

BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting didalam setiap perusahaan maupun organisasi. SDM dapat disebut sebagai sumber daya yang berkualitas jika mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab secara maksimal untuk organisasinya. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat membuat SDM didalamnya dipaksa untuk meningkatkan kualitasnya. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih aktif mengelola kinerja SDM yang dimilikinya (Ong dan Mahazan 2020). Tidak hanya kinerja SDMnya, perusahaan atau organisasi juga dituntut untuk mendorong karyawan agar selalu berperilaku positif dan meminimalisir perilaku negatif. Jika perilaku negatif dapat diminimalisir maka bukan tidak mungkin kinerja SDM didalamnya dapat meningkat.

Kinerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh karyawan dalam mengemban tanggung jawabnya dalam perusahaan (Primawanti et al 2022). Perusahaan yang memiliki karyawan berkinerja tinggi mampu memberikan dorongan terhadap tujuan perusahaan dan jika karyawan tidak memiliki kinerja yang tinggi akan berpotensi sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu,

sangat penting bagi pimpinan perusahaan atau manajemen perusahaan agar terus memberikan evaluasi kinerja karyawan secara rutin dan berkelanjutan.

Bentuk perilaku negatif yang tidak diharapkan yang terjadi ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *workplace incivility*. *Workplace Incivility* adalah bentuk perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan yang sifatnya merugikan karyawan lain (Irum et al 2020). *Workplace incivility* dapat dikategorikan sebagai perilaku menyimpang yang dapat meningkatkan emosional karyawan menjadi ke arah negatif (Irum et al 2020). Perilaku *workplace incivility* terjadi ketika seorang karyawan merendahkan atau meremehkan rekan dan terjadi perbuatan menghina, bertindak kasar dan pengabaian pendapat. Perilaku menyimpang tersebut membuat karyawan yang merasakannya terganggu dan akibatnya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal sebab terdapat tekanan yang diterimanya. *Workplace incivility* perilaku mengganggu yang dialami oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan menyebabkan hasil pekerjaan yang buruk bagi karyawan di tempat kerja (Namin et al 2022).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *workplace incivility* yang dilakukan seorang karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan lain sehingga kinerjanya menurun. *Workplace Incivility* cenderung mencegah karyawan untuk meningkatkan kinerja (Saleem et al., 2022). Literatur mencatat bukti empiris yang menunjukkan bahwa *workplace incivility* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mehmood

et al (2021) dan Wang dan Chen (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif *workplace incivility* terhadap kinerja karyawan.

Selain *workplace incivility*, bentuk permasalahan lain yang dapat merusak kinerja karyawan adalah *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan). *Job Insecurity* merupakan bentuk kekhawatiran atau kecemasan setiap karyawan mengenai potensi akan terancamnya posisi pekerjaannya dimasa depan (Sun et al., 2022). Meningkatnya kecemasan membawa karyawan kedalam rasa ketakutan yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan saat ini. Dengan kata lain kinerja seorang karyawan akan menurun akibat adanya pengaruh dari *job insecurity* yang menjadi salah satu ancaman pekerjaan yang dialami oleh karyawan. *Job Insecurity* terjadi saat karyawan tidak memiliki daya dan terintimidasi oleh posisi pekerjaannya sendiri saat mempertahankan pekerjaannya (Azazi et al.,2023).

Dalam kehidupan nyata, ketidakamanan pekerjaan menimbulkan dampak buruk bagi karyawan. Karyawan yang mengalami masalah *job insecurity* sulit membuat keputusan di masa depan. Karyawan telah mencoba untuk mengontrol ancaman perubahan yang mereka terima dengan tujuan bahwa mereka layak untuk bertahan dalam pekerjaan mereka (Piccoli et al 2021). Dampak permasalahan *job insecurity* menjadi meluas menyebabkan karyawan kehilangan tujuan dan menjadi pikiran yang tertanam dibenak mereka. Hal ini mengarah kepada ketidakefektifan karyawan dalam menjalankan tugas, yang tidak lain adalah menurunkan kualitas kinerja. Hasil penelitian dari Sverke et al (2019), Cuyper et al (2020) dan Zhang et al (2023) menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Permasalahan lanjutan yang menjadi faktor pemicu menurunnya kinerja karyawan adalah stres. Stres ditempat kerja terjadi akibat adanya tekanan yang kuat ketika adanya beban tugas yang melampau batas kemampuan karyawan. Beban pekerjaan yang berlebih serta pemberian tuntutan waktu yang tidak realistis membuat karyawan menjadi stres. Stres berlebihan ini yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Meningkatnya stres pada kalangan karyawan menyebabkan ketidakefektifan pada kinerja yang dihasilkan (Daniel, 2019). Stres kerja memiliki dampak yang negatif terhadap kualitas hasil kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan oleh penelitian Pandey (2020) serta Sulastrri dan Onsardi (2020) yang mengungkapkan jika stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, semakin meningkat stress yang dirasakan seseorang, semakin menurun kinerjanya.

Stres kerja menurut Yukongdi (2020) dimaknai sebagai tekanan kerja berlebih yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Peningkatan stres yang dialami oleh karyawan juga dipengaruhi oleh bentuk penyimpangan dan permasalahan yang terjadi ditempat kerja seperti *workplace incivility* dan *job insecurity*. Penelitian Shin dan Hur (2020) dan Sverke et al (2019) menunjukkan bahwa *workplace incivility* dan *job insecurity*, keduanya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang mengalami atau merasakan kedua perilaku tersebut, kinerjanya rendah.

Sementara itu, Annalakshmi et al (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *workplace incivility* terhadap stres. Hal tersebut disebabkan karena adanya sikap menyimpang yang dilakukan oleh

atasan. *Workplace incivility* memainkan peran dalam meningkatnya stres yang dialami oleh karyawan sehingga menyebabkan ketidakberdayaan karyawan pada pekerjaannya (Raza et al., 2023). Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Kanitha dan Naik (2021) bahwa *workplace incivility* berpengaruh positif terhadap stres.

Ibrahim et al (2020) dan Saputri et al (2020) menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara *job insecurity* terhadap stres. Ketika seorang karyawan dihadapkan dengan *job insecurity* rasa ketidakpercayaan diri dan kekhawatiran atas pekerjaannya kian meningkat yang memicu timbulnya stres kerja (Saputri et al., 2020).

Dengan demikian, berdasarkan hasil riset-riset sebelumnya, peneliti mengindikasikan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai mediator antara *workplace incivility* dan *job insecurity* terhadap kinerja. Namun, terdapat penelitian yang berpandangan berbeda terhadap pengaruh *workplace incivility* terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asemota (2022) mengatakan bahwa pengaruh *workplace incivility* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian oleh Cheng et al (2020) dan Wang dan Chen (2020) yang mengatakan bahwa *workplace incivility* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kesimpulannya, masih terdapat penelitian yang masih bersifat inkonsistensi mengenai pengaruh *workplace incivility* terhadap kinerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman memiliki banyak instansi yang bergerak di banyak sektor dan bidang pelayanan publik. Seperti contoh Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Koperasi dan UKM Sleman, Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan) Sleman, Inspektorat Kabupaten Sleman. Peneliti tertarik untuk meneliti di keempat instansi tersebut sebab ingin mengetahui kinerja para pegawai saat mendapatkan permasalahan yang bersifat negatif seperti *workplace incivility* (ketidaksopanan ditempat kerja) sehingga pegawai dapat selalu memperikan yang terbaik terhadap pelayanan publik. Peneliti juga ingin mengidentifikasi apakah *job insecurity* (ketidakamanan kerja) memberikan dampak terhadap kinerja pegawai sebab ketidakpastian pekerjaan dimasa yang akan datang. Tidak hanya itu, peneliti juga ingin mengidentifikasi seberapa besar pengaruh dari stres kerja mengganggu kinerja para pegawai sebab tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Naru dan Rehman (2020) yang berjudul “Dampak *Job Insecurity* dan *Work Overload* Terhadap Kinerja Dengan Stres Karyawan Sebagai Peran Mediasi”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan perubahan variabel *Work Overload* menjadi *Workplace Incivility*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diperkuat oleh beberapa teori dan gap penelitian dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR”**.

PERTANYAAN PENELITIAN

Dari latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi adalah apakah *workplace incivility* dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan pertanyaan peneliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *workplace incivility* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *workplace incivility* berpengaruh positif terhadap stres kerja?
5. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja?
6. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh *workplace incivility* terhadap kinerja?
7. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diambil tujuan penelitian yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh negatif *workplace incivility* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh positif *workplace incivility* terhadap stres kerja.
5. Untuk menguji pengaruh positif *job insecurity* terhadap stres kerja
6. Untuk menguji apakah stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *workplace incivility* terhadap kinerja.
7. Untuk menguji apakah stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja.

MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan memberikan kontribusi manfaat bagi para pembaca, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen bagi para peminat manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *Workplace Incivility*, *Job Insecurity*, Stres Kerja Terhadap Kinerja dan dapat menjadi acuan bagi para peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini ditulis oleh peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, serta sebagai pengalaman dalam upaya meningkatkan kemampuan untuk menulis.

b. Bagi Instansi Pemerintah Kabupaten Sleman

hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan tentang *Workplace Incivility*, *Job Insecurity*, Stres Kerja dan bagaimana hal-hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai