

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Saat ini kita dihadapkan pada revolusi industri 4.0 dimana era teknologi semakin berkuasa atau semakin menjadi hal yang diutamakan. Hampir semua sektor industri telah menggunakan teknologi untuk menunjang produktivitas kerja. Hal ini terjadi dalam dunia pekerjaan, dimana banyak pekerja yang saat ini ketergantungan dengan teknologi dan seakan tidak bisa lepas dari teknologi. Bahkan bukan hanya pekerja namun hampir seluruh lapisan masyarakat kini merambah dan mengalihfungsikan separuh pekerjaannya ke dalam dunia teknologi. Hal ini menjadi hal sudah sangat umum pada saat ini. Memang tidak memungkiri teknologi sekarang yang semakin canggih membuat masyarakat semakin dimudahkan dalam segala halnya ataupun kebutuhannya termasuk kebutuhan akan hiburan, pekerjaan, transportasi dan lain-lain.

Hal tersebut berkorelasi dengan fenomena dari penelitian ini dimana penulis menemukan terkait dengan perilaku menyimpang di lingkup Aparatur Sipil Negara (ASN). Dilansir dari SindoNews.com (2019), Pemkot Medan mengumumkan banyaknya ASN atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mangkir dari apel pagi rutin. Perilaku menyimpang ini didominasi oleh unit kerja inspektorat. Hal ini menjadi unik ketika kita tahu bahwa ASN atau PNS adalah aparat negara yang tugas dan

kewajibannya tertera jelas di atas hitam putih dan jika melanggar terkena sanksi karena mereka abdi negara.

Perilaku menyimpang di tempat kerja (*workplace deviance*) didefinisikan sebagai suatu perilaku yang sengaja dilakukan dan bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat mengancam keberlangsungan organisasi atau anggota, atau bahkan keduanya (Pletzer dkk., 2020). Perilaku menyimpang memberikan pengaruh yang negatif bagi keberlangsungan organisasi. Dalam konteks organisasi, perilaku menyimpang dapat menyebabkan munculnya ketidakpercayaan (*mistrust*) publik, hilangnya sumberdaya, dan bahkan tidak tercapainya tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Era modern seperti sekarang ini dengan teknologi yang semakin maju dan pengaruh globalisasi yang kuat sangat membuka peluang kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang akibat masuknya pengaruh budaya dari luar yang mulai merambah ke dalam budaya masyarakat negara kita saat ini.

Sebagai contoh dalam kehidupan nyata saat ini seorang guru sangat dimudahkan dalam hal mencari materi tambahan cara mencari dari google. Hal ini menjadi bukti nyata akan perubahan teknologi yang semakin maju. Akan tetapi hal ini juga justru bisa menjadi titik negatif di mana sering terjadi penyimpangan kerja karyawan dengan pemanfaatan teknologi yang bukan seharusnya dilakukan. Contoh lainnya adalah dengan bentuk penyimpangan karyawan baik negeri atau swasta dengan

pemanfaatan teknologi untuk bermain *game online*, ataupun untuk urusan pribadinya yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya di kantor.

Menurut Tuna (2016) perilaku menyimpang karyawan adalah perilaku karyawan yang melanggar norma organisasional yang signifikan sehingga dapat mengancam organisasi anggotanya dan keduanya. Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Stres kerja pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan atau individu akan melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat justru ketika tingkat stresnya tinggi. Namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas. Ketika seseorang merasakan stres, maka akan mendorong dirinya melakukan perilaku menyimpang yang akhirnya akan menurunkan produktivitas.

Dari penelitian Yao, Fan, Guo, dan Li (2014), menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara stres kerja dan perilaku negatif karyawan. Semakin tinggi tingkat stres seseorang ketika melakukan sesuatu atau sebuah pekerjaan akan berpengaruh secara langsung kedalam hasil kerjanya baik dari segi produktivitas ataupun keseriusan dalam kerja yang menimbulkan perilaku menyimpang dalam proses kerjanya. Adanya stres menyebabkan seorang karyawan akan mencari hal atau sesuatu baru sebagai bentuk refreshing atau pembaruan dan hal ini terkadang menyimpang dari pekerjaan. Namun, dalam situasi tertentu stres kerja justru memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan (Sitawati dan Putra, 2016). Dalam konteks ini, semakin tinggi

stres seorang karyawan, dia tidak semakin melakukan perilaku menyimpang, justru perilaku menyimpangnya menurun.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan, masih ada gap penelitian, seperti yang terlihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**RESEARCH GAP**

<b>PENULIS, TAHUN</b>	<b>HASIL</b>	<b>GAP RESEARCH</b>
Yan-Hong Yao and Ying-Ying Fan Yong-Xing Guo Yuan Li (2014).	stres kerja berpengaruh positif terhadap penyimpangan karyawan	Terdapat kesimpangsiuran hasil dari penelitian pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang karyawan
Ni Wayan Ari Sitawati, Made Surya Putra (2016)	stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan	
Su-Fen Chiu and Shih-Pin Yeh Tun Chun Huang (2015)	stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang karyawan	

Dengan demikian, perlu dipastikan pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang seseorang dalam penelitian lebih lanjut.

Menurut Pawa, A. J. (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi stress kerja terhadap kepuasan kerja. maupun Pamungkas, K. C. (2022) bahwa stress kerja dimoderasi oleh komitmen organisasi. Seorang karyawan yang

memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki sikap negatif yang relatif kecil. Ketika karyawan memiliki tingkat stres kerja tinggi, namun dia memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, maka perilaku menyimpang pada pekerjaan dapat dikendalikan atau bahkan kecil. Dalam istilah penelitian, hal ini menunjukkan komitmen organisasi dapat memperkuat atau memperlemah atau memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang karyawan.

Allah SWT telah berfirman dalam Al-Quran Surah Al-Insyiqaq ayat 6 yang artinya “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya”. Ayat ini mengandung makna bahwa setiap orang yang bekerja di dunia hendaklah bersungguh-sungguh dan bertujuan bukan hanya untuk dunia tetapi akhirat juga.

Berdasarkan fenomena dan riset gap di atas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi memoderasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang karyawan
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. **Manfaat Praktis.** Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja pihak terkait.
2. **Manfaat Teoritis.** Manfaat teoritis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Manajemen khususnya bidang sumber daya manusia , dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan terkait stres kerja, komitmen kerja dan perilaku menyimpang karyawan.