

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini tentu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan mampu bersaing dan tetap bertahan. Menteri Keuangan Indonesia Sri Mulyani menyoroti kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih rendah (Sindonews.com: diakses tanggal 9 September 2017, Pukul 21:25 WIB). Selain itu Ekonom *Institute for Development of Economics and Finance* Eko Listanto mengutarakan, rendahnya produktifitas di Indonesia tidak terlepas dari rendahnya kualitas sumber daya manusia (economy.okezone.com: diakses tanggal 9 September 2017, Pukul 21:25 WIB).

Untuk memajukan perusahaan, perusahaan tentu harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu karyawan harus diperhatikan dan diberdayakan oleh perusahaan karena jika tidak karyawan bisa menjadi faktor yang akan merugikan organisasimelalui perilaku yang menyimpang dalam bekerja.

Banyaknya penyimpangan yang umum dilakukan pegawai atau karyawan seperti mencuri, penyuapan, rendahnya produktivitas dan pelanggaran norma-norma tugas merupakan sebagian dari bentuk umum pelanggaran yang banyak terjadi saat ini. Untuk mencegah hal tersebut perusahaan harus mampu menjaga keseimbangan antara karyawan dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan

organisasi merupakan kunci agar perusahaan dapat berkembang dan produktif. Hal ini berlaku untuk berbagai organisasi seperti perusahaan atau organisasi milik swasta maupun milik negara. Pada perusahaan swasta yang bergerak dalam sektor pembiayaan, ditemukan beberapa karyawan yang melakukan perilaku menyimpang seperti melakukan penggelapan uang, terlibat dalam melakukan pencurian, dan perlakuan buruk terhadap konsumennya.

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance merupakan perusahaan yang melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Adira Finance tersebar banyak di berbagai provinsi di Indonesia. Adira memiliki banyak kesuksesan dalam beberapa tahun terakhir, terbukti ditahun 2016 mendapatkan penghargaan *Aon Best Employers*, penghargaan IHCS dan Indonesian MAKE (*Most Admired Knowledge Enterprise*). Tetapi dibalik kesuksesan yang diraih masih terjadi adanya perilaku karyawannya yang merugikan perusahaan.

Terdapatnya karyawan di Adira yang merugikan perusahaan dan masyarakat seperti seorang karyawan yang dilaporkan oleh nasabah karena mengabaikan hak konsumen. Perlakuan ini dilakukan dalam bentuk pengambilan mobil secara paksa ketika mobil itu digunakan saat bekerja, padahal sudah ada kesepakatan dengan pihak Adira untuk tidak mengeksekusi dulu mobil tersebut (Antaraneews.com: diakses tanggal 9 September 2017, Pukul 21:30 WIB). Contoh lain yaitu karyawan dilaporkan oleh perusahaannya sendiri karena diduga menggelapkan uang sebesar 22 juta rupiah. Karyawan tersebut diduga menggelapkan uang setoran dari konsumen ke perusahaan. Melihat hal tersebut manajemen PT Adira melakukan

pengecekan dan melaporkan kejadian itu kepada pihak berwajib (riaupos.com: diakses tanggal 9 September 2017, Pukul 21:30 WIB).

Selain itu tingginya pengaduan yang diterima dari masyarakat baik yang berkaitan dengan jasa pembiayaan maupun bukan terkait jasa pembiayaan. Pada tahun 2013 sebanyak 4.087 pengaduan, pada tahun 2014 sebanyak 4.767 pengaduan dan 2015 sebanyak 15.509 pengaduan (Adira.co.id : diakses tanggal 9 September 2017, Pukul 21:35 WIB).Perusahaan Adira juga memiliki jumlah karyawan yang banyak melakukan *turnover*. Hal ini terlihat dari data berikut :

Data Karyawan Turn Over Adira 2014-2015

Deskripsi	2015		2014	
	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Jumlah	4.112	9.198	4.905	7.328
turnover	43,08%		28,08%	

Sumber : Adira.co.id(2017)

Masih maraknya penyimpangan dan tindakan yang terjadi merupakan peringatan bagi perusahaan bahwa pentingnya mengetahui dan mengurangi penyebab terjadinya tindakan yang merugikan perusahaan karena jika dibiarkan hal ini akan mempengaruhi citra perusahaan. Semua tindakan yang merugikan karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan merupakan perilaku kontraproduktif.

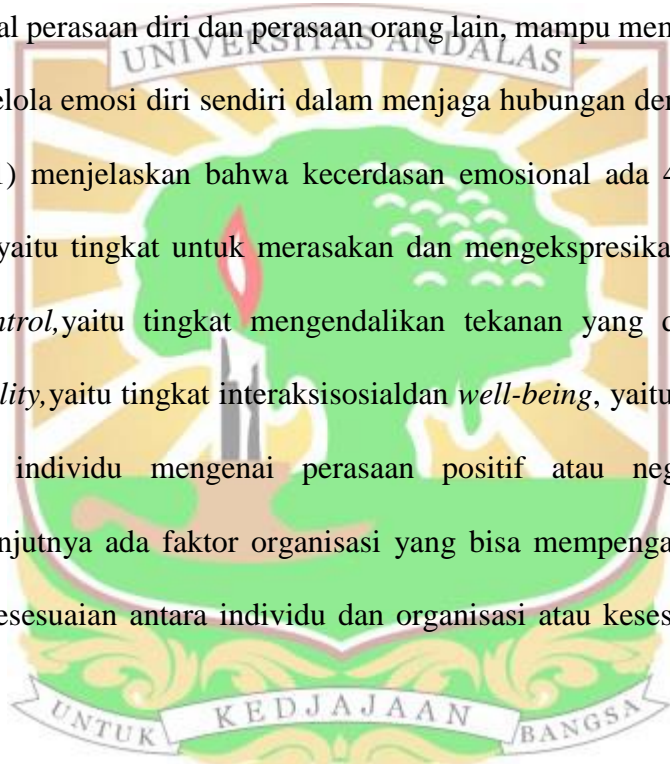
Menurut Penney dan Spector (2002) perilaku kontraproduktif merupakan perilaku yang mengganggu dan merugikan organisasi dan anggotanya. Pengertian lain menurut Chang dan Smithikrai (2010) perilaku kontraproduktif adalah perilaku

yang disengaja untuk menentang tujuan organisasi. Spector et al. (2006) menjelaskan bahwa ada lima dimensi perilaku kontraproduktif yang pertama *abuse against other* (penyalahgunaan terhadap yang lain), yaitu pelanggaran terhadap rekan kerja baik secara fisik maupun psikis. Kedua adalah *production deviance* (pelanggaran produksi), yaitu kegagalan menjalankan tugas secara efektif yang dilakukan secara sengaja. Ketiga adalah sabotase, yaitu merusak tempat kerja. Keempat pencurian, yaitu mengambil barang atau milik organisasi dengan sengaja. Kelima adalah penarikan diri (*withdrawal*), yaitu perilaku membatasi jumlah waktu kerja yang sudah ditetapkan. Semua perilaku menyimpang tersebut merupakan bentuk umum dari perilaku kontraproduktif yang dilakukan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Storms dan Spector (1987) mengatakan perilaku kontraproduktif merupakan respon dari stres yang ada di organisasi. Stres kerja menurut Mangkunegara (2007) merupakan perasaan tertekan yang diterima karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari perilaku emosi yang tidak stabil dan tidak bisa rileks dalam melakukan pekerjaan. Siagian (2006) mengatakan stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang tidak menyenangkan, kurangnya umpan balik yang diberikan perusahaan, ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan wewenang serta tekanan dari pihak luar perusahaan terhadap suatu individu. Hal ini tentu akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan kontraproduktif karena ketidaksesuaian yang mereka inginkan dan terima dari perusahaan tempat mereka bekerja

Stres kerja dapat dilatarbelakangi beberapa faktor baik berasal dari individu maupun faktor organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Andewi, Supartha, dan Putra (2016) bahwa stres kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan berhubungan negatif, artinya ketika seseorang mampu mengendalikan emosionalnya, kecenderungan untuk mengalami stres akan rendah.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2003) merupakan kemampuan untuk mengenal perasaan diri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri dan mampu mengelola emosi diri sendiri dalam menjaga hubungan dengan orang lain. Petrides (2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional ada 4 dimensi yaitu *emotionality*, yaitu tingkat untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, kedua adalah *self control*, yaitu tingkat mengendalikan tekanan yang diterima, ketiga adalah *sociability*, yaitu tingkat interaksi sosial dan *well-being*, yaitu mencerminkan kesejahteraan individu mengenai perasaan positif atau negatif mengenai hidupnya. Selanjutnya ada faktor organisasi yang bisa mempengaruhi stres kerja yaitu faktor kesesuaian antara individu dan organisasi atau kesesuaian personal-organisasi.



Penelitian yang dilakukan oleh Bocchino, Hartman, dan Foley (2003) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian nilai antara dirinya dan nilai organisasi akan mendapatkan stres kerja yang rendah. Menurut Kristof (1996) kesesuaian personal-organisasi merupakan kecocokan antara individu dengan organisasi dan ketepatan kepribadian individu dengan konteks organisasi. Kesesuaian personal-organisasi menurut Grobler (2016) dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kesesuaian nilai atau *value congruence*, yaitu kesesuaian antara nilai

individu dan organisasi, yang kedua adalah *need-supply fit*, yaitu kecocokan antara apa yang disuplai organisasi dengan yang diminta oleh karyawan, dan yang ketiga adalah *demands-abilities fit*, yaitu kesesuaian antara apa yang disuplai oleh karyawan dengan yang diminta organisasi. Baik atau tidaknya pemenuhan dari faktor-faktor tersebut juga akan mempengaruhi kepribadian karyawan dan mempengaruhi perasaan karyawan yang bisa menyebabkan stres kerja.

Dengan melihat hal tersebut, penelitian ini berupaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi, dan stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang. Objek penelitian ini dipilih agar penelitian tersebut dapat dilakukan secara efektif dalam mengumpulkan data.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesesuaian Personal-Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan. Dalam rangka menjawab masalah yang dirumuskan, maka dikembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a) Bagaimanakah pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang ?
- b) Bagaimanakah pengaruh Kesesuaian Personal-Organisasi terhadap Stres Kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang ?

- c) Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres Kerjakaryawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian personal-organisasi terhadap stres kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang
- c) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penilaian dan informasi bagi instansi terkait dalam membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif karyawan.

- b) Bagi akademisi

Semoga penelitian ini menambah pengetahuan tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesesuaian Personal-Organisasi dan Stres Kerja

Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan. Dan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.

c) Bagi pembaca

Memberikan tambahan informasi mengenai Kecerdasan Emosional dan Kesesuaian Personal-Organisasi terhadap Stres kerja serta mengetahui pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah dengan baik, maka peneliti membatasi untuk meneliti 4 variabel yaitu Kecerdasan Emosional dan Kesesuaian Personal-Organisasi sebagai variabel X. Stres kerja sebagai variabel Y1, serta Perilaku Kerja Kontraproduktif sebagai variabel Y2 pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk cabang Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menguraikan dalam lima bab yang terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 Pendahuluan

Menjelaskan hal yang menjadi latar belakang penulis, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Literatur

Berisikan penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar acuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan.

BAB III Metode Penelitian

Mencakup objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Memuat analisis hasil penelitian mengenai masalah yang dibahas yaitu tentang penetapan strategi.

BAB V Penutup

Berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dari penelitian dan saran-saran untuk mengembangkan penelitian dan saran-saran untuk mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

