiatan-kegiatan yang sudah menjadi bagiannya sesuai dengan bakat minat dan kemampuan karyawan dan pada akhirnya akan terciptanya produktivitas kerja yang maksimal, namun disisi lain sering kali penempatan atau pemilihan kerja yang tidak sesuai menurunkan

produktivitas kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja secara maksimal dan mampu bekerja senyaman mungkin, karyawan yang sejahtera, karyawan yang bisa diandalkan, karyawan yang bisa memberikan nilai positif untuk mencapai lingkungan yang baik dan nyaman.

Oleh karena itu, lingkungan juga memberikan karyawannya untuk melakukan kepuasan kerja yang tinggi supaya karyawan memiliki loyalitas kepada pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya (Bangun, 2012). Sangat penting pengalaman yang akan dialami oleh seluruh karyawan baik karyawan baru ataupun karyawan lama dengan manajemen yang baik pada sumber daya yang dimiliki maka diharapkan perusahaan dapat membangun loyalitas karyawan. Menurut Sambung (2019) mengukur suatu kepuasan pekerjaan sangatlah bervariasi sehingga seorang karyawan mengukur perasaannya dan mengalami kepuasan bekerja dengan efektif. Menurut Mount, Ilies, dan Jonshon (2006) karyawan akan semakin nyaman saat bekerja atau melakukan dengan baik saat karyawan unggul dibidang yang mereka sukai meskipun tanpa imbalan, saat karyawan merasa nyaman di lingkungan pekerjaannya dan merasa dihargai dan akan membuat semangat untuk pekerjaannya itu. Sutrisno (2015) mengatakan bahwa faktor dari kepuasan kerja atau *job satisfaction* (JS) tergantung pada pribadi masing-masing karyawan yang bekerja.

Kepuasan kerja dalam organisasi pun menjadi penting, karena untuk menjaga dan mengembangkan kualitas pelayanan dalam bidang industri manapun memerlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayan terbaik. Saat

kepuasan kerja tidak terpenuhi maka produktivitas akan menurun, ketidakpuasan bekerja akan merugikan karyawan itu sendiri. Perusahaan bertanggung jawab atas kegiatan karyawannya setiap hari dan karyawan punya rasa tanggung jawab karena sudah dibayar. Karyawan yang tidak puas akan menyebabkan munculnya perilaku kerja karyawan yang menyimpang atau nama lainnya dikenal dengan sebutan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior* atau CWB)

Menurut Sambung (2019) perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang berujung negatif yang bertentangan dari karyawan dengan kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif dengan negatif dan seorang pekerja atau karyawan lebih puas menghadapi lingkungan kerja, hubungan atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama pekerja, tingkat keadilan dan kebijakan atasan atau perusahaan, dan mengurangi perilaku yang negatif yang tidak sesuai dengan aturan di dalam perusahaan Sambung (2019).

Seperti penelitian terdahulu dari Czarnota dan Bojarska (2015) yang menemukan bahwa kepuasan yang tinggi mengakibatkan perilaku kerja kontraproduktif menjadi rendah, tetapi saat kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan perilaku kerja kontraproduktif yang akan meningkat tinggi, kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif yang menyebabkan salah persepsi dan muncul ketegangan di tempat kerja. Ketika kepuasan kerja tinggi dan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah maka stres kerja menjadi turun, dengan ini akan membuat pekerja senang untuk bekerja. Sambung (2019) menyatakan perilaku kerja kontraproduktif sering dialami oleh

para pekerja dapat menurunkan kinerja karyawan atau prestasi yang sudah diraih dan didapat, contohnya seperti jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan dipakai untuk main handphone (*gadget*), bermain *game online*, membuang waktu untuk mengobrol atau bergurau, tingginya tingkat absen (ketidakhadiran) bekerja, menambah jam istirahat, tidur atau diam bermalas-malasan, kesalahan ataupun pelanggaran yang dibuat sampai berbuat aneh di tempat kerja dengan tindakan kriminal yang merugikan masyarakat, perusahaan dan dirinya sendiri dengan melakukan pencurian, mencari keributan sesama karyawan, mencuri data perusahaan, mencoreng nama perusahaan saat diluar, membawa barang - barang terlarang.

Spector (dalam Czarnota & Bojarska, 2015) melakukan penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif menemukan bahwa cara untuk memfokuskan, mengarahkan dalam organisasi membuat perilaku yang negatif terhadap lingkungan, tindakan menyimpang dalam perilaku akan cepat berkembang yang ditujukan kepada siapa berorganisasi atau perorangan yang melakukan pelanggaran serius melakukan tindakan seperti istirahat yang diperbanyak, meninggalkan pekerjaan, sengaja bekerja dengan waktu yang lama, bergosip dengan pihak luar yang membuat kerusakan dalam organisasi (contoh, sabotase, pencurian, penggelapan). Pelanggaran perorangan yang kecil bisa mengakibatkan *fair play* (misalnya pilih kasih, bergosip, persaingan tidak sehat, menyalahkan sesama dan menyebabkan gangguan di tempat kerja). Bennett dan Robinson (dalam Czarnota & Bojarska, 2015) menyatakan bahwa contoh pelanggaran perorangan yang serius yang berupa tindakan eksplisit yang dilarang di tempat kerja adalah misalnya,

penganiayaan, penghinaan, pencurian, pelecehan seksual. Menurut Anderson (dalam Bahri, Langrudi & Hosseinian, 2013) perilaku kerja kontraproduktif yang secara sengaja bertentangan pada perusahaan atau organisasi yang ditempatinya akan mendapatkan resiko yang besar bagi perusahaan. Gruys (dalam Bahri, Langrudi & Hosseinian, 2013) menyatakan bahwa terdapat 87 perilaku kerja kontraproduktif dan dikelompokan menjadi 11 kelompok kerugian yang tidak pantas dalam tindakannya dengan keterkaitan perusakan properti, perilaku yang merugikan dan tidak aman, juga penyalahan informasi yang bocor.

Peran manajer dalam perusahaan berusaha untuk merekrut, memilih yang terbaik dan mempertahankan karyawan yang bekerja dengan puas, kepuasan kerja berguna untuk kemakmuran dan kesuksesan dari suatu perusahaan, kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional yang menyenangkan adalah hasil dari penilaian dan pengalaman kerja seseorang, seseorang menjadi tidak menyenangkan ketika nilai-nilai pekerjaannya dianggap frustrasi maka berdampak pada ketidakpuasan dalam bekerja (Fatima dkk., 2012).

Departemen sumber daya manusia menyediakan pekerja yang berkualitas, mengelola setiap pekerja, menemukan seorang pemimpin yang penuh antusias dengan tanggung jawab yang besar (Fuad, 2002). Cara yang dilakukan perusahaan adalah memberdayakan dengan optimal, mempertahankan karyawan dengan nyaman sesuai dengan visi dan misi untuk keberhasilan perusahaan untuk menjaga nama perusahaan dengan baik (Yaseen & Abraheem, 2013).

Penelitian kali ini akan mencoba menguji kembali pengaruh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan sampel para karyawan PT. Eigerindo Multi Produk Industri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dalam penelitian ini adalah:

- Apakah kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada para karyawan PT. Eigerindo Multi Produk Industri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dari ini adalah:

- Menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, diantaranya:

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui perkembangan kepuasan kerja dan menambah wawasan dalam pengetahuan penulis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif

b. Bagi Perusahaan yang diteliti

Hasil penelitian ini penulis berharap berguna untuk menjadi sebuah masukan berupa saran yang akan meningkatkan kepuasan kerja juga menurunkan penyimpangan atau perilaku kerja kontraproduktif dalam perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini peneliti berharap dapat dijadikan sebagai bahan referensi, panduan ataupun contoh bagi peneliti yang baru ataupun di masa yang akan datang yang berkaitan variabel dengan kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

