

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan negara yang dikenal sebagai Nusantara, yang artinya negara kepulauan yang terdiri dari ribuan pulau yang terbentang dari Sabang sampai Merauke, dan didiami oleh ratusan juta penduduk. NKRI dikenal juga sebagai negara yang memiliki keragaman budaya, ras, suku, dan agama yang berbeda-beda sehingga tercermin dalam satu ikatan “Bhineka Tunggal Ika” yang artinya “berbeda-beda tetapi tetap satu juga” (Santoso dkk, 2023).

Setiap negara memiliki tujuan dan cita-cita yang berbeda-beda dalam mengembangkan negaranya demi keberlangsungan warganya. Begitu pula dengan Negara Kesatuan Republik Indonesia, negara tersebut memiliki tujuan dan cita-cita yang berbeda dengan negara-negara lainnya. Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah menciptakan pemerintahan yang baik, yang sering disebut dengan *good governance*. Konsep *good governance* ini sering dianggap memiliki arti yang luas, yaitu cara menerapkan otoritas dalam suatu organisasi, lembaga, atau negara (Adelia dkk, 2024).

Organisasi adalah sekumpulan individu yang bekerjasama dalam suatu pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama (Winurini, 2023). Sebagai entitas sosial, organisasi juga dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi dan terus menerus bekerja untuk mencapai tujuan

tersebut. Setiap organisasi memiliki sejumlah tujuan khusus, dan untuk dapat berfungsi dengan efektif setiap organisasi harus membagi tujuan tersebut kedalam jabatan yang berbeda-beda (Made, 2022). Dalam kehidupan manusia, organisasi memegang peranan yang sangat penting, baik itu di dalam pemerintahan, lembaga swasta, bahkan dalam organisasi sosial masyarakat (Muspawi dkk, 2023).

Organisasi pemerintah atau biasa disebut dengan *government organization* merupakan wujud dari berbagai organisasi nirlaba. Lembaga pemerintah menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat secara luas. Organisasi pemerintah memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan keamanan dan kenyamanan baik dalam bidang Kesehatan, bidang Pendidikan, bidang kesejahteraan masyarakat, bidang pembangunan, dan berbagai bidang lainnya di masa mendatang (Muhammad & Kusuma, 2023). Dalam upaya mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya seperti peralatan, mesin, keuangan, sumber daya informasi, dan sumber daya manusia.

Instansi pemerintahan adalah organisasi kelompok yang diisi oleh orang-orang pilihan dan secara khusus untuk menjalankan fungsi pemerintahan dalam melayani rakyat. Aparat pemerintah adalah penggerak dan penentu jalan ke depan dari instansi pemerintahan. Peranan aparat pemerintah dalam menjalankan roda organisasi sangat menentukan baik buruknya *output* yang dihasilkan oleh instansi pemerintahan. Tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai apabila aparat pemerintah mengolah, menggerakkan, dan mendayagunakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi pengingat instansi pemerintahan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif (Ichsan, 2023).

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Peranan tersebut dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral yang baik, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Demi menciptakan aparatur yang bermoral baik serta bertanggung jawab maka perlu meningkatkan produktivitas kerja yang baik untuk mendukung dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan sesuai yang diharapkan.

Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan (Wijayanti dalam Rahmah, 2020). Namun demikian, pada kenyataannya masih ditemukan permasalahan di organisasi atau instansi pemerintah yaitu munculnya perilaku-perilaku negatif atau penyimpangan perilaku oleh pegawai pada saat bekerja (Douglas & Martinko dalam Amanda & Handoyo, 2020). Penyimpangan perilaku di tempat kerja dianggap sebagai sebuah tindakan yang dapat membahayakan pegawai maupun keberlangsungan organisasi yang disebut dengan perilaku kerja kontraproduktif (Spector & Fox dalam Amanda & Handoyo, 2020).

Bennett dan Robinson (dalam Pasaribu dkk, 2024) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif atau *counterproductive work behaviors* adalah situasi dimana individu kurang termotivasi untuk memenuhi harapan sosial atau

termotivasi untuk menentang harapan tersebut dengan melakukan tindakan pelanggaran terhadap norma organisasi atau mengganggu orang lain yang ada di dalam organisasi. Menurut Sackett dan DeVore (dalam Deltavia, 2024) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan ataupun anggota organisasi dengan tujuan melanggar peraturan atau mengabaikan nilai-nilai yang bertentangan dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Pembahasan tentang perilaku kerja kontraproduktif menjadi perhatian akademisi maupun praktisi karena perilaku tersebut dapat menyebabkan konsekuensi negatif dan membahayakan produktifitas organisasi (Whelpley & McDaniel dalam Khoiruddin, 2023). Perilaku tersebut secara umum dapat terjadi dalam bentuk penyelewengan aset, menunda pekerjaan, memperpanjang waktu istirahat, datang terlambat bekerja, mengabaikan instruksi pimpinan dan perilaku kerja merugikan lainnya (Chang & Smithikrai dalam Khoiruddin, 2023). Lebih lanjut Suyasa (dalam Nugraha dkk, 2021) menerangkan bahwa perilaku kontraproduktif yang dimaksud antara lain keluar tanpa izin pada saat jam kerja, bolos, memperpanjang waktu istirahat, pulang kerja lebih dulu sebelum waktunya, bergosip, menggunakan fasilitas kantor di luar kepentingan pekerjaan, mengakses internet untuk hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, *bullying*, korupsi, dan lain sebagainya.

Perilaku kerja kontraproduktif atau *counterproductive work behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor, Sacket dan Devore (dalam Nainggolan, 2019) menyatakan faktor yang melatarbelakangi terjadinya perilaku kerja

kontraproduktif diantaranya adalah faktor kepribadian (*personality*), faktor karakter pekerjaan (*job characteristic*), faktor karakteristik kelompok kerja (*work group characteristic*), dan budaya organisasi (*organizational culture*).

Sutrisno (dalam Desi, 2021) Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah organisasinya. Sedangkan Triatna (dalam Kurniawan dkk, 2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada BKPSDM Kantor Walikota Solok pada tanggal 7 Maret 2025 didapatkan keterangan bahwa cukup banyak pegawai yang melakukan perilaku kerja kontraproduktif, seperti sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan, masih berada diluar ruangan untuk duduk-duduk santai setelah apel pagi, serta banyak yang istirahat dan pulang sebelum waktunya dan banyak pegawai yang menggunakan fasilitas kantor untuk kegiatan selain urusan kantor, ada juga yang menyelesaikan pekerjaan melewati batas waktu yang ditentukan. Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara kepada 9 orang pegawai yang ditemukan di Kantor Walikota Solok guna untuk memastikan keterangan yang didapatkan, para pegawai tersebut menerangkan bahwa mereka memang pernah berada dikantin

disaat jam kerja, meninggalkan kantor disaat tidak ada pekerjaan, menggunakan komputer kantor untuk hal-hal pribadi, dan juga sering makan diruangan kerja dengan sesama pegawai disaat jam kerja, setelah apel pagi mereka tidak langsung bekerja diruangan tapi memilih untuk merokok diluar kantor bagi bapak-bapak.

Hal tersebut terjadi karena menurut mereka tidak adanya peraturan tertulis atau hukuman yang didapatkan dari atasan atau budaya organisasi yang mengatur untuk melarang mereka melakukan kegiatan seperti berada dikantin disaat jam kerja, menggunakan komputer kantor untuk hal pribadi, dan makan diruangan kerja dengan sesama pegawai disaat jam kerja, selama mereka masih menjalankan aturan atau budaya kerja seperti berdoa bersama dengan sesama tim divisi masing-masing sebelum memulai beraktivitas, bekerja sesuai prosedur standar, mengikuti apel setiap paginya..

Penelitian tentang Budaya Organisasi dan *Counterproductive work behaviours* pernah dilkaukan oleh Enzel Weldy Nainggolan (2019) yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif ASN, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan ASN dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah pula perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan ASN.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Dwi Kelara Br Nababan (2024) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja

Kontraproduktif Guru di Yayasan Gemilang Bangsa Lubuk Pakam, hasil penelitian menunjukkan hubungan negative antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jaironi Moh. Khoiruddin (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di PT. Indomarco Prismaatama Divisi Buah Cabang Malang, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif, hal ini dapat diartikan, baik atau buruknya penerapan budaya organisasi akan memberikan pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Jika penyampaian budaya organisasi dilakukan dengan baik maka akan berdampak pada rendahnya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya terletak pada tahun dilakukannya penelitian, sampel penelitian, serta tempat dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang ditemukan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Walikota Solok”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Walikota Solok?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Walikota Solok.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif dalam dunia Psikologi industri organisasi, sehingga dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan tentang bidang Psikologi industri organisasi itu sendiri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana pentingnya Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif yang baik sehingga dapat memaksimalkan kegiatan kerja PNS.

b. Bagi Kantor Walikota Solok

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi maupun menambah wawasan tentang bagaimana meningkatkan budaya organisasi dan memperhatikan perilaku kerja kontraproduktif pegawai untuk menunjang

produktifitas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti buday organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan informasi dalam melakukan kajian penelitian dikemudian harinya.