

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Salah satu bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia memiliki tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan perkembangan masyarakat yang sejahtera. Peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas ini menuntut agar golongan individu atau kelompok bisa meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal sangat diharapkan terjadi di setiap organisasi. Yang berarti keunggulan yang kompetitif harus dimiliki oleh setiap organisasi melalui sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat membantu organisasi untuk bersaing dengan para kompetitornya. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Namun apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka visi organisasi tidak akan berjalan secara optimal yang dapat merugikan bagi organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus pandai-pandai mengelola SDM yang dimiliki secara profesional agar dapat memberikan umpan balik yang positif bagi SDMnya. Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yaitu PERUM JASA TIRTA I DJA I KARANGKATES. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja

karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya ataupun mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Karyawan yang mempunyai motivasi akan berpengaruh pada kinerja, ini sesuai dengan pendapat (Ayu Nisa, M.Kumroni, Hasmawaty, 2017). Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Almira Miranda Nova, 2019). Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerjanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh para pemimpin variabel yang sama pentingnya dengan motivasi karyawan yaitu kepuasan kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapat kan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016, p. 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013, p. 699) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006, p. 159). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008, p. 107). Menurut Wirawan (2013, p. 698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas

terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Selain variabel yang sudah di jelaskan di atas, *Counterproductive work behavior* juga menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karena *Counterproductive work behavior* adalah salah satu perilaku yang dapat merugikan bagi perusahaan dan memiliki arti yang beraneka ragam namun pada intinya sama

Budaya kerja kontra produktif di berbagai instansi baik swasta dan pemerintah semakin lama semakin mengurangi produktivitas pegawai, sehingga akhirnya dapat mengurangi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku kerja kontra produktif sebenarnya adalah perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja pegawai secara khusus. Adanya perilaku kerja kontra produktif membuat kinerja pegawai menjadi rendah baik di instansi pemerintah maupun di instansi swasta. Perilaku kerja kontra produktif sebenarnya adalah perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan penurunan produktivitas kerja pegawai secara khusus. Perilaku kerja kontra produktif adalah perilaku kerja yang ditujukan untuk mengganggu organisasi atau anggota organisasi, seperti pencurian, sabotase, atau agresi antarpribadi, kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan atau bahan, dan menyebarkan rumor (Penney & Spector, 2002). Perilaku kerja kontra produktif dapat berupa keterlambatan, ketidakdisiplinan, pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, tidak patuh pada perintah atasan, dan lain-lain.

Pembedaan dari kedua penelitian ini lah yang menjadi dasar penelitian ini dan dapat dikatakan penelitian ini menggunakan research gap. Research gap dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

*Riset Gap Issue*

<i>Issue</i>	Peneliti	Hasil
Pengaruh motivasi terhadap kinerja	Karami, dkk (2013)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014)	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Tarjo (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Natalia Susanto (2019)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
Pengaruh counterproductive behavior terhadap kinerja karyawan	Baquandi Lutvi Yoseanto (2017)	Counterproductive work behavior berpengaruh sedang terhadap karyawan
	Agnes Triyanti (2020)	counterproductive work behavior mempengaruhi kinerja karyawan

Karena kinerja karyawan dipercaya memiliki energi positif untuk mendorong terwujudnya kemajuan dan tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing secara sehat dengan kompetitornya dalam suatu persaingan global yang baik. Banyak berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, kepuasan kerja, *counterproductive work behavior*, kepribadian, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan juga komitmen.

Kinerja karyawan merupakan peran penting dalam menunjang keberhasilan atau prestasi suatu perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan dari fisiknya, namun juga dari prestasi, cara melakukan dan mengerjakan segala sesuatu dalam berbagai aspek. Adapun fenomena yang berkaitan dengan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan counterproductive work behavior di berbagai perusahaan atau organisasi. Salah satunya yaitu yang terjadi pada PERUM JASA TIRTA I DJA I Karangates didirikan sebagai Badan Usaha Milik Negara yang ditugasi sebagai perusahaan pengelola sumber daya air yang bermutu serta pengelolaan wilayah daerah aliran sungai. Apabila kinerja karyawan tidak dilakukan dengan baik maka akan memberikan dampak yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki kriteria kinerja karyawan yang berbeda-beda, jika tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan diberikan sanksi salah satunya yaitu pengurangan karyawan. Menurut Ari Hidayat, Sri Lestari, dan Suyanto (2019), mengemukakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berada pada kategori yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian menurut Siti Nur Azizah (2019), menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan menurut pendapat Siti

Nurnaningsih dan Wahyono (2017) mengemukakan mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja kearah yang positif. Dan juga menurut Kadek Dwi Balqis dan I Wayan Bagia (2021) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka pada kesempatan ini penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan juga *counterproductive work behavior* yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan..

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang mengenai kinerja karyawan pada PERUM JASA TIRTA I DJA I Karangates, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *counterproductive work behavior* terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *counterproductive work behavior* mampu meningkatkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan berdasarkan penelitian ini antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah *counterproductive work behavior* berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah *counterproductive work behavior* berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai pengaruh kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, dan

counterproductive work behavior yang mana instansi mendapatkan referensi untuk menyelesaikan masalah yang ada apabila akan mengambil keputusan di masa mendatang.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan literasi apabila akan melakukan penelitian dengan variable tersebut.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan pengaplikasian studi dalam penerapan di kehidupan sehari-hari terutama pada PERUM JASA TIRTA I DJA I Karangates.