

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dan berpengaruh besar dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu perilaku terhadap karyawan di tempat kerja merupakan hal yang sensitif atau krusial yang dilakukan oleh perusahaan. Tidak adanya sumber daya yang efisien dan juga efektif, organisasi tidak akan mampu untuk bersaing dengan kompetitor lainnya.

Setiap organisasi tentunya sangat menginginkan kemajuan dan pengembangan baik pada perusahaan itu sendiri maupun pada karyawannya. Hal tersebut dapat didukung dari berbagai faktor yang sangat memiliki pengaruh penting dalam memajukan suatu organisasi. Seperti perasaan nyaman dan tentram saat menjalani pekerjaannya. Sehingga dapat berdampak pada kenaikan produktifitas karyawan pada perusahaan, selain itu setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawan dan atasan tentunya tidak ingin memiliki perilaku kontra produktif pada tiap individu, dikarenakan selain merugikan perusahaan hal tersebut juga mampu merugikan seseorang disekitar kita seperti rekan kerja ataupun keluarga. Fenomena tentang melakukan pekerjaan yang sebaik-baiknya dijelaskan pada ayat al-quran (QS.Al-Jatsiah, 45:30) yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Jika seseorang bekerja dengan sebaik-baiknya dan melakukan tugasnya dengan perasaan senang dan tidak ada tekanan maka seseorang itu tidak akan melakukan hal-hal kontra produktif dalam melakukan pekerjaannya karena tidak ada dorongan untuk melakukan sesuatu yang merugikan organisasi lalu akan membuat kinerja dari seseorang itu menjadi maksimal sesuai dengan harapan organisasi dan seseorang itu akan mengerjakan tugasnya secara professional dan sesuai peraturan organisasi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah universitas swasta terakreditasi A yang terletak di Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang pendidikan. Seperti universitas lainnya UMY memberikan kualitas pendidikan dan pelayanan pendidikan secara berkualitas karena merupakan universitas yang terakreditasi baik dan menjadi pembimbing universitas lain untuk meningkatkan mutu universitas lainnya. Pegawai atau karyawan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri tentunya sudah berpengalaman dan terlatih di bidangnya, namun dengan terlatihnya pegawai tidak menjamin sang pegawai tidak melakukan tindakan kontra produktif di setiap pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan FKIK, Fakultas Teknik dan Biro Umum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian dilakukan untuk melihat terjadi atau tidaknya ketidakpuasan kerja para pegawai dan berakibat pada perilaku kontra

produktif sehingga dapat menurunkan kinerja. Ketidakpuasan kerja bisa terjadi dengan berbagai macam faktor diantaranya beban kerja yang tinggi, tidak kesesuaian gaji atau masalah dengan rekan dan lingkungan pekerjaan itu sendiri..

Bersumber dari perilaku kontra produktif dan kinerja karyawan dalam bekerja tentunya akan mengurangi kinerja dari karyawan yang melakukan perilaku kontra produktif yang dapat berdampak kerugian bagi organisasi.

Perilaku kontra produktif dengan jelas dapat menciptakan kerugian bagi perusahaan, sehingga diperlukan upaya-upaya untuk dapat meminimalkan terjadinya perilaku kontra produktif agar tidak mengganggu jalannya aktivitas perusahaan (Howard, Johnston, Wech, & Stout, 2016), Menurut Robbins (2016), *workplace deviant behavior* merupakan perilaku yang melanggar norma secara signifikan sehingga dapat mengancam kesejahteraan organisasi, anggota, atau keduanya, *workplace deviant behaviour* dapat dipengaruhi oleh *prestige* yang dimiliki perusahaan maupun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Tuna Et Al., 2016).

Perilaku yang di identifikasikan sebagai perilaku kontra produktif adalah seperti istirahat atau *break time* tidak sesuai waktu yang ditetapkan, berbohong mengenai jam kerja selama seminggu dan untuk perilaku kontra produktif yang lebih agresif adalah seperti pencurian dan juga kekerasan secara verbal maupun fisik dan juga vandalisme terhadap properti organisasi. Ketika seorang karyawan merasa tidak sejalan dengan rekan

kerja maupun atasannya maka akan menyebabkan minimnya kinerja pada dirinya di dalam perusahaan yang seharusnya dapat dicapai namun dengan terkendala perilaku kontra produktifnya maka kinerja yang dihasilkan tidak akan sesuai.

Jadi jika dilihat berdasarkan peneliti sebelumnya perilaku kontra produktif yang dimiliki karyawan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan.

Sering dijumpai masalah di tempat kerja pada aset dan jam kerja yang disalahgunakan yg disebabkan oleh perilaku kontra produktif yang dimiliki karyawan. Hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Ada banyak pengertian tentang tentang kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), kepuasan kerja diartikan sebagai acuan dari sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016), Ruang lingkup dalam manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang bersangkutan dengan manusiawii termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Suatu organisasi tentunya kepuasan kerja adalah salah satu kunci utama untuk memperoleh kinerja yang produktif dari setiap pegawai. Ketika karyawan memiliki kepuasan dalam kerja seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja yang dirasakan dan didapatkan di perusahaan mereka bekerja akan menimalisir tingkat perilaku kontra produktif di tempat kerja seperti penyelewengan aset perusahaan. Dengan demikian hubungan antara

kepuasan kerja dengan perilaku kontra produktif ini didukung dengan penelitian terdahulu milik Ika Damayanti Nur Cahyani (2016) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kontra produktif. Sama halnya dengan yang dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan Yoga Putrana Azis Fatoni dan Moh. Mukeri Warso (2016) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kontra produktif di tempat kerja.

Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut (Taurisa dan Ratnawati, 2012), kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menuangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang menggambarkan bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka (Muafi, 2011). Kepuasan kerja yang tinggi berakibat pada peningkatan produktivitas pegawai. Sejalan dengan Robbins (2005) yang mengemukakan bahwa sebuah organisasi dengan karyawan yang lebih

merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih efektif daripada sebuah organisasi dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Diidentifikasi dari hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan jika seseorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja seperti mendapat kompensasi gaji sesuai bahkan bonus karena hasil yang telah dicapai maka dengan sendirinya akan mendorong kinerja seseorang tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan di atas yang membahas penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja, perilaku kontra produktif dan kinerja karyawan yang didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengusung judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Karyawan dengan Workplace Deviant Behaviour sebagai variabel intervening Di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta". Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian terdahulu milik *Anis Eliyana* (2007) dengan judul "Peran moderator *Work Passion Behaviour* pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja". Dengan mengganti variabel *work passion behaviour* yang berperan sebagai moderator menjadi variabel *workplace deviant behaviour* sebagai variabel intervening. Di karenakan peneliti ingin mengetahui apakah variable perilaku kontra produktif mempengaruhi peran dari hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Rumuasan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah :

Kepuasan kerja yang didapatkan seorang karyawan dalam bentuk kepuasan rohani karena penghargaan atau pujian dari atasan pasti akan menimbulkan efek terhadap perilaku seorang karyawan di dalam organisasi tempat mereka bekerja dan meminimalisir perbuatan kontra produktif didalam organisasi seperti tidak masuk kerja dengan sengaja dan lainnya dapat diminimalisir. Jadi jika kepuasan kerja seorang karyawan terpenuhi maka kemungkinan karyawan melakukan perilaku kontra produktif akan berkurang karena karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Maka rumusan masalah yang pertama pada

penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kontra produktif ditempat kerja?

Kepuasan kerja seseorang karyawan juga akan memotivasi seorang karyawan dalam melakukan tugasnya karena orang yang termotivasi akan mendapat dorongan dari dalam dirinya dan berdampak pada kinerja atau hasil kerja seorang karyawan yang bagus karena merasa terpuaskan oleh organisasi maka seorang tersebut akan mengerjakan tugasnya dengan senang dan sungguh-sungguh. Jadi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dalam bekerja secara tidak langsung memotivasi karyawan tersebut untuk lebih memaksimalkan pekerjaannya. Maka rumusan masalah kedua penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Perilaku kontra produktif di tempat kerja sangat dihindari oleh perusahaan karena mampu merugikan perusahaan, seperti kurang harmonisnya antara atasan dan bawahan tentu akan membuat karyawan maupun atasan bersikap ramah dan nyaman, bahkan mampu menjadikan kesenjangan tersendiri bagi keduanya. Tingkat perilaku kontra produktif yang ada pada karyawan di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan seperti menggampangkan pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan. Jadi jika perilaku kontra produktif karyawan yang rendah akan membuat karyawan menjalani pekerjaannya dengan ikhlas dan memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja. Maka rumusan masalah

kedua penelitian ini adalah apakah perilaku kontra produktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri seorang karyawan yang ditunjukkan seperti pekerjaan yang sesuai keahlian atau bidangnya tersebut akan membuat karyawan tersebut merasakan kesenangan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki jiwa kewargaan yang tinggi terhadap organisasi. Namun dengan adanya perilaku kontra produktif sebagai variable mediasi diduga dapat membuat kinerja dalam diri seorang karyawan menjadi meningkat atau justru menurun. Tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh perilaku kontra produktif pada karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka rumusan masalah keempat adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kontra produktif sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontra produktif.
2. Mengetahui pengaruh perilaku kontra produkif karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan.

4. Mengetahui apakah perilaku kontra produktif me mediasi pengaruh antara kepuasan kerja kepada kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

Sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

Manfaat Empiris :

- a) Untuk penulis : menambah pengalaman, pemahaman, dan wawasan penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam konteks yaitu kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, dan kinerja karyawan
- b) Untuk akademisi : hasil penelitian ini bias menjadi acuan atau refrensi untuk peneliti lain untuk mengetahui hal-hal tentang kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, dan kinerja karyawan
- c) Untuk instansi terkait : objek dari penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat memperbaiki kualitas perusahaanya dengan melihat hasiil dari peneliitian ini. Kualitas inii dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, juga perusahaan dapat mengurangi terjadinya perilaku kontra produktif yang adaa

- d) Bagi penulis : untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, wawasan dan pemahaman penulis pada bidang manajemen *sumber* daya manusia terutama pada kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, dan kinerja karyawan
- e) Bagi akademisi : untuk hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengetahui tentang kepuasan kerja, perilaku kontra produktif, dan kinerja karyawan