

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era industri 5.0 yang ditandai dengan kolaborasi antara manusia dan teknologi, perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan produk atau layanan unggul untuk mempertahankan posisinya di pasar, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) juga kini menjadi faktor strategis dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif (Asari et al., 2023). Tren industri pun menunjukkan pergeseran teknologi menuju budaya kerja dan fleksibilitas organisasi yang menuntut karyawan memiliki kemampuan adaptif, kolaboratif, serta sejalan dengan visi (Anshori et al., 2025). Dalam konteks ini, karyawan bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan representasi budaya organisasi yang memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan keberhasilan bisnis. Perubahan cepat dalam teknologi dan budaya kerja ini tentunya memicu peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja (Wandira, 2023). Kondisi ini tentunya dapat mengganggu keseimbangan psikologis karyawan, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko munculnya perilaku yang berdampak negatif terhadap kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi menjadi sangat penting, karena terbukti mampu meningkatkan inovasi dan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan (Breevaart et al., 2016).

Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif ini, perusahaan dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas di berbagai lini, terutama sumber daya manusia. Namun, adanya penemuan fenomena mengenai perilaku kontraproduktif yang terjadi di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk kota Bandung, menjadi tantangan yang serius. Melihat kondisi tersebut, penelitian ini berupaya untuk menganalisis bagaimana *Person organization fit* memoderasi

pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif di kalangan karyawan di Kota Bandung.

Perilaku kontraproduktif merupakan jenis perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang dianggap merusak dan bertentangan dengan potensi dan kinerja keseluruhan (Spector & Fox, 2002). Perilaku kontraproduktif mencakup tindakan-tindakan yang tidak diinginkan perusahaan, seperti absensi yang tidak terjadwal, sabotase pekerjaan dengan melakukan tugas di luar prosedur, kekerasan terhadap rekan kerja, ancaman, dan pencurian barang di tempat kerja (Fikri, 2023). Fenomena perilaku kontraproduktif ini marak terjadi di Indonesia dengan contoh perilaku misalnya ketidakhadiran, menghabiskan waktu dengan bermain internet diluar urusan pekerjaan, dan melakukan perilaku tidak etis di tempat kerja (Tyas & Nabila, 2023).

Fenomena perilaku kontraproduktif di Indonesia menunjukkan tingkat yang cukup memprihatinkan, dengan indikator perilaku yang meliputi: absensi yang tidak teratur, pencurian waktu kerja, sabotase terhadap pekerjaan rekan kerja, serta penyebaran informasi rahasia perusahaan. Berdasarkan temuan Wigusna et al., (2024), sebanyak 91% pekerja di Indonesia mengaku pernah melakukan perilaku kontraproduktif tersebut, yang mencerminkan tingginya prevalensi isu ini di lingkungan kerja nasional. Selain itu, fenomena di Kota Bandung sendiri menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Berdasarkan penelitian Adiba et al., (2021), karyawan di Kota Bandung memiliki frekuensi yang tinggi dalam melakukan perilaku kontraproduktif. Indikator perilaku kontraproduktif yang teridentifikasi meliputi: melakukan tugas di luar prosedur yang ditetapkan, penyalahgunaan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan keterlambatan masuk kantor secara berulang.

Fenomena lain yang teridentifikasi berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik Kota Bandung adalah tingginya angka turnover karyawan di beberapa sektor industri yang mencapai 27%, yang salah satunya dipicu oleh iklim kerja negatif akibat perilaku kontraproduktif senior terhadap karyawan junior (Badan Pusat Statistik, 2023). Tribun Jabar juga melaporkan kasus kekerasan verbal antar

karyawan di salah satu perusahaan di Kota Bandung yang berujung pada tuntutan hukum (Tribun Jabar, 2023). Tingginya frekuensi kejadian perilaku kontraproduktif menjadikannya sebagai salah satu permasalahan serius yang dihadapi perusahaan, terutama karena potensi kerugian finansial yang ditimbulkan (Daniarsyah, 2020).

Terjadinya perilaku kontraproduktif ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang dianggap memiliki potensi untuk memicu perilaku kontraproduktif adalah stres kerja (Moloi et al., 2024). Hal ini diperkuat oleh teori yang dicetuskan oleh Bakker dan Demerouti, melalui *Job Demands Resources* (JDR) Model, yang menyatakan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang dimiliki individu (*job resources*), dan dalam jangka panjang kondisi ini dapat menyebabkan *burnout* serta meningkatkan risiko munculnya perilaku negatif seperti perilaku kontraproduktif (Kalsum, 2023). Stres kerja sendiri merupakan perasaan tidak nyaman atau disfungsi yang dialami individu sebagai respons terhadap tekanan atau ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja (Parker & DeCotiis, 1983). Penelitian empiris dari Nuriani, (2023) juga mengonfirmasi bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku kontraproduktif.

Berdasarkan penjelasan di atas, stres kerja diduga dapat menjadi faktor yang memicu perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif dapat berbeda tergantung pada tingkat kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi, atau yang dikenal sebagai *person organization fit* (Johan & Yusuf, 2022). Selain itu, Sharkawi et al., (2013), menemukan bahwa *person organization fit* dapat memperkuat atau memperlemah dampak negatif stres kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *person organization fit* yang dirasakan karyawan, maka diduga semakin lemah hubungan antara stres kerja dan perilaku kontraproduktif, karena individu merasa nilai pribadinya sejalan dengan nilai organisasi, sehingga mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih adaptif.

Dengan demikian, salah satu faktor yang diduga dapat memperkuat atau memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif adalah kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi, yaitu *person organization fit*. Menurut (Kristof, 1996), *Person organization fit* adalah tingkat kecocokan antara nilai, keyakinan, dan norma individu dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Zhang & Yan, (2024), yang menunjukkan bahwa *person organization fit* berperan penting dalam memengaruhi bagaimana individu menginterpretasikan dan menanggapi tekanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif.

Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Shyam & Sharma, (2025), yang menunjukkan bahwa *person organization fit* memengaruhi perilaku kontraproduktif. Pada penelitiannya menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *person organization fit* yang tinggi cenderung sungkan untuk melakukan tindakan yang merugikan organisasi, meskipun berada dalam tekanan kerja. Hal ini terjadi karena mereka merasa nilai-nilai pribadi mereka telah dihargai oleh organisasi misalnya melalui kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang suportif, atau budaya kerja yang sejalan. Kondisi tersebut membuat individu merasa memiliki ikatan moral dan psikologis, sehingga tidak mudah tergoda untuk menunjukkan perilaku kontraproduktif. Sebagai ilustrasi, misalnya terdapat dua karyawan dari perusahaan berbeda sama-sama mengalami stres akibat tekanan deadline dan lembur hingga malam. Karyawan A, yang memiliki *person organization fit* tinggi, tetap bekerja secara positif karena merasa dihargai lemburnya dibayar, gaji sesuai, dan benefit terpenuhi. Sementara itu, karyawan B merasa tidak dihargai lemburnya tidak dibayar dan kompensasi tidak sesuai dengan nilai pribadinya. Akibatnya, ia merespons stres dengan perilaku kontraproduktif seperti datang terlambat, menunda pekerjaan, dan menyalahgunakan fasilitas kantor. Hal ini menunjukkan bahwa *person organization fit* dapat memperkuat atau memperlemah dampak stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif. Maka, berdasarkan landasan tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi potensi *person organization fit* sebagai

variabel moderasi yang dapat berperan dalam menguatkan atau melemahkan pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif.

Penelitian ini akan mengeksplorasi lebih jauh bagaimana *person organization fit* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif. Variabel moderasi sendiri merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiono, 2004).

Meskipun banyak penelitian telah meneliti pengaruh antara stres kerja dan perilaku kontraproduktif, belum banyak yang secara spesifik menyoroti peran *person organization fit* sebagai variabel moderasi dalam konteks karyawan lintas sektor industri di Kota Bandung. Mayoritas penelitian yang ada cenderung mengkaji hubungan langsung antara stres kerja dan perilaku kontraproduktif tanpa mempertimbangkan faktor penyangga psikologis dan kultural yang dapat memengaruhi intensitas hubungan tersebut. Selain itu, sebagian besar studi terdahulu dilakukan dalam ruang lingkup profesi yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada populasi pekerja dengan latar belakang kerja yang lebih heterogen. Maka dari itu, penting untuk mengisi kesenjangan ini karena memahami peran *person organization fit* sebagai moderator dapat memberikan wawasan strategis bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja secara lebih efektif melalui pendekatan budaya organisasi. Jika kesenjangan ini tidak diisi, maka kemungkinan organisasi akan kehilangan peluang untuk memitigasi dampak negatif stres kerja melalui intervensi berbasis nilai dan kecocokan budaya, yang justru berpotensi meningkatkan risiko kerugian akibat perilaku kontraproduktif.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kota Bandung tanpa membatasi bidang pekerjaannya. Kota Bandung dipilih karena menunjukkan tren yang mengkhawatirkan terkait perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Adiba et al., (2021), karyawan di Kota Bandung memiliki frekuensi yang tinggi dalam melakukan perilaku kontraproduktif. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada seluruh bidang pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif, berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya hanya fokus pada

bidang pekerjaan tertentu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang lebih luas dalam memahami perilaku kontraproduktif di berbagai bidang pekerjaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pertimbangan dari konteks yang telah diuraikan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif yang dimoderasi oleh *person organization fit* pada karyawan di Kota Bandung"

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang telah disusun, dapat ditemukan tujuan penelitian yaitu mengetahui adakah pengaruh antara stres kerja dengan perilaku kontraproduktif dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi oleh *Person organization fit* pada karyawan di kota Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan teori terkait perilaku organisasi, khususnya dalam hal perilaku kontraproduktif. Secara lebih terfokus, studi ini bertujuan untuk memperluas literatur mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif dengan mempertimbangkan peran moderasi *person organization fit*, terutama pada karyawan di wilayah Kota Bandung. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan teoritis bagi riset-riset berikutnya serta menambah wawasan bagi pembaca yang memiliki minat pada bidang psikologi industri dan organisasi..

1.4.2. Manfaat Praktis

Selain itu juga, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak termasuk:

- a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dan organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif,

perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk mengurangi perilaku negatif tersebut. Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat, seperti pengelolaan beban kerja yang adil, pemberian kompensasi yang sepadan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam memilih tempat kerja yang sesuai dengan nilai dan harapan pribadi. Dengan memahami pentingnya kesesuaian nilai serta dampak stres kerja, karyawan dapat lebih bijak dalam mengambil keputusan karier dan mengelola beban kerja mereka. Hal ini diharapkan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat, positif, dan meminimalkan risiko terjadinya perilaku kontraproduktif.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperbarui dan memperkaya kurikulum di program studi psikologi, khususnya peminatan psikologi industri dan organisasi. Perilaku kontraproduktif, stres kerja, dan *Person organization fit* sangat "Pengembangan Sumber Daya Manusia" (*Human Resource Development*). Mahasiswa dapat mempelajari bagaimana perilaku kontraproduktif mempengaruhi evaluasi kinerja individu dan organisasi, serta bagaimana mengembangkan metode penilaian yang efektif untuk mengidentifikasi dan menangani perilaku tersebut serta cara mengelola dan mengembangkan karyawan secara efektif