

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seorang karyawan memiliki kewajiban utama untuk menjalankan setiap pekerjaannya dengan baik. Kewajiban ini merupakan peran utamanya dalam lingkungan pekerjaan yang kadang memerlukan dukungan dari *extra-role task*. Viswesvaran dan Ones (2000), Rotundo dan Sackett (2002), serta Dalal (2005) menyampaikan bahwa terdapat tiga domain utama dalam kinerja seorang karyawan yaitu kinerja tugas (*task performance*), *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *counterproductive work behavior* (CWB). OCB dan CWB merupakan perilaku *extra-role* yang tidak wajib dilakukan oleh seorang karyawan.

Meskipun terlihat memiliki arah yang berbeda, keberadaan OCB dan CWB tidak sepenuhnya dapat dipisahkan. Hal ini salah satunya dapat dibuktikan melalui keberadaan *moral license*. Berdasarkan *moral licensing theory* yang disampaikan oleh Miller dan Effron (2010), perilaku moral seseorang saat ini dipengaruhi oleh perilakunya di masa lalu, sehingga perilaku masa lalu yang menunjukkan tingkat moral yang positif akan mengizinkan seseorang untuk terlibat dengan perilaku moral yang ambigu atau cenderung negatif pada saat ini. Miller dan Effron (2010) juga menyatakan bahwa ketika seseorang dapat mengingat perilaku-perilaku mereka sebelumnya yang tergolong dalam perilaku yang diinginkan secara sosial atau terpuji secara moral, orang tersebut akan merasa lebih aman dalam mengambil tindakan atau terlibat dalam perilaku yang dipandang sebagai suatu hal yang tidak diinginkan secara sosial atau dipertanyakan secara moral.

Namun, memperoleh *moral license* tidak hanya didasarkan pada sekedar keterlibatan dengan OCB. Terlibat dengan OCB yang sesuai dengan *identity orientation* atau kecenderungan fokus diri seseorang, menurut Klotz dan Bolino (2013) tidak akan memberikan *moral license* pada orang tersebut. Selain dalam perannya dalam menentukan OCB, *identity orientation* juga

berperan dalam penggunaan hak yang dimiliki oleh seseorang dengan *moral license* untuk terlibat dalam CWB. Menurut Klotz dan Bolino (2013), seseorang akan memiliki kecenderungan untuk menghindari keterlibatan dalam CWB yang membahayakan orientasinya. Dalam penelitian ini *identity orientation* yang digunakan akan lebih terfokus pada *relational* pada hubungan interpersonal (OCB-I dan CWB-I) dan *collective identity orientation* pada hubungan berkelompok (OCB-O dan CWB-O), keduanya lebih banyak memiliki faktor sosial, sehingga menurut Turner (1982) serta Haslam dan Ellemers (2005) akan lebih memicu timbulnya *intgroup behavior* seperti OCB dan CWB.

Keberadaan OCB dan CWB secara bersamaan dalam diri seseorang merupakan suatu fenomena menarik untuk diteliti lebih dalam. Selain karena merupakan fenomena yang menarik, keterlibatan dengan CWB sebagai hasil dari keterlibatan dengan OCB juga sesuai dengan *reverse phenomenon* atau fenomena terbalik. Fenomena ini menurut Mullen dan Monin (2015) menentang pandangan psikologis sosial yang menganggap seseorang memiliki keinginan kuat untuk menjunjung tinggi konsistensi. *Reverse phenomenon* yang disampaikan oleh Mullen dan Monin (2015) berasal dari pengamatan terhadap penelitian terdahulu yang mereka lakukan pada tahun 2001 yang menunjukkan bahwa bertindak dalam satu arah justru memungkinkan para pelakunya untuk bertindak dengan arah berlawanan setelahnya. Fenomena ini menjadi mungkin terjadi jika keberadaan *moral license* dapat diidentifikasi.

Penelitian ini akan dilakukan di lima perusahaan yang berasal dari berbagai sektor industri dan jenis kepemilikan usaha. Pemilihan kelima perusahaan didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti terkait OCB dan CWB juga diterapkan pada berbagai sektor dan jenis kepemilikan usaha. Beberapa penelitian dilakukan oleh berbagai peneliti, seperti:

Tabel 1.1.
Penelitian Terdahulu Terkait OCB dan CWB di Asia

Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Negara
Ariani (2012)	<i>The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior</i>	Industri jasa	Indonesia
Winanti (2017)	Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Komitmen Afektif Supervisor Yang Dimoderasi oleh Ketidakamanan Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja Serta Implikasinya pada Organizational Citizenship Behavior	Distributor Obat (supervisor sales)	
Yoseanto (2017)	GAMBARAN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB) PT X (PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAKARTA)	Perusahaan konstruksi	
Chang dan Smithikrai (2010)	<i>Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies</i>	Karyawan publik, firma swasta, dan pekerja pabrik	Thailand
Smithikrai (2014)	<i>Relationship of cultural values to counterproductive work behaviour: The mediating role of job stress</i>	Karyawan kantor atau badan usaha milih pemerintah & perusahaan swasta	
Rajah dan Lim (2011)	<i>Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior</i>	Karyawan industri jasa dan tertiary institution	Singapore
Peng (2012)	<i>Counterproductive Work Behavior Among Chinese Knowledge Workers</i>	<i>Knowledge worker</i> seperti manajer, financial professional, ahli IT, dan salesperson	China

Tabel 1.1.
Penelitian Terdahulu Terkait OCB dan CWB di Asia
(sambungan)

Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Negara
Jung dan Yoon (2012)	<i>The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel</i>	Karyawan di hotel (bintang lima)	Korea
Aghaz, Atashgah, dan Zoghipur (2014)	<i>Narcissism and counterproductive workplace behaviors among Iranian managers and nonmanagerial employees</i>	Manajer dan non-manajer pada firma kecil	Iran
Bashir et al. (2012)	<i>Dimensionality of Counterproductive Work Behaviors in Public Sector Organizations of Pakistan</i>	Sektor Publik	Pakistan
Özbağ (2019)	<i>THE ROLE OF PERSONALITY IN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR</i>	Karyawan industri manufaktur	Turki

Pemilihan contoh objek penelitian yang terfokus pada kawasan Asia, disebabkan pemaknaan OCB yang akan berbeda pada konteks budaya yang berbeda seperti yang disampaikan oleh Lai, Lam dan Lam (2013). Lai, Lam, dan Lam (2013) menyatakan bahwa pada konteks budaya Asia dengan pemahaman kolektivisme yang lebih kuat, tidak hanya pemahaman terhadap OCB yang akan berbeda dengan negara-negara di Eropa atau Amerika, tapi juga hal mendasar seperti aspek-aspek yang perlu diperhatikan ketika bekerja dalam kelompok.

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang masalah di atas, timbul ketertarikan untuk melakukan penelitian terkait bagaimana *moral license* mampu memberikan pengaruh bagi pelaku OCB sehingga dapat terlibat dalam CWB, serta bagaimana *identity orientation* mampu memoderasi hubungan tersebut pada karyawan.

1.2. Kesenjangan Penelitian

Teori dasar yang digunakan dalam artikel asli adalah *Consistency Theory* yang dikembangkan oleh Festinger (1957), teori ini kemudian dibantah menggunakan *reverse phenomenon*. Hal tersebut membuat artikel asli tidak memiliki *grand theory* yang dapat digunakan untuk mendukung kerangka berpikir yang berusaha diajukan. Sedangkan pada penelitian ini, digunakan *Cognitive Dissonance Theory* yang juga dikembangkan oleh Festinger (1957) untuk mendukung adanya ketidakkonsistenan atau disonansi antara keadaan ideal yang diciptakan oleh *Organizational Citizenship Behavior* dan keadaan menyimpang yang diciptakan oleh *Counterproductive Work Behavior* namun kemudian dapat dijelaskan melalui keberadaan *Moral License*.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh OCB-I terhadap *moral license*.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh OCB-O terhadap *moral license*.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa *relational identity orientation* akan memoderasi pengaruh OCB-I terhadap *moral license*.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa *collective identity orientation* akan memoderasi pengaruh OCB-O terhadap *moral license*.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *moral license* terhadap CWB-I.
6. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *moral license* terhadap CWB-O.
7. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh OCB-I terhadap CWB-I melalui *moral license*.
8. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh OCB-O terhadap CWB-O melalui *moral license*.

9. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa *relational identity orientation* akan memoderasi pengaruh *moral license* terhadap CWB-I.
10. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa *collective identity orientation* akan memoderasi pengaruh *moral license* terhadap CWB-O.

1.4. Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh OCB terhadap CWB yang dimediasi oleh *moral license* dan dimoderasi oleh *identity orientation*. Pengujian dilakukan menggunakan software SmartPLS3 melalui tahap evaluasi outer model, inner model, pengujian hipotesis, dan uji multigrup (MGA). Responden dari penelitian ini sebanyak 468 karyawan yang berasal dari lima perusahaan yang mewakili berbagai industri (jasa dan manufaktur) maupun jenis kepemilikan (swasta dan BUMN). Masing-masing responden akan menerima kuisioner yang berisi 45 item pernyataan, terdiri dari 16 item pernyataan OCB (OCB-I dan OCB-O), 10 item pernyataan CWB (CWB-I dan CWB-O), 5 item pernyataan *Moral License*, dan 10 item pernyataan *Identity Orientation (Relational dan Collective)*. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

1.5. Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap *moral license* sedangkan terdapat pengaruh negatif signifikan dari *moral license* terhadap *counterproductive work behavior*. Namun menariknya terdapat pengaruh tidak langsung berupa *complementary mediation* dari *organizational citizenship behavior* terhadap *counterproductive work behavior*. Pengaruh moderasi yang dihasilkan oleh *identity orientation* dalam penelitian juga bervariasi untuk jenis orientasi *relational* dan *collective*.

1.6. Kontribusi Riset

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penerapan dan pemeliharaan OCB di berbagai perusahaan untuk mencegah adanya penyalahgunaan perilaku tersebut.

2. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian kedepannya terkait keberadaan OCB dan CWB yang mungkin terjadi pada karyawan.

1.7. Sistematika Skripsi

Secara ringkas sistematika skripsi yang akan disusun oleh penulis dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab I berisi latar belakang masalah yang berhubungan dengan pengaruh OCB terhadap CWB melalui mediasi *moral license* dan moderasi *identity orientation*. Selain itu terdapat pula kesenjangan penelitian, tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian, ringkasan hasil penelitian, kontribusi riset dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab II berisi uraian dan penjelasan tentang landasan teori yang terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu OCB, CWB, *moral license* dan *identity orientation*. Selain itu terdapat pula hubungan variabel sebagai dasar untuk pengembangan hipotesis, penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan utama pengembangan penelitian, hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III : Metode Penelitian

Bab III berisi tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV berisi hasil penelitian, gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab V berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian berikut saran yang sesuai dengan kondisi karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian berdasarkan hasil analisis terhadap objek penelitian.