

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan di Indonesia sangatlah pesat, dengan pesatnya perkembangan atau pertumbuhan usaha di Indonesia mengakibatkan meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Perusahaan di Indonesia mempunyai tugas dan fungsional yang begitu dibutuhkan atau diperlukan di dalam kehidupan masyarakat Indonesia karena perusahaan dapat menampung banyak tenaga kerja, selain itu perusahaan juga merupakan penghasilan bagi negara melalui pemungutan pajak (Permana, 2019).

Definisi Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 huruf b Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan yang mengatur sebagai berikut: “perusahaan adalah semua ciri-ciri kegiatan perdagangan yang melakukan semua macam-macam kegiatan perdagangan yang memiliki sifat konsisten serta tanpa terputus-putus, serta didirikan, operasional, serta harus memiliki domisili di daerah kedudukan bangsa Indonesia atau negara Indonesia, yang memiliki kepentingan untuk mencari penghasilan ekonomi”. Sedangkan menurut Usman (Permana, 2019) perusahaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan operasional di bidang ekonomi yang dilakukan secara teratur dan konsisten serta memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan ekonomi (Permana, 2019).

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Hal ini didasari dari pengertian yang terdapat dalam Undang - Undang No. 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara republik Indonesia. Jadi dalam hal ini, tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan (laba).

Pengertian tersebut kembali diperkuat dalam Undang-Undang No. 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang menyatakan bahwa adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Belum lagi dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi dalam hal ini, terlihat bahwa poin penting yang terdapat dalam pengertian sebuah perusahaan adalah perusahaan adalah suatu bentuk badan usaha yang sifatnya tetap (terus menerus) dan bertujuan menghasilkan keuntungan. Dari pengertian tersebut tidaklah terlalu dipermasalahkan apa bentuk dari perusahaan tersebut, dengan kata lain baik badan hukum ataupun bukan

badan hukum selama memenuhi pengertian tersebut maka dapat dikategorikan sebagai perusahaan (Hansen, 2021).

Menurut Ni Made (dalam Hansen, 2021), adapun bentuk perusahaan antara lain perusahaan perorangan (Usaha Dagang (UD), Persero (Maatschap), Perseroan Firma (Venootschap Onder Firma), Perseroan Komanditer (Commanditaire Venootschap), dan Perseroan Terbatas (Naamloze Venootschap). Menurut Wibowo (dalam Hansen, 2021) terhadap bentuk perusahaan tersebut, ada yang merupakan badan hukum seperti Perseroan Terbatas dan ada juga yang bukan merupakan badan hukum seperti Perusahaan Perseorangan. Di dalam peraturan perundangan Indonesia tidak dikenal pengertian istilah badan hukum secara terperinci. Hal ini mungkin disebabkan karena badan hukum merupakan suatu terjemahan dari Bahasa Belanda yakni *rechtspersoon* yang mana memiliki arti dan sering digunakan secara resmi dalam berbagai peraturan perundangan adalah badan hukum. Ketiadaan pengaturan tersebut sangatlah disayangkan mengingat bahwa badan hukum memiliki kedudukan sebagai subjek hukum, sehingga penjelasan mengenai badan hukum dirasa perlu untuk memberikan kejelasan terhadap penggolongan jenis badan hukum di Indonesia (Hansen, 2021).

Sumberdaya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan

organisasi itu sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hasibuan Malayu, 2020).

Menurut Ambarwati (dalam Hudin dkk., 2021) Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan *resources* yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi. Dan, persis seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal, maka sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi memenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi di dalam prakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Hudin dkk., 2021).

Berdasarkan kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya jika karyawan mampu memaksimalkan kegiatan pengembangan. Hal ini berkaitan dengan pernyataan Robert dan Jackson (dalam Purnama dkk., 2020) jika karyawan mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia maka kinerja akan lebih tinggi lagi (Purnama ., 2020).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan tersebut dipertegas oleh teori Mathis dan Jackson (dalam Purnama dkk., 2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Pendapat lainnya menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (dalam Purnama dkk., 2020) yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Melakukan

pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai (Purnama dkk., 2020).

Menurut Bannett & Robinson (Sunargo & Hastuti, 2019) Perilaku kerja kontraproduktif merupakan setiap tindakan yang dilakukan karyawan secara sadar dengan melanggar norma-norma signifikan dan legitimasi organisasi. Perilaku tersebut dapat dijumpai secara umum pada berbagai bentuk perusahaan misalnya, demonstrasi anarkis, mengabaikan kerja dan instruksi pimpinan, konflik interpersonal, melakukan aktivitas tidak berkaitan dengan pekerjaan, serangan fisik atau verbal dan perilaku merugikan lainnya.

Menurut Spector (Prawira, 2017) Perilaku kontraproduktif dapat tumbuh dengan kondisi yang penuh tekanan dan ketidakadilan mempengaruhi emosi negatif sehingga akan membawa seseorang ke arah perilaku-perilaku negative dan destruktif dalam bekerja. Perilaku kerja kontraproduktif disebut pula sebagai perilaku menyimpang dalam lingkungan kerja. Sackett & Devore (Prawira, 2017) menjelaskan jika perilaku kerja kontraproduktif merupakan tingkah laku yang disengaja oleh sebagian anggota organisasi yang dilihat oleh organisasi bertentangan dengan tujuan organisasi. Sackett & Devore (dalam Prawira, 2017) menyebutkan ruang lingkup dari perilaku kerja kontraproduktif berupa segala bentuk perilaku kerja yang beresiko merugikan organisasi apabila dilihat dari sudut pandang organisasi. Perilaku ini terjadi baik secara sengaja maupun tidak sengaja sebagai hasil dari rendahnya motivasi bekerja karyawan. Sebagai contoh, perilaku karyawan yang melakukan keterlambatan maupun membolos

pada hari kerja, melakukan pencurian, sabotase, menggunakan fasilitas organisasi tidak pada tempatnya, berpura-pura sakit dan sebagainya. Setiap individu memiliki mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilakunya, yaitu kontrol diri (Nursiti dkk., 2022).

Menurut Calhoun & Acocella (dalam Ghufron dkk., 2012) kontrol diri merupakan sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Goldfried dan Merbaum mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan.

Menurut Mahoney & Thoresen (dalam Ghufron dkk., 2012) kontrol diri merupakan jalinan yang secara utuh (*integrative*) yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu dengan kontrol diri tinggi sangat memerhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Individu cenderung akan mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang dibuat perilakunya lebih responsif terhadap petunjuk situasional, lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersikap hangat, dan terbuka.

Menurut Berk (dalam Nursiti dkk., 2022) Kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya

sendiri. Dalam diri si pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang mampu mengontrol dirinya sendiri atau kalah dengan dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka akan lebih sering melakukan hal-hal negatif atau cenderung melakukan perilaku disiplin yang melanggar atau menyimpang, yang di sebut dengan bentuk masalah atau pelanggaran disiplin.

Menurut Ghufron dan Rini (dalam Nursiti dkk., 2022) Kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu *conform* dengan orang lain dan menutupi perasaannya.

Berdasarkan Observasi dan Wawancara yang dilakukan peneliti di PT. Kencana Sawit Indonesia pada tanggal 14 Maret 2023 bersama 3 karyawan di PT, ditemukan karyawan yang teridentifikasi melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Observasi yang dilakukan pada saat dilingkungan kerja karyawan memainkan fasilitas penunjang pekerjaan mereka yang tersedia, properti yang disediakan perusahaan juga pernah dihilangkan oleh karyawan karena lupa mengembalikan ketempat semula ketika selesai digunakan seperti remot ac, sapu, serta alat-alat tulis. Tidak hanya itu, properti penunjang seperti lemari juga rusak karena karyawan kurang hati-hati untuk membuka dan menutup kembali pintu lemari.

Selain itu, kantor juga menyediakan fasilitas penunjang pekerjaan seperti laptop, internet. Dalam hal ini tidak sedikit dari karyawan yang menyambungkan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan kerja akan tetapi digunakan untuk sambilan kepentingan pribadi. Karyawan tersebut menggunakan akses internet dan mengunjungi jejaring sosial seperti *instagram*, *tiktok*, *youtube* dsb. Karyawan terkadang merasa bosan dan jenuh dengan rutinitas yang dilakukan sehingga sesekali menghibur diri dengan bermain *handphone*. Sesekali karyawan tersebut lupa dengan tugas yang harus dikerjakan dan akhirnya membuat tugas tersebut telat diselesaikan. Terkadang juga jika tugas tersebut tidak harus diserahkan langsung hari itu, karyawan-karyawan tersebut tidak mengerjakan langsung dengan kata lain melalaikan pekerjaan mereka.

Dalam dunia kerja aturan-aturan sudah ditetapkan didalam sebuah perusahaan, aturan dalam waktu jam kerja sangat mempengaruhi efisiensi dalam melaksanakan kegiatan, tidak sedikit juga dari mereka yang datang telat ke tempat kerja. Jika datang terlambat terkadang juga pulang lebih cepat, meskipun pekerjaan sudah diselesaikan akan tetapi jam kerja belum tepat untuk mereka pulang. Selain itu karyawan menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, setelah sholat lalu makan tampak dikantin karyawan-karyawan tersebut masih bercerita atau asik mengobrol dengan rekan kerjanya. Observasi yang dilakukan kepada karyawan menunjukkan karyawan saling menggosip, duduk didekat meja rekan lainnya dan membicarakan hal-hal diluar pekerjaan. Selain itu sesama rekan kerja mereka juga merupakan teman yang sudah akrab diluar kantor, jadi mereka melontarkan kata-kata

yang tidak sopan atau tidak enak didengar didalam lingkungan kerja. Perilaku-perilaku yang dimunculkan karyawan tersebut merupakan bagian dari perilaku menyimpang atau perilaku kerja kontraproduktif.

Wawancara yang dilakukan pada 14 Maret 2023 mengungkapkan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kontrol diri yang lemah di antaranya melakukan perilaku diluar kebiasaan yang sering dilakukannya. Karyawan tersebut mengungkapkan bahwa kurang memiliki niat untuk menjalani pekerjaan yang diberikan, hal tersebut dibuktikan dengan kurang bersungguh-sungguhnya dalam bekerja dan disaat-saat mendapatkan kendala ataupun kesulitan dalam pekerjaan para karyawawan tersebut cenderung mengalihkan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain dan pergi ke meja rekan lain yang berujung pada gosip, para karyawan yang diwawancarai juga menerangkan bahwa mereka kurang antusias dalam menjalani pekerjaan tiap harinya sehingga mereka hanya menyelesaikan pekerjaan secara pas-pasan saja, diketahui juga bahwa para karyawan sering merasa lelah dan tidak memberikan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya perhatian yang kurang terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan tersebut merasakan waktu dalam bekerja cukup membosankan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena dipengaruhi oleh hal-hal diluar tugasnya. Didapati penggunaan *handphone* disaat jam kerja, yaitu disebutkan bahwa ketika dalam bekerja karyawan terkadang merasa bosan dan jenuh dengan rutinitas yang dilakukan sehingga sesekali menghibur diri dengan bermain *handphone*. Sesekali

karyawan tersebut lupa dengan tugas yang harus dikerjakan dan akhirnya membuat tugas tersebut telat diselesaikan. Karyawan tersebut menggunakan akses internet dan mengunjungi jejaring sosial seperti *instagram*, *tiktok* dsb. Selain itu karyawan tidak mampu memfokuskan diri pada saat melakukan suatu kegiatan, tidak adanya kedisiplinan dalam diri tidak mampu menahan dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Datang terlambat sebagai salah satu hal yang sering dilakukan dan menjadi contoh dalam kedisiplinan, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan didapati bahwa terkadang mereka bangun terlambat karena tidur selalu lama atau begadang dan juga memang sengaja terlambat karena merasa pekerjaannya tidak ada untuk pagi itu. Banyak juga karyawan yang lalai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, tugas yang bisa dikerjakan dan selesai dalam satu hari bisa jadi dua hari dikarenakan pengaruh dari kebosanan dan membuat karyawan mengalihkannya kepada *handphone*.

Tertanamnya kontrol diri yang ada pada diri individu diharapkan mampu membantu mengontrol setiap perilaku yang akan dilakukan seperti halnya dengan perilaku kerja kontraproduktif. Suatu perilaku kadang menghasilkan konsekuensi yang positif akan tetapi juga dimungkinkan menghasilkan konsekuensi negatif. Oleh karenanya kontrol diri selain berupa kemampuan untuk mendapatkan konsekuensi positif juga merupakan kemampuan untuk mengatasi konsekuensi negative (Widiana, 2017). Berdasarkan hal tersebut, individu perlu mengembangkan kemampuan kontrol dirinya. Kontrol diri tidak dapat berkembang begitu saja, namun kontrol diri dapat dikembangkan melalui latihan yang dilakukan secara terus.

Penelitian tentang kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif ini pernah dilakukan oleh Aditya Widi Prawira pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara Kota Batu”. Kemudian Nabila Dian Amalia pada tahun 2022 dengan judul “ Hubungan Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*) pada Pegawai Negeri Sipil”. Selanjutnya Sinarsi Meliala, Dwi Nursiti, Indo Mora, Siti Nurliza Amri pada tahun 2020 dengan judul “ Hubungan Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif PT. Agra Bumi Niaga (ABN Aceh)”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, dan populasi/sampel penelitian. Maka dari itu berdasarkan fenomena serta hasil wawancara diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di dunia kerja tentang kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan di PT. Kencana Sawit Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia tentang kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara pemberian pelatihan pada karyawan.

c. Bagi peneliti lainnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan informasi dalam melakukan penelitian yang sama atau penelitian lanjutan mengenai kontrol diri dan perilaku kerja kontraproduktif.