

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku kontraproduktif merupakan fenomena negatif yang sering terjadi di dalam lingkungan kerja dan dapat merugikan organisasi. Ditandai dengan tindakan pegawai yang secara sadar melanggar peraturan kerja, bertentangan dengan tujuan organisasi, mengancam kinerja atau produktivitas organisasi, dan dapat berpotensi merugikan anggota organisasi. Perilaku kontraproduktif juga bisa disebut sebagai "disfungsional" karena selalu melanggar beberapa aturan yang ada dan melakukan perbuatan yang tidak relevan dengan tujuan organisasi, menyalahi prosedur, menurunkan produktivitas, dan profitabilitas (P. Tommy Y.S. Suyasa, 2018).

Perilaku kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku sadar karyawan yang dapat merusak kesejahteraan organisasi, rekan kerja atau keduanya Robinson dan Bennett (1995). Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) mengartikan perilaku kerja kontraproduktif (Counterproductive work behavior) mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut.

Pendekatan dari teori Robinson dan Bennet (1995) menegaskan bahwa penyimpangan perilaku kerja harus memiliki setidaknya potensi untuk merugikan organisasi, maupun anggotanya, dan termasuk pelanggaran kesopanan, seperti kurang sopan santun dan tindakan bersosialisasi lainnya yang salah. Pandangan tersebut disempurnakan menjadi konsep yang lebih komprehensif, yaitu terdiri dari dua dimensi yang setiap perilakunya sesuai definisi dapat dikategorikan dan dibedakan dari lainnya. Dimensi pertama, perilaku menyimpang menurut beratnya, mulai dari ringan sampai berat. Beberapa perilaku menyimpang, seperti berbicara yang tidak perlu dengan

rekan kerja selama jam kerja akan diklasifikasikan sebagai tindakan menyimpang ringan. Perilaku lainnya seperti serangan fisik akan tergolong berat. Jenis kedua dimensi perilaku menyimpang sesuai dengan target perilaku, apakah perilaku dapat membahayakan individu (penyimpangan interpersonal) atau kesejahteraan organisasi (penyimpangan organisasi). Penyimpangan organisasi berkaitan dengan perilaku karyawan yang menyimpang berkaitan dengan organisasi. Sementara itu, penyimpangan interpersonal berkaitan dengan personal aggression. Dua dimensi tersebut menghasilkan empat kuadran dalam mengklasifikasi perilaku menyimpang.

Dengan menggunakan pengertian perilaku yang menyimpang dari norma perusahaan, Robinson dan Bennet (1995) membagi perilaku menyimpang ke dalam empat kuadran atau dimensi utama, yaitu (a) production deviance merujuk kepada perilaku yang mengganggu proses produksi karyawan, seperti meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, bekerja dengan lambat dan memperpanjang waktu istirahat; (b) property deviance adalah termasuk kepada sabotase material perusahaan, mencuri barang-barang perusahaan, dan menyalahgunakan barang dan izin pemakaian barang perusahaan; (c) political deviance yang merujuk pada interaksi sosial yang menyebabkan seseorang berada di posisi yang tidak unggul, baik secara personal ataupun politik, seperti bergosip, melakukan fitnah, dan menyalahkan pihak lain serta menjadi provokator; (d) personal aggression termasuk pada kekerasan secara fisik dan verbal (P. Tommy Y.S. Suyasa, 2018).

INDIVIDU	RINGAN <u>Politik Deviance</u> (Bergosip, persaingan kerja yang tidak sehat)	BERAT <u>Personal Aggression</u> (Pelecehan baik verbal, fisik, maupun seksual)
	ORGANISASI <u>Production Deviance</u> (Datang terlambat, pulang sebelum waktunya, mengambil terlalu banyak waktu istirahat)	<u>Property Deviance</u> (Mencuri, menerima suap)

Gambar 1. Tipologi Perilaku Penyimpangan

Sacket dan DeVore (2005) menerangkan beberapa faktor yang melatarbelakangi perilaku kontraproduktif individu dalam berkerja, faktor-faktor tersebut adalah faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok dan budaya organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Khoiruddin, Imingiani, & Lukitaningtias, 2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif menyebabkan konsekuensi negatif dan membahayakan produktifitas perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya kontrol pada karyawan, seperti karyawan masuk dan keluar jam tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanatkan kepada mereka, ada juga beberapa dari mereka masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, mereka terkadang juga melakukan aktivitas menyimpang seperti halnya lambat dalam menyelesaikan tugas, karyawan senior mengucilkan karyawan junior, memanfaatkan fasilitas internet

perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan merusak barang milik perusahaan tanpa melaporkan hal tersebut. Oleh karena itu penting memahami faktor penyebab perilaku kerja kontraproduktif seperti faktor situasional dan individual.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, Shakila Siahaan, & Silitonga, 2024) mengungkapkan bahwa perilaku kontraproduktif adalah situasi dimana pegawai kurang termotivasi untuk memenuhi harapan sosial atau termotivasi untuk menentang harapan tersebut dengan melakukan tindak pelanggaran terhadap norma organisasi. Bentuk perilaku pegawai yang terjadi di dinas Pemerintahan di kota Medan yaitu pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin ini sangat umum terjadi di dinas pemerintahan, seperti datang terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, tidak memanfaatkan waktu kerja dengan efektif, bahkan sampai memanipulasi data absensi. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi pegawai yaitu adanya ketidakadilan dalam organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan sebagian besar sudah memasuki later career stage dengan masa jabatan 10 (sepuluh) tahun keatas. Adanya perilaku negatif yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahan juga berpengaruh terhadap penyebab tingginya faktor perilaku kontraproduktif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Aksrabilla, Okfrima, & Irdam, 2024) mengungkapkan bahwa perilaku kontraproduktif merupakan tindakan yang dilakukan karyawan secara sadar dengan melanggar norma-norma signifikan dan legitimasi organisasi. Bentuk dari perilaku kontraproduktif yang terjadi pada Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia adalah kontrol diri. Kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif merupakan dua hal yang saling berkaitan terhadap perilaku-perilaku seseorang dalam bekerja. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu conform dengan orang lain dan

menutupi perasaannya Hasil dari penelitian menunjukkan adanya korelasi berarah negatif yang artinya jika semakin tinggi kontrol diri pada karyawan maka semakin rendah tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dialami, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dialami karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Astuti) mengungkapkan bahwa perilaku kontraproduktif merupakan perilaku negatif karyawan yang dapat bertentangan dengan kepentingan organisasi. Bentuk dari perilaku kontraproduktif karyawan menurut aspek yang digunakan seperti (Abuse) contohnya berupa mengeluarkan kata-kata kasar, mengabaikan rekan kerja dan saling menjatuhkan sesama rekan kerja, Penyimpangan produksi (produksi Deviance) berupa datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kantor, tidak ikut berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan kantor, bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan, sabotase (pencurian) berupa pencurian data-data penting kantor untuk keperluan pribadi, hambatan ekonomi, ketidakpuasan pekerjaan, ketidakadilan dalam bekerja dan Penarikan diri (withdrawal) berupa bekerja sesuai mood, sengaja membolos dalam bekerja selama sehari-hari, lebih memilih duduk di warung dibandingkan didalam ruangan untuk bekerja, melakukan kegiatan pribadi di jam kantor. faktor yang mempengaruhi perilaku Counterproductive yaitu faktor internal.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini memiliki kesamaan yaitu pada perilaku kerja kontraproduktif yang merupakan salah satu variabel psikologi yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu perilaku kontraproduktif juga dapat merubah seseorang menjadi kearah yang negatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu tidak ditemukan penelitian yang membahas mengenai perilaku kontraproduktif pegawai warung Mbale Seduh, sehingga perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah subjek dan lokasi, serta penelitian ini dilakukan untuk melihat bentuk

perilaku kontraproduktif pegawai mbale seduh serta faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif bagi pegawai.

Berdasarkan observasi serta wawancara awal pada tanggal 13 Oktober 2024 sampai tanggal 16 Oktober 2024 yang dilakukan peneliti, tercatat ada delapan pegawai yang berkerja di warung Mbale Seduh di Desa Jarakan Kabupaten Tulungagung, diantara delapan pegawai yang berkerja di warung Mbale Seduh terdapat dua pegawai yang teridentifikasi memiliki perilaku kerja yang kontraproduktif. Observasi yang peneliti lakukan pada saat dilingkungan kerja pegawai sedang melakukan pekerjaannya. Mereka memanfaatkan fasilitas penunjang pekerjaan mereka yang tersedia. Adapun beberapa profesi pekerja yang ada di mbale seduh antara lain, kasir, barista, chef, asisten chef, waiter atau waitress (pelayan). Beberapa contoh perilaku kontraproduktif pegawai di warung mbale seduh, dalam observasi penelitian ini terlihat saat DA dan RA menunjukkan perilaku menyimpang didalam tempat kerja sikap seperti saling menggosip, dan sering melontarkan kata-kata yang tidak sopan atau tidak enak didengar didalam lingkungan kerja.

Penyalahgunaan fasilitas warung yang disediakan untuk memfasilitasi pegawai dan pelanggan ini juga sering disalah gunakan DA dan RA. Dalam hal ini mereka memanfaatkan fasilitas salah satunya Wifi, Wifi yang disediakan tersebut tidak untuk digunakan dengan seperlunya disaat santai atau istirahat, mereka menggunakan untuk keperluan pribadi disaat merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka menghibur diri dengan mengakses internet untuk membuka media sosial seperti tiktok, instagram, whatsapp, dan lainnya. Kebiasaan buruk yang dilakukan mereka menjadi lupa dengan tugas yang harus dikerjakan dan memindah alih pekerjaannya dengan memerintah rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan kata lain mereka melalaikan pekerjaannya. Peraturan kerja yang ditetapkan di Mbale seduh antara lain, kedisiplinan, kebersihan, kerapian dan lain sebagainya sering dilanggar DA dan RA. Aturan memakai sragam, dan kedisiplinan waktu.

Kedisiplinan waktu dalam waktu jam kerja sangat mempengaruhi efisiensi dalam melaksanakan kegiatan, akan tetapi yang mereka sering meremehkan permasalahan itu, yang dilakukan mereka sering terlambat datang telat ke tempat kerja, sering menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan dan pergi keluar meninggalkan tempat kerja, selain itu mereka juga sering mempercepat waktu berkerja yang harusnya 8 (delapan) jam bekerja bisa lebih awal pulang, dan merubah jadwal tutup warung yang awalnya tutup dijam 22.00 bisa menjadi 21.00 atau 21.30 sesuai dengan suasana hati mereka, tidak hanya itu terkadang mereka juga sengaja mengkosongkan menu sedangkan persediaan masih ada, hal ini dapat merugikan warung Mbale Seduh dan para pelanggan. Perilaku-perilaku yang dimunculkan pegawai Mbale Seduh merupakan bagian dari perilaku menyimpang atau perilaku kerja kontraproduktif.

Alasan penelitian ini dilakukan untuk melihat apa saja bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif pegawai di warung Mbale Seduh dan untuk mengetahui mengapa perilaku kerja kontraproduktif itu bisa terjadi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk perilaku kontraproduktif pegawai di warung mbale seduh dan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif pegawai yang ada di warung mbale seduh, agar mereka mampu menyadari pentingnya dampak yang ditimbulkan pegawai atas perilaku kerja kontraproduktif bagi pegawai. Dari uraian di atas maka peneliti memutuskan untuk mengambil penelitian dengan judul “Perilaku Kerja Kontraproduktif Bagi Pegawai Warung Mbale Seduh di Desa Jarakan Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bentuk perilaku kerja kontraproduktif
2. Faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif bagi pegawai warung Mbale Seduh

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk prilaku kontraproduktif pegawai di warung Mbale Seduh?
2. Mengapa prilaku kontraproduktif bisa terjadi di Mbale Seduh?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk bentuk prilaku kontraproduktif bagi pegawai di warung Mbale Seduh.
2. Untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi prilaku kontraproduktif pegawai yang ada di warung Mbale Seduh.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pengetahuan bagi psikologi industri dan organisasi, serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai perilaku kerja kontraproduktif.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan, dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya, serta dapat dijadikan sebagai dokumentasi ilmiah terkait dengan perilaku

kontraproduktif bagi pegawai, dan dapat bermanfaat bagi kegiatan akademik.

b) Bagi Warung Mbale Seduh

Manfaat dari penelitian ini bagi warung Mbale Seduh adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka diperlukan usaha-usaha untuk tetap menjaga kinerja pegawai dan untuk memberikan masukan guna meningkatkan kualitas layanan pada pegawai warung Mbale Seduh. Khususnya bagaimana mengatasi perilaku kerja kontraproduktif yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu, bagi pegawai penelitian ini dapat memberikan gambaran dan informasi mengenai perilaku kontraproduktif yang nyata terjadi pada pegawai di lingkungan kerja mbale seduh. Selain itu juga untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku kontraproduktif. Dan dapat dijadikan evaluasi dan perbaikan guna meningkatkan layanan kepada konsumen secara maksimal. Serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagaimana mengurangi perilaku tersebut untuk kedepan perilaku ini tidak terus meningkat.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan secara lebih luas penelitian mengenai perilaku kontraproduktif pada pegawai.