

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan di sektor industri pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki fleksibilitas serta kecekatan dalam merespon perubahan dan perkembangan teknologi informasi. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk mampu mengikuti setiap perubahan yang ada salah satunya terkait pengelolaan informasi. Menurut Anggraeni, E.Y. & Irviani, R. (2017, hlm. 12) menjelaskan bahwa informasi merupakan hasil dari pengelolaan data menjadi bentuk yang lebih bermanfaat dan berarti bagi penerima serta menggambarkan kejadian nyata yang berguna bagi pengambilan keputusan. Dalam definisi tersebut diketahui bahwa informasi menjadi suatu hal yang penting karena digunakan sebagai landasan dalam menentukan keputusan.

Perusahaan dituntut untuk mampu menghimpun dan mengelola seluruh informasi yang di perlukan untuk mengambil setiap keputusan manajerial yang berdampak pada kelangsungan perusahaan. Maka dari itu, informasi haruslah dikelola dengan baik untuk memudahkan perusahaan dalam menggunakan informasi tersebut. Keefektifan dari pengelolaan informasi dan data perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya.

Dalam bukunya Larasati, S. (2012, hlm.1) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi maupun perusahaan dibuat dengan visi, misi dan tujuan manusia dan dalam usahanya dikelola oleh manusia maka manusia dianggap sebagai faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan. Maka dalam usahanya diperlukan sumber daya manusia dengan kompetensi serta perilaku kerja yang baik.

Dinda Arisa Dyah Permata, 2021

*PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MUNCULNYA PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN BAGIAN PENGELOLAAN INFORMASI DI PT SURYA USAHA MANDIRI*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

Namun pada kenyataannya dilapangan tidak jarang ditemukan beberapa perilaku menyimpang saat bekerja. Penyimpangan perilaku dalam bekerja yang disebut dengan perilaku kontraproduktif memberikan banyak kerugian bagi perusahaan. Robbins, S.P. & Judge, T.A (2008, hlm. 372) perilaku menyimpang dalam bekerja merupakan perilaku disengaja yang melanggar norma-norma pada suatu organisasi dan dengan melakukannya dapat mengancam kesejahteraan organisasi atau anggota-anggotanya.

Secara garis besar perilaku kontraproduktif merupakan tindakan yang memberikan dampak buruk bagi organisasi karena dapat menghambat seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini dapat disimpulkan adanya perilaku kontraproduktif memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan atau organisasi. PT Surya Usaha Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di industri tekstil, sektor ini diketahui menyerap cukup banyak tenaga kerja. Dalam mengelola sumber daya ini tentunya dibutuhkan upaya dan dorongan tertentu baik dari eksternal maupun internal agar dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya perilaku kontraproduktif saat bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian di PT Surya Usaha Mandiri, masih ditemukan adanya perilaku menyimpang saat bekerja. Kasus pertama yang sering ditemui di PT Surya Usaha Mandiri yaitu karyawan yang sering kali terlambat saat datang ke tempat kerja dan mangkir dari tempat kerja. Jawaban lain yang diperoleh saat wawancara, diketahui bahwa beberapa karyawan juga berbohong mengenai jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan karena merasa kelelahan dan pekerjaannya sudah selesai dikerjakan. Berikut ini data absensi karyawan pengelola informasi.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Pengelola Informasi di PT Surya Usaha Mandiri**  
**(1 Januari 2020-28 Februari 2021)**

<b>Nama Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Sakit (%)</b>	<b>Izin (%)</b>	<b>Mangkir/Tanpa Keterangan (%)</b>	<b>Cuti (%)</b>
GA & Administrasi	33	0.19	1.34	2.88	0.64
Marketing	8	0.73	3.09	0.18	2.76
Accounting & Finance	19	0.54	0.80	0.15	0.46
Personalia	3	1.94	0.19	0.58	0.00
<b>Rata-rata (%)</b>		<b>0.45</b>	<b>1.34</b>	<b>1.61</b>	<b>0.83</b>

*Sumber: Data Absensi Karyawan PT Surya Usaha Mandiri*

Data pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan absensi karyawan pengelola informasi di PT Surya Usaha Mandiri pada periode 1 Januari 2020 sampai 28 Februari 2021 dengan jumlah hari kerja sebanyak 344 hari. Persentase rata-rata absensi karyawan dengan nilai tertinggi yaitu 1,61% dengan keterangan mangkir. Persentase tersebut lebih tinggi 0,27% jika dibandingkan dengan absensi ketidakhadiran karena izin dan 0,78% karena cuti. Maka hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa masih adanya perilaku kontraproduktif pada karyawan yaitu mangkir dari tempat kerja.

Sesuai dengan data empiris dan hasil wawancara maka dapat dikatakan bahwa perilaku kontraproduktif pada karyawan pengelola informasi di PT Surya Usaha Mandiri masih sering kali muncul. Meski ada juga karyawan yang mematuhi peraturan dan menghindari perilaku menyimpang saat bekerja, masih banyak karyawan juga yang melanggar dan akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Permasalahan ini terjadi karena karyawan tidak menerapkan norma-norma yang berlaku di perusahaan dan cenderung mengutamakan kepentingan pribadi.

Jika perilaku kontraproduktif dijadikan kebiasaan tentunya dapat berakibat pada kinerja perusahaan hingga menimbulkan kerugian baik ditinjau dari segi materi, waktu hingga sumber daya. Bahkan ada banyak dampak negatif yang dapat

ditimbulkan dari adanya perilaku kontraproduktif. Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995, hlm. 557) menjelaskan dalam jurnalnya bahwa perilaku kontraproduktif berpotensi membahayakan organisasi dan anggotanya atau bahkan keduanya karena perilaku kontraproduktif itu sendiri. Perilaku ini dianggap melanggar norma-norma yang berlaku disuatu organisasi dimana hal tersebut merupakan pondasi dari sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Dalam jurnalnya Joy, M.M. & Balu, V.G. (2016, hlm. 58) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan yang dapat mencelakai dan merugikan bagi anggota dan organisasi yang mencakup agresi baik fisik maupun verbal, sabotase, pencurian serta penarikan diri dari organisasi.

Perilaku kontraproduktif dipengaruhi oleh komitmen organisasional karyawan. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008, hlm. 101) dalam bukunya menjelaskan bahwa komitmen memiliki hubungan positif terhadap produktifitas dan hubungan negatif juga ditunjukkan antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran karyawan maupun pelanggaran lainnya ditempat kerja. Komitmen yang dianggap memiliki ikatan yang kuat antara karyawan dengan organisasi adalah komitmen afektif. Komitmen afektif dianggap sebagai komitmen yang memiliki hubungan erat dengan organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan jika dibandingkan dengan dua dimensi komitmen yang lainnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gill, H., Meyer, J. P., Lee, K., Shin, K., & Yoon, C. (2011, hlm. 601) menjelaskan bahwa komitmen afektif berpengaruh dan memiliki hubungan negatif terhadap munculnya perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Ketika karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap perusahaan maka karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan dan mendukung penuh tujuan perusahaan. Dengan begitu munculnya perilaku kontraproduktif dapat diminimalisir.

Menurut Guay, R. P., Choi, D., Oh, I. S., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K. H. (2016, hlm. 3) menjelaskan bahwa teori pertukaran sosial menunjukkan

bahwa komitmen organisasi yang tinggi mendorong perilaku timbal balik yang positif yang menyebabkan karyawan merasakan kewajiban yang kuat untuk terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi organisasi dan anggota di dalamnya.

Munculnya perilaku kontraproduktif juga dipengaruhi oleh persepsi dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Dalam bukunya Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008, hlm. 103) menyatakan bahwa karyawan merasa organisasi memberi dukungan penuh dengan memberikan penghargaan yang dipertimbangkan secara adil, karyawan diberikan hak untuk mengutarakan pendapat dalam pengambilan keputusan dan atasan memberikan dukungan penuh serta bersikap adil. Dengan adanya dukungan organisasi, karyawan merasa bahwa dirinya diberikan stimulus agar mampu bekerja produktif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Joy M.M. & Balu V.G. (2016, hlm. 61) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh dan memiliki hubungan negatif dengan munculnya perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Karyawan akan merasa bahwa dirinya diberikan dukungan secara penuh dan melakukan yang terbaik untuk mendukung terwujudnya tujuan dari perusahaan. Menurut Liu, N. T., & Ding, C. G. (2012, hlm. 2716) ketika karyawan menerima dukungan yang besar dari organisasi, mereka akan menjadi lebih termotivasi untuk menahan diri dari perilaku yang dapat merugikan organisasi. Salah satu cara bagi karyawan untuk membalas dukungan organisasi adalah dengan mematuhi norma-norma organisasi.

Mengingat bahwa munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan dapat menimbulkan banyak kerugian dan perilaku merupakan pengaruh terbesar pada karyawan untuk memberikan kinerja terbaik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan data-data yang telah dipaparkan sebelumnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan di PT Surya Usaha Mandiri. Diduga beberapa faktor yang mempengaruhi dan berkaitan erat dengan munculnya perilaku kontraproduktif adalah faktor komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam kaitannya dengan munculnya perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Afektif dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Pada Karyawan Bagian Pengelolaan Informasi di PT Surya Usaha Mandiri”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah masih adanya perilaku kontraproduktif yang muncul pada karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan, dimana dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang terlambat hadir dan menggosip pada saat jam kerja. Maka dari itu, permasalahan ini perlu dipecahkan melalui penelitian dengan melihat adanya faktor-faktor yang diduga mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif. Kajian ini dilakukan melalui studi literatur dari berbagai sumber seperti buku, jurnal penelitian, dan skripsi terdahulu. Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, diduga bahwa perilaku kontraproduktif yang muncul di PT Surya Usaha Mandiri dipengaruhi oleh komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi. Faktor tersebut dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku kontraproduktif. Maka masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tinggi rendahnya komitmen afektif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri?
2. Bagaimana gambaran tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasi pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri?
3. Bagaimana gambaran tinggi rendahnya perilaku kontraproduktif yang muncul pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri?

4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri?
5. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri?
6. Bagaimana pengaruh komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dibuat sebagai acuan yang akan digunakan terhadap masalah yang akan diteliti. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah terkait “Pengaruh Komitmen Afektif dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Pada Karyawan Bagian Pengelolaan Informasi PT Surya Usaha Mandiri”.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan dapat mendeskripsikan tingkat komitmen afektif karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri.
2. Mengetahui dan dapat mendeskripsikan tingkat persepsi dukungan organisasi di PT Surya Usaha Mandiri.
3. Mengetahui dan dapat mendeskripsikan tingkat kemunculan perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri.
4. Mengukur pengaruh komitmen afektif terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri.

5. Mengukur pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri.
6. Mengukur pengaruh komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan bagian pengelolaan informasi di PT Surya Usaha Mandiri.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Menjadi bahan informasi bagi pihak perusahaan untuk meminimalisir kemungkinan munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan dengan mengetahui pengaruh dari komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi.
- b. Menjadi masukan untuk bagian sumber daya manusia agar mengetahui komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi seperti apa yang diperlukan dalam upaya meminimalisir munculnya perilaku kontraproduktif pada karyawan.
- c. Menjadi informasi dan dorongan bagi karyawan untuk dapat meminimalisir munculnya perilaku kontraproduktif di lingkungan kerja.
- d. Menjadi bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai pengaruh komitmen afektif dan persepsi dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kontraproduktif.