

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi. Maka, perusahaan atau organisasi yang baik akan menerapkan program peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia. Hal ini merupakan nilai fundamental di dalam strategi manajemen agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, suatu organisasi menginginkan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan berdedikasi tinggi. Untuk mencapai hal tersebut berbagai cara harus ditempuh seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta hak untuk mengambil cuti. Sumber daya manusia berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan keseluruhan kegiatan atau aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Penelitian ini dilakukan didasari dengan adanya fenomena yang sering terjadi yaitu para anggota organisasi atau instansi melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja atau *work deviant behavior*. Contohnya sering terjadi karyawan suatu perusahaan berada di luar kantor pada saat jam kerja yang seharusnya mereka berada di kantor. Dikutip dari berita Prokepri “Satpol PP Provinsi kepulauan riau melakukan Razia, 10 ASN terjaring Razia saat keluyuran pada jam kerja”.

Work deviant behavior merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang penting dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya, atau keduanya (Robins dan Judge, 2019). Menurut Rubab (2017) penyimpangan di tempat kerja terjadi ketika seorang karyawan secara sukarela mengejar tindakan yang mengancam kesejahteraan individu atau organisasi. Contohnya termasuk mencuri, perilaku bermusuhan terhadap rekan kerja, dan menahan usaha. Dapat disimpulkan *work deviant behavior* merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menimbulkan sikap negatif yang tidak bisa diterima oleh orang sekitar.

Menurut Lewaherilla (2017) *Work deviant behavior* dapat memberikan pengaruh yang negatif bagi keberlangsungan organisasi. Dalam konteks organisasi, perilaku menyimpang dapat menyebabkan munculnya ketidakpercayaan (*mistrust*) publik terhadap organisasi tersebut. *Work deviant behavior* juga dapat mengakibatkan hilangnya sumberdaya ekonomi, tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi dan perusahaan.

Literatur menunjukkan bahwa terdapat faktor yang memiliki kontribusi pada peningkatan *work deviant behavior* yaitu stres kerja (Silva dan Ranasinghe 2017). Stres kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja (Robbins dan Judge, 2019). Secara konseptual, Stres yang tidak

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja (Astari dan Sudibya, 2018).

Namun secara empiris, pengaruh stress kerja terhadap *Work deviant behavior* belum meyakinkan. Penelitian Raza, Hussain, Azeem, Ansari dan Aziz (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work deviant behavior*. Begitu juga pada penelitian Silva dan Ranasinghe (2017) dan penelitian Adekanmbi dan Ukpere (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work deviant behavior*. Artinya peningkatan stress kerja dapat membuat karyawan semakin berperilaku menyimpang. Namun penelitian Anis dan Emil (2022) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Ada faktor lain yang perlu diperhatikan ketika mengidentifikasi pengaruh stress kerja terhadap *Work deviant behavior*.

Menurut Eliyana dan Sridadi (2020), Selain stress kerja, Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor penentu keinginan seseorang untuk melakukan perilaku menyimpang. Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2019). Kepuasan Kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya

cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya. Kepuasan Kerja akan memicu timbulnya *Work deviant behavior* (Wahyono, Prihandono dan Wijayanto, 2020). Hal ini dibuktikan dalam beberapa hasil penelitian, misalnya Eliyana dan Sridadi (2020), dan penelitian Pariyanti dan Rinnanik (2020).

Menariknya, dalam banyak penelitian seperti Putra, Landra, Puspitawati (2022) dan penelitian Dwiriansyah, Meutia, Heriani (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga dinyatakan pada penelitian Ridho dan susanti (2018), penelitian Salsabilla, Setiawan, Juwita (2022) dan juga pada Bhastary Dwipani (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja jadi Ketika stress kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja. **Dengan demikian kepuasan kerja itu dipengaruhi stress kerja dan mempengaruhi *work deviant behaviour*.**

Work deviant behavior dapat disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, baik di tempat kerja maupun di rumah. Salah satunya adalah ketidakmampuan karyawan dalam mengalokasikan waktu untuk keluarga dan pekerjaan yang mengakibatkan mereka mengalami konflik pekerjaan keluarga atau *Work family conflict* (WFC). Konflik ini terjadi ketika seorang individu memberikan lebih banyak waktu untuk

bekerja, yang mengakibatkan konflik dengan tuntutan keluarga (Soomro, Breitenecker dan Shah, 2018). Penelitian Rubab (2017) dan Chen, Zhang, Wang dan Zheng (2020) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *work deviant behavior*. Semakin tinggi konflik yang dirasakan, maka semakin besar kemungkinan karyawan berperilaku menyimpang.

Sama halnya dengan stress kerja, *work-family conflict* juga mempengaruhi kepuasan kerja Mahadewi dan Rahyuda (2020). Secara umum konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan tekanan, membuat karyawan tidak nyaman atau tidak puas dengan perannya sebagai karyawan karena fokusnya terbagi. Konflik keluarga kerja mempengaruhi kepuasan kerja jika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan dua peran (keluarga dan karyawan). **Dengan demikian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh WFC dan mempengaruhi *work deviant behaviour*.**

Berdasar gap riset tersebut di atas dan hasil studi empiris terkait kepuasan kerja, peneliti tertarik untuk menguji apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap *work deviant behaviour*. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian dengan mengusung judul **“PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *WORK DEVIANT BEHAVIOR*”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *work deviant behavior*.
4. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap *work deviant behavior*.
5. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *work deviant behavior*.
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *work deviant behavior*.
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *work deviant behavior*.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji apakah *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *work deviant behavior*.
4. Menguji apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap *work deviant behavior*.

5. Menguji apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *work deviant behavior*.
6. Menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *work deviant behavior*.
7. Menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *work deviant behavior*.

D. MANFAAT PENELITIAN

- a. Manfaat bagi pengembangan ilmu bidang yang dikaji. Memberikan manfaat dibidang khususnya terkait pengaruh stress kerja dan *work family conflict* terhadap *work deviant behavior*
- b. Manfaat bagi obyek riset

Hasil riset ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka usaha meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan hasil penelitian tentang pengaruh stress kerja dan *work family conflict* terhadap *work deviant behavior*.

- c. Manfaat bagi pengembangan riset

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh antar variabel yaitu pengaruh stress kerja dan *work family conflict* terhadap *work deviant behavior*.