

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembahasan mengenai *Counterproductive Work Behaviour* (CWB) menjadi perhatian akademisi maupun praktisi karena perilaku tersebut mengakibatkan konsekuensi negatif dan merugikan kinerja serta produktivitas perusahaan (Sunargo & Hastuti, 2019). Perilaku ini secara umum dapat terjadi berupa bentuk penyelewengan aset perusahaan, menunda waktu pekerjaan, memperpanjang waktu istirahat, datang terlambat bekerja, mengabaikan instruksi pimpinan hingga melakukan demonstrasi anarkis terhadap perusahaan (Suyasa, 2020). Diperkirakan lebih dari 200 miliar dollar per tahun hilang hanya karena adanya satu bentuk CWB saja, pencurian, oleh karyawan (Govoni, 1992). Penelitian lain oleh Coffin, Steers dan Rhodes dalam Christian & Ellis (2011) melaporkan bahwa estimasi kerugian di Amerika Serikat yang disebabkan oleh pencurian yang dilakukan karyawan dalam setahunnya dapat mencapai lebih dari 40 miliar dollar, dan kerugian yang disebabkan oleh ketidakhadiran karyawan diperkirakan dapat mencapai sekitar 30 miliar dollar.

Hal ini sama sekali tidak mengejutkan, karena Harper pada tahun 1990 menemukan bahwa 33-75% dari proporsi karyawan telah terlibat beberapa jenis *Counterproductive Work Behaviour* dalam suatu organisasi (dalam Hafidz, 2012). Di Selandia Baru, sebuah penelitian menemukan bahwa lebih dari 40% karyawan terlibat dalam *Counterproductive Work Behaviour*. Selain itu, *Counterproductive Work Behaviour* juga mempengaruhi modal manusia pada organisasi. Meningkatnya *Counterproductive Work Behaviour* dapat diketahui dari tingkat kepuasan dan *turnover* yang tinggi terjadi pada karyawan. *Counterproductive Work Behaviour* dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres, dan akhirnya mungkin mengarah ke niat untuk meninggalkan organisasi (Budd, Arvey, & Lawless, 1996; Dunlop & Lee, 2004; Glomb, 2002). Survei yang dilakukan oleh Jobstreet (2014) bahwa dari 17, 623 responden yang diteliti tentang kepuasan kerja mereka menunjukkan bahwa 75% tidak puas dengan pekerjaan mereka yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang

pendidikan, tidak memiliki keseimbangan pekerjaan, dan karakter atasan dan lingkungan yang acuh. Survei lain yang dilakukan kepada pekerja dibawah 35 tahun menunjukkan bahwa 65,8% dari mereka hanya dapat bertahan satu tahun pada pekerjaan mereka. Ini disebabkan oleh pekerja tidak merasa bahagia dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang tidak sesuai. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas pada perusahaan.

Counterproductive Work Behaviour ini juga sangat merusak bisnis. Perilaku ini mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. *Counterproductive Work Behaviour* diperkirakan bertanggungjawab sebanyak 20% dari semua kegagalan bisnis, hingga 2% dari penjualan bisnis tahunan. Ini hanya perkiraan karena *Counterproductive Work Behaviour* sering tidak terdengar sampai mengakibatkan kerugian serius yang dapat langsung diamati, atau perilaku begitu parah sehingga mencapai pengadilan (Hafidz, 2012).

Penyebab dari *Counterproductive Work Behaviour* ini berasal dari faktor situasional dan individual (Debusscher et al., 2017). Faktor-faktor ini merupakan dimensi dari *Job Burnout* yang dapat memengaruhi tendensi seorang karyawan untuk melakukan *Counterproductive Work Behaviour* (Lubbadeh, 2021). Penurunan pencapaian pribadi dan depersonalisasi dapat memprediksi adanya penarikan diri dan sabotase dari karyawan, sedangkan kelelahan emosional dan depersonalisasi akan memprediksi adanya *abuse* atau perlakuan kasar karyawan terhadap orang lain (Makhdoom, Atta, & Malik, 2019).

Tindakan kontraproduktif ini terjadi pula pada salah satu perusahaan di Purwakarta Jawa Barat, yaitu PT Indo-Rama Synthetics Tbk. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1975 bergerak dalam sektor pemintalan kapas dan memproduksi pembuatan *Polyester Filament Yarns, Polyester Staples Fibers PET Resin, Polyester Chips* dan *Polyester Filament Fabric* untuk pasar global. Perusahaan ini merupakan perusahaan eksportir terbesar di Indonesia dengan jangkauan ekspor ke Amerika Utara, Eropa, Amerika Selatan, Asia, Australia dan Timur Tengah. Peningkatan produktivitas yang tinggi telah menjadikan PT Indo-Rama Synthetics Tbk menjadi salah satu produsen polyester paling kompetitif di dunia (Indo-rama, 2022).

Tindakan kontraproduktif yang terjadi di Divisi IRTC PT Indo-Rama Synthetics Tbk terjadi sejak 2016 dengan kasus di dominasi oleh indisipliner dan kesalahan dalam bekerja yang dilakukan sebanyak 15 orang. Pada tahun berikutnya, 2017, terdapat kasus indisipliner dalam bekerja yang dilakukan oleh 19 orang. Di tahun 2018, kembali terjadi kasus indisipliner yaitu seringnya absen dari pekerjaan dan kasus pribadi antar karyawan sebanyak 19 orang.

Selanjutnya, di tahun 2019 terdapat 51 orang yang melakukan tindakan indisipliner dari berbagai kasus yang kesemuanya mengarah pada tindakan melanggar aturan perusahaan. Tahun 2020, sebanyak 28 orang melakukan tindakan indisipliner tidak taat pada protokol kesehatan yang diterapkan oleh perusahaan. Dan pada tahun 2021 terdapat kasus kelalaian dalam bekerja dan tidak patuh pada aturan perusahaan sebanyak 25 orang.

Tabel 1.1
Jumlah Kasus Indisipliner pada Divisi IRTC PT Indo-Rama Synthetics Tbk

Tahun	Kasus	Jumlah Pelaku
2016	Indisipliner, kesalahan dalam bekerja	15 orang
2017	Indisipliner dalam bekerja	19 orang
2018	Absen dari pekerjaan, kasus pribadi	19 orang
2019	Indisipliner	51 orang
2020	Tidak taat prokes perusahaan	28 orang
2021	Kelalaian dalam bekerja, indisipliner	25 orang

Sumber : Divisi IRTC PT Indo-Rama Synthetics Tbk (2022)

Kasus indisipliner pada perusahaan, dapat menghambat kinerja serta produktivitas perusahaan dimana perusahaan terus meningkatkan volume pekerjaan dan omzet perusahaan. Kasus-kasus tersebut diduga adanya ketidakdisiplinan karyawan akibat dari kelelahan dalam bekerja, tidak konsentrasi hingga tidak mau taat pada aturan protokol kesehatan Covid-19 yang di duga disebabkan oleh kepribadian karyawan yang kurang baik, kurang disiplin sehingga tidak termotivasi dalam bekerja.

Secara empiris, penelitian mengenai *Job Burnout*, *Counterproductive Work Behavior* serta *conscientiousness* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cai Li (C. Li et al., 2020) dengan judul penelitian *Dark triad personality traits and Counterproductive Work Behavior among doctors in Pakistan* yang meneliti dengan metode kuantitatif tentang *Counterproductive Work Behaviour* pada 400 dokter yang bekerja di Pakistan. Hasil dari penelitian ini adalah *dark triad personality traits* mempengaruhi secara signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* dan secara signifikan pula dimoderasi oleh *psychological contract breach* dan *political skill*.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Jonas dkk (Debuscher et al., 2017) dengan judul penelitian *The effect of state core self-evaluations on task performance*,

organizational citizenship behaviour, and Counterproductive Work Behavior yang meneliti 54 orang pekerja perusahaan di Belgia dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *score self-evaluation* mempengaruhi secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan berpengaruh terhadap *Counterproductive Work Behavior*.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Shuang Li dkk (2018) dengan judul penelitian *The Relationship Between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation* yang menggunakan objek penelitian adalah 484 orang karyawan pada perusahaan energi dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational cynicism* dan *work alienation* dapat memoderasi variabel *psychological contract breach* terhadap *employees Counterproductive Work Behaviors*.

Penelitian Yoseanto (2017) menunjukkan bahwa *Counterproductive Work Behavior* mempunyai dua dimensi yaitu *Counterproductive Work Behavior Organizational (CWBo)* yaitu perilaku yang langsung mengancam atau membahayakan organisasi dan *Counterproductive Work Behavior interpersonal (CWBi)* yaitu perilaku yang langsung mengancam atau membahayakan individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Secara deskriptif, partisipan laki-laki (93,5%) lebih banyak daripada partisipan perempuan (6,5%) dan karyawan terbanyak adalah lulusan S1 (48,4%), kemudian SMA (25,8%), S2 (16,1%) dan Diploma (9,7%). Tingkat CWB di PT X tergolong sedang (skor $z = .087$), tingkat CWBo termasuk kategori sedang (skor $z = .097$), dan tingkat CWBi tergolong dalam kategori sedang (skor $z = .077$). Tidak ada perbedaan antara rata-rata CWBo dan CWBi di PT X. Perilaku CWB yang dilakukan oleh karyawan PT X diduga telah mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yaitu rugi 18% di tahun 2013, rugi 28% di tahun 2014 dan rugi 31% di tahun 2015.

Kemudian perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi berbagai faktor. Sackett & DeVore dalam Dichert dkk (2007) mengungkapkan bahwa penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif ini lebih banyak diarahkan pada tingkat analisis individu, yaitu yang paling sering ditujukan untuk menjelaskan variasi dari pola perilaku yang dijelaskan oleh sifat-sifat stabil seperti karakteristik kepribadian. Salah satu faktor kepribadian yaitu *conscientiousness* ini berhubungan negative terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif (Berry et al, 2007; Dalal, 2005; Dudley, Orvis, Lebiecki, & Cortina, 2006). Kecenderungan umum untuk mengikuti prinsip-prinsip etika, tidak memungkinkan seseorang yang tinggi *conscientiousness* akan mencuri atau melecehkan rekan kerja, dan kecenderungan umum untuk menjadi ambisius

tidak memungkinkan ia akan membuang-buang waktu di tempat kerja (Bowling & Eschleman, 2010).

Menurut penelitian Terra Andi (2018), hasil menunjukkan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior*, *Counterproductive Work Behavior* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *work performance*, *job involvement* memiliki signifikansi positif terhadap *organizational identification*, dan *organizational identification* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work performance*. Selanjutnya menurut Lita Ajirna, 2016 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menemukan stres kerja guru berdampak negatif terhadap perilaku *CWB*, dengan nilai koefisien (β) sebesar -0,390. Selanjutnya, *Negative Affectivity* berdampak *negative* terhadap perilaku *CWB*, dengan nilai koefisien (β) sebesar -0,301, dan afektif negatif memoderasi dampak hubungan stres kerja terhadap perilaku *CWB* pada guru SMP Negeri di Kota Banda dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,653. Artinya *Negative Affectivity* memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi stres kerja dan perilaku *CWB* pada guru tersebut.

Kemudian menurut Siescha, 2016 juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari *trait* kepribadian, *locus of control*, dan *stressor* kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian juga menunjukkan proporsi varians dari perilaku kerja kontraproduktif yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen adalah 50,8 %, sedangkan 49,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara spesifik, kendala organisasi, konflik interpersonal dan *locus of control* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout*, *Counterproductive Work Behaviors* dan *Conscientiousness* memiliki hubungan satu sama lain. Hubungan *Job Burnout* dan *Counterproductive Work Behaviors* sangatlah kuat. *Job Burnout* memperparah “penyakit” yang disebut *Counterproductive Work Behaviors*. Jika dibiarkan, “penyakit” ini akan merajalela dan “membunuh” perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya “obat” yang bisa mengurangi keparahan “penyakit” ini. Di penelitian-penelitian sebelumnya, *Conscientiousness* dapat mengurangi tingkat *Counterproductive Work Behaviors*, namun, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi *Conscientiousness* sebagai moderator dalam hubungan *Job Burnout* dan *Counterproductive Work Behaviors*. Sejauh ini, penelitian mengenai fungsi *Conscientiousness* tersebut memunculkan harapan dalam menanggulangi *Counterproductive Work Behaviors*. *Conscientiousness* memiliki pengaruh kuat (Naem, Jawad, Rehman & Javaid, 2021) dan memperlemah hubungan *Job Burnout* dan

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Counterproductive Work Behavior (Zhang, Crant & Weng, 2019), (Welbourne, Miranda, & Gangadharan, 2020), & (Eissa, 2020). Maka dari itu, penelitian ini penting untuk membantu memperkuat argumen dari penelitian-penelitian sebelumnya dan memberikan pandangan baru pada hubungan ketiga variabel tersebut.

Maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul tesis “**PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS**” dengan keterbaruan pada penelitian ini adalah pengaruh *Job Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behaviour* yang dimoderasi oleh variabel *Conscientiousness*.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah pengaruh *Job Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behaviour* yang dimoderasi oleh *Conscientiousness* yang terjadi di Divisi IRTC (*Technologies Complex*) PT Indo-Rama Synthetics Tbk.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tingkat *Job Burnout* (X), tingkat *Counterproductive Work Behavior* (Y), dan tingkat *Conscientiousness* (M) karyawan PT. Indo-rama Divisi IRTC (*Technologies Complex*)?
2. Apakah terdapat pengaruh *Job Burnout* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) pada Divisi IRTC (*Technologies Complex*) PT Indo-Rama Synthetics Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Job Burnout* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) yang dimoderasi oleh *Conscientiousness* (M) pada Divisi IRTC (*Technologies Complex*) PT Indo-Rama Synthetics Tbk?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat *Job Burnout*, tingkat *Counterproductive Work Behavior*, dan tingkat *Conscientiousness* karyawan PT. Indo-rama Divisi IRTC (*Technologies Complex*)
2. untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) pada Divisi IRTC (*Technologies Complex*) PT Indo-Rama Synthetics Tbk

3. untuk mengetahui adanya pengaruh *Job Burnout* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) yang dimoderasi oleh *Conscientiousness* (M) pada Divisi IRTC (*Technologies Complex*) PT Indo-Rama Synthetics Tbk

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat, yakni :

1. Manfaat akademis yaitu dapat memperkaya ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Job Burnout* terhadap *Counterproductive Work Behavior* yang dimoderasi oleh *Conscientiousness*.
2. Manfaat praktis, yaitu sebagai kontribusi terhadap *stakeholder* yakni Divisi IRTC (*Technologies Complex*) pada PT Indo-Rama Synthetics Tbk dalam upaya mengatasi *Job Burnout* yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* dan dimoderasi oleh *Conscientiousness* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi etos kerja maupun dari sisi kepribadian personal karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjelaskan fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang menjelaskan setiap variabel penelitian, menjelaskan hubungan antar variabel, melampirkan tabel kajian penelitian terdahulu, gambaran kerangka pemikiran serta dugaan sementara penelitian atau hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan penulis dalam pengumpulan data, jenis penelitian, teknik analisa data, kerangka berpikir serta pembuktian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan dan menganalisis data hasil penelitian yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah.

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga memberikan rekomendasi atau saran bagi instansi terkait terhadap permasalahan penelitian.