

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi kerana manusia adalah sumber yang dinamik dan sentiasa diperlukan dalam setiap proses operasi suatu organisasi. Manusia adalah sumber yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, pengurusan sumber manusia kerana ia merangkumi penyediaan tenaga kerja yang berkelayakan dan menegakkan kualitas serta memiliki produktiviti kerja yang tinggi. Sumber daya manusia adalah sesuatu yang tidak ternilai harganya. Manusia sebagai penanda, dan kecenderungan perubahan yang memerlukan ketepatan yang sesuai untuk meningkatkan potensi setiap individu (istiqomah, 2004). Tingkah laku kerja produktif sangatlah diperlukan sebagai usaha suatu organisasi, sebab bilamana tingkah laku tidak produktif yang berlaku maka akan menjadi penghalang untuk kejayaan suatu organisasi.

CWB adalah tingkah laku yang bertujuan untuk menjejaskan organisasi dan bawahan-bawahan dalam organisasi hubungan atasasan-bawahan berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif (CWB). Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Di dalam organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenaan dengan kekuatan motivasi dan karyawan. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan Individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Selain kurangnya komitmen organisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Rivai (2005:445) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja segiat-segiatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya karyawan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora, 2004: 338). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau Pelakunya. tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 153).

## 2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah *counterproductive work behavior* mampu mempengaruhi komitmen terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *counterproductive work behavior* mampu mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *counterproductive work behavior* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah komitmen dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *counterproductive work behavior* mampu mempengaruhi komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *counterproductive work behavior* mampu mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah *counterproductive work behavior* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Untuk mengetahui apakah bahwa komitmen dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Manfaat penelitian**

1. Penelitian ini dapat mengetahui gambaran yang jelas serta bahan masukan mengenai pengaruh komitmen dan motivasi dalam meningkatkan counterproductive work behavior terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Malang
2. Penelitian ini dapat memberi masukan terhadap pihak – pihak yang terkait.
3. Bagi peneliti menjadi hal yang bermanfaat serta tambahan informasi mengenai judul yang diteliti.
4. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.