

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi memiliki visi misi untuk memajukan organisasinya. Visi misi yang dimiliki organisasi dapat terwujud melalui karyawan. Agar organisasi dapat tumbuh dengan baik, maka organisasi membutuhkan karyawan. Namun organisasi tidak dapat bertumpu hanya pada karyawannya saja, etika yang dimiliki setiap karyawan atau softskill yang dimiliki karyawan juga harus diperhatikan. Tanpa adanya karyawan yang baik dan softskill yang baik tentu sebuah organisasi tidak bisa berjalan.

Karyawan yang bekerja dengan baik tentu mempunyai etika yang baik yang akan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada pada sebuah organisasi, sehingga citra nama baik organisasi akan selalu baik. Organisasi harus memberikan keamanan pada karyawan, karena dengan adanya rasa aman tentu produktivitas yang dimiliki karyawan akan selalu naik. Sebaliknya apabila karyawan mendapat perlakuan yang tidak baik, karyawan akan melakukan tindakan yang menyimpang. Tindakan perilaku menyimpang karyawan dapat dijumpai di organisasi atau bisa disebut dengan *Work Deviant Behavior*. Tindakan perilaku menyimpang dapat dilakukan dari karyawan ke karyawan lain atau dari karyawan ke perusahaan. Tindakan perilaku menyimpang

dilakukan karena berbagai alasan, dapat didorong oleh rasa stres/ tekanan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan melakukan tindakan yang menyimpang. Tindakan perilaku menyimpang yang terjadi adalah karyawan berangkat dan pulang bekerja tidak pada waktunya, mengobrol disaat jam kerja, bermain ponsel disaat jam kerja atau bisa dengan menyabotase alat milik perusahaan. Hal ini haruslah dihindari karena dapat merugikan organisasi atau orang lain. Dengan adanya perilaku menyimpang tentu sebuah organisasi harus menindak lanjuti apa yang harusnya dilakukan. Tindakan tersebut dapat dilakukan dengan cara menegur secara lisan, memberikan peringatan atau memberi peringatan melalui surat kepada karyawan. Karena keberadaan karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi maka organisasi harus memperhatikan potensi yang dimiliki karyawan agar karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang tinggi, karena kinerja yang dimiliki karyawan berkontribusi dalam perusahaan.

Kelelahan emosional terjadi akibat adanya respon stres yang berlebihan. Interaksi setiap hari dengan karyawan lainnya sering kali menjadi penyebab munculnya tekanan-tekanan dan tantangan-tantangan yang bisa menimbulkan ketegangan emosional dan dapat menyebabkan stres. Ketika stres terjadi dalam pekerjaan tidak dapat dielakkan beberapa konsekuensi seperti fisiologis, psikologis, dan tingkah laku bisa terjadi. Perasaan psikologis yang dimiliki karyawan yang menekan atau merasa tertekan ketika menghadapi pekerjaan dapat menjadikan stress. Stress yang tinggi biasanya disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam mengontrol emosinya, lingkungan yang

tidak cocok untuk dirinya, serta adanya ketidaknyamanan dengan rekan kerja maupun pekerjaan.

Oleh karena itu perlu mengurangi tingkat kelelahan emosional dalam diri karyawan agar perilaku menyimpang karyawan dan stress kerja tidak terjadi. Kelelahan emosional dapat diatasi dengan mengelola beban kerja secara realistis, dengan menyadari bahwa tidak semua masalah dapat diatasi secara tuntas. Dengan menyeimbangkan gaya hidup, mengkonsumsi makanan-makanan yang sehat. Atau mengurangi tegangan fisik dengan melakukan olahraga.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perguruan tinggi swasta yang berada di Yogyakarta. Salah satu perguruan tinggi swasta yang sudah berkembang pesat. Tidak menutup kemungkinan apabila masih ditemukan adanya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan. Ada 2 faktor yang mungkin menyebabkan tindakan perilaku menyimpang karyawan, yaitu kelelahan emosional dan stres kerja yang disebabkan karena berbagai alasan. Apabila tindakan tersebut dilakukan terus menerus tentu akan berdampak pada citra baik yang dimiliki Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka dari itu perlu perhatian khusus mengenai aturan dan perlunya pengelolaan kelelahan emosional dan stress kerja yang dimiliki karyawan agar perilaku menyimpang karyawan dapat diminimalisir.

Ayat-ayat tentang perilaku menyimpang :

مَا يَزُ الْأَبْلَاءُ بِالْمُؤْمِنِ وَالْمُؤْمِنَةُ فِي نَفْسِهِ وَوَلَدِهِ وَمَالِهِ حَتَّى يَقَالَ اللَّهُ تَعَالَى مَا عَلَيْهِ خَطِيئَةٌ

“Senantiasa mendapat cobaan pada seorang mukmin dan mukminah, baik dari dirinya, anaknya, dan hartanya, hingga ia berjumpa Allah subhanahuwata’ala dalam keadaan tiada membawa dosa padanya.” (HR.at-Tirmidzi, no.2399)

قَالَ فِيمَا أَعْوَى يَنْبِيْلًا قَدْ نَلَّهْمُ صِرْطَكَ الْمُسْتَقِيمَ ١٦

ثُمَّ لَا تَبِيْنُهُمْ مِنْ بَيْنِي أَيْدِيهِمْ وَمِنْ خَلْفِهِمْ وَأَنْأَيْبُهُمْ عَنَّا لِيْمُهُمْ وَعَنْ سَمَائِهِمْ وَلَا تَجِدُ أَكْثَرَهُمْ شَاكِرِينَ ١٧

(Iblis) menjawab, “Karena Engkau telah menghukum saya telah sesat, pasti saya akan selalu menghalangi mereka dari jalan-Mu yang lurus. Kemudian pasti saya akan datang mereka dari depan, dari belakang, dari kanan dan dari kiri mereka. Dan Engkau tidak akan mendapati kebanyakan mereka bersyukur.” (al-A’raf: 16—17)

Adapun Research Gap yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Gap Research Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan**

No	Penelitian	Hasil	GAP
1	Ni Wayan Ari dan Made Surya Putra (2016)	Berpengaruh positif	
2	Dejun Tony Kong, 2018	Berpengaruh positif	
3	Yen-Chun Peng, 2016	Berpengaruh positif signifikan	
4	Mohesn Golparvar, 2015	Berpengaruh positif signifikan	

No	Penelitian	Hasil	GAP
5	Ibeawuchi K, 2017	Berpengaruh positif signifikan	Adanya kesimpangsiuran
6	Mohesn Golparvar, 2014	Berpengaruh signifikan	
7	Justin P. Brienza, 2017	Berpengaruh signifikan	
8	Jay Prakash Mulki, 2006	Berpengaruh signifikan	
9	Sadia, 2017	Berpengaruh positif	

Kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang karyawan. Apabila karyawan memiliki kelelahan emosional yang tinggi, maka tingkat perilaku menyimpang yang dimiliki karyawan juga akan tinggi. Tingkat perilaku menyimpang diduga disebabkan oleh kelelahan emosional yang tinggi. Ketika seseorang memiliki kelelahan emosional yang tinggi, maka tingkat tindakan perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan juga akan naik.

**Tabel 1.2**  
**Gap Research Stres Kerja Memoderasi Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan**

No	Penelitian	Hasil	Gap Research
1	Ni Wayan Ari Sitawati dan Made	Stres kerja memoderasi pengaruh antara kelelahan emosional	Adanya Kesimpangsiuran

	Surya Putra, 2016	terhadap perilaku menyimpang karyawan.  Stres kerja akan memperlemah pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan	
2	Mohesn Golparvar, 2012	Stres kerja yang rendah, kelelahan emosional berhubungan negatif dan signifikan dengan perilaku menyimpang, sedangkan dalam stres kerja yang tinggi, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku menyimpang.	
3	Javed, 2014	Stress kerja memoderasi pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan	

Kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang karyawan. Apabila kelelahan emosional yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka tingkat perilaku menyimpang karyawannya juga akan naik, ditambah stress kerja sebagai variabel moderasi antara kelelahan emosional dan perilaku

menyimpang karyawan yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan keduanya.

## **B. Rumusan Masalah**

Maka rumusan untuk masalah tersebut adalah :

1. Apakah kelelahan emosional berpengaruh pada perilaku menyimpang karyawan
2. Apakah stres kerja memoderasi pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan.

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan yang dimoderasi stress kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan pada karyawan tetap bagian Biro Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan variabel moderasi stress kerja pada karyawan tetap bagian Biro Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat bagi peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh informasi dan pengetahuan, serta dapat menambahkan wawasan dan pengalaman yang diharapkan akan berguna nantinya.

##### 2. Manfaat bagi perusahaan yang akan diteliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, memberikan informasi mengenai perilaku menyimpang karyawan, kelelahan emosional dan stress kerja

##### 3. Manfaat bagi universitas

Melalui penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi kepada peneliti-peneliti yang selanjutnya dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya tentang perilaku menyimpang, kelelahan emosional dan stress kerja