

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tempat kerja adalah lingkungan yang kompleks, dimana berbagai faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Salah satu isu yang semakin mendapatkan perhatian untuk diminimalkan adalah perilaku menyimpang di tempat kerja (*Workplace Deviant Behavior*). Perilaku menyimpang merujuk pada tindakan atau keputusan karyawan yang melanggar norma-norma, etika, atau aturan organisasi, secara signifikan melanggar norma-norma organisasi dan pada akhirnya mengancam keberadaan sebuah organisasi, kinerja individu lainnya atau kedua-duanya (Ibrahim et al., 2018). Perilaku seperti pencurian, sabotase, pelecehan, dan penyalahgunaan wewenang memiliki dampak negatif pada produktivitas, citra organisasi, dan kesejahteraan karyawan.

Dalam upaya memahami dan mengatasi perilaku menyimpang di tempat kerja, para peneliti dan praktisi semakin tertarik untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor psikologis dan organisasional. Beberapa faktor yang menjadi fokus penelitian adalah keadilan organisasi, iklim etis, dan spiritualitas tempat kerja. Pada penelitian yang dilakukan (Appelbaum et al., 2005) *Workplace Deviant Behavior* merupakan perilaku yang menyimpang dari norma-norma yang ada di tempat kerja dan dapat merugikan organisasi atau anggota-anggotanya. Contoh perilaku

menyimpang meliputi pencurian, sabotase, penyebaran gosip, atau perilaku tidak etis lainnya (Haldorai et al., 2020).

(Philip Imefon Sunday, 2017) mengklarifikasikan perilaku menyimpang didalam organisasi kedalam 4 kategori penyimpangan yaitu *production deviance* (penyimpangan proses produksi), merupakan kinerja dari karyawan yang tidak efektif yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi proses produksi, seperti pulang kerja lebih awal, bekerja secara lambat atau bekerja tidak sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. *Deviation from property* (penyimpangan terhadap properti), merupakan perilaku menyimpang yang berpengaruh terhadap *property* (properti) dari perusahaan itu sendiri, seperti mengambil properti organisasi tanpa ijin, atau mensabotase daftar hadir. *Political deviance* (penyimpangan politik atau norma), merupakan penyimpangan terhadap politik seperti melibatkan sikap yang memihak terhadap seseorang, balas dendam, atau menggosipkan rekan kerja. *Personal aggression* (agresifitas individu), merupakan perilaku menyimpang yang dapat menyakiti karyawan secara langsung, seperti pelecehan seksual, *bullying* (perundungan), atau *verbal abuse* (pelecehan verbal).

Perilaku menyimpang di tempat kerja dapat ditekan dengan adanya keadilan organisasi. Keadilan organisasi adalah bagaimana persepsi seseorang mengenai seberapa adil mereka dipelakukan di dalam pekerjaannya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi dirinya sendiri. Indikator-indikator keadilan organisasional meliputi perlakuan

yang adil, keputusan yang transparan, dan penghargaan yang tepat, keadilan organisasi (*Organizational Justice*) yang mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan yang ada dalam organisasi, menjadi sangat relevan dengan beberapa faktor yang menjadi fokus penelitian, hal ini dapat mencakup aspek-aspek seperti *distributive justice* (keadilan distribusi), *procedural justice* (keadilan prosedural), dan *interactional justice* (keadilan interaksional). Penyimpangan di tempat kerja merupakan reaksi atas perlakuan tidak adil yang dialami karyawan dalam kehidupan organisasi mereka dan efek keadilan pada perilaku menyimpang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal dalam organisasi dan dapat dipengaruhi juga oleh karakteristik pribadi. Persepsi ketidakadilan dapat memicu perilaku menyimpang seperti sabotase, pencurian, mengurangi kualitas pekerjaan dan menyebabkan reaksi penarikan (Cohen-Charash et al., 2001).

Secara empiris, persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional memang terbukti dapat mempengaruhi perilaku menyimpang di tempat kerja. Dalam beberapa penelitian, misalnya keadilan organisasi yang lebih baik akan mengembangkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik dan pada akhirnya mengurangi perilaku penyimpangan di tempat kerja (Rosid et al., 2020). Keadilan organisasional memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa otoritas dan pengambilan keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka (Ridwan Baraba, S. E., M.M et al., 2017), dan Perilaku organisasi yang positif karyawan tidak hanya untuk mempromosikan fungsi organisasi tetapi juga meningkatkan kinerja

individu dan organisasi (Pan et al., 2018). Perilaku menyimpang di tempat kerja akan menurun ketika seorang karyawan merasa diperlakukan secara adil. Contoh keadilan organisasi, menyediakan peluang yang sama bagi semua anggota organisasi untuk promosi berdasarkan prestasi, kualifikasi, dan pengalaman, mengadopsi kebijakan gaji yang transparan dan berdasarkan kinerja serta tanggung jawab pekerjaan, memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab didistribusikan dengan adil berdasarkan kemampuan dan keahlian individu. Dengan demikian, keadilan organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang.

Selain *Organizational Justice*, perilaku penyimpang juga dipengaruhi oleh iklim etis. karyawan juga memiliki persepsi terhadap *Ethical Climate* tentang bagaimana etika ditegakkan dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka (Mentari et al., 2020). Iklim etis yang baik mendorong perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang ada, sehingga mengurangi peluang untuk terjadinya perilaku menyimpang (Appelbaum et al., 2005). Contoh iklim etis, proses pengambilan keputusan dalam transparan dan adil. Hal ini membantu mencegah terjadinya korupsi atau keputusan yang tidak etis.

Sebagian besar penelitian tentang keadilan organisasi dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Konteks budaya dan organisasi yang berbeda dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan perilaku menyimpang. Menurut (Norwood, 2018) . Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan sebuah fenomena negatif yang banyak terjadi di organisasi

bisnis dan dapat merugikan fungsi organisasi, Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja juga disebut " perilaku kontraproduktif " karena selalu melanggar norma organisasi dan merugikan organisasi dalam beberapa hal yang relevan dengan tujuan, karyawan, prosedur, produktivitas, dan profitabilitas (Shkoler et al., 2017).

Penelitian(Cohen, 2016) menyatakan banyak faktor mempengaruhi perilaku karyawan yang dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja . Faktor- faktor penyebab munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja dikategorikan menjadi dua bagian yaitu pertama adalah dispositional hostility meliputi emosi negatif, kepribadian implusif ataupun kecanduan terhadap narkoba. Kategori kedua yaitu situasional antecedents meliputi pengawasan dan persepsi keadilan .

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku menyimpang memiliki hasil yang berbeda.Beberapa peneliti mengklaim bahwa kepemimpinan etis mampu mempengaruhi perilaku menyimpang secara langsung dan signifikan (Avey et al., 2011) sedangkan (Detert et al., 2007); (Mayer et al., 2009) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan etis dengan perilaku menyimpang

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja (*workplace deviant behavior*) adalah masalah yang signifikan, karena dapat mengganggu fungsi organisasi dan kesejahteraan karyawan. Banyak penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi faktor-faktor seperti keadilan

organisasional dan iklim etis yang mempengaruhi perilaku ini. Namun, ada beberapa gap yang muncul:

Sebagian besar penelitian dilakukan dalam konteks organisasi dan budaya yang berbeda, yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan perilaku menyimpang. Lebih banyak penelitian diperlukan untuk memahami bagaimana budaya kerja tertentu mempengaruhi hubungan ini.

Penelitian masih terbatas pada bagaimana faktor disposisional (misalnya, emosi negatif atau kepribadian impulsif) berperan dalam memicu perilaku menyimpang, dibandingkan faktor situasional seperti keadilan dan pengawasan. Ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih dalam tentang peran karakteristik individu.

Meskipun banyak studi menyoroti pengaruh keadilan organisasional atau iklim etis, jarang ada yang mengkaji bagaimana kedua faktor ini berinteraksi atau bersama-sama mempengaruhi perilaku menyimpang.

Banyak penelitian lebih fokus pada pengaruh keadilan terhadap perilaku menyimpang, tetapi sedikit yang membahas bagaimana strategi pencegahan bisa diterapkan secara efektif dalam berbagai jenis organisasi.

Untuk menekan terjadinya penyimpangan di tempat kerja maka diperlukan juga spiritualitas di tempat kerja dapat mencakup aspek-aspek seperti tujuan dan makna dalam pekerjaan, rasa kebersamaan sosial, dan keselarasan nilai-nilai pribadi dengan organisasi. Kepuasan kerja, pencarian makna hidup, dan kepedulian terhadap orang lain, dapat berperan dalam

mengurangi atau meningkatkan perilaku negatif di tempat kerja, menunjukkan bahwa spiritualitas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kerja di semua tingkatan yang berbeda (Salehi Sadaghiani et al., 2012). Contoh spiritualitas tempat kerja, kerja tim yang kuat dan kolaborasi yang baik antara karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di mana orang-orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Pengkajian mengenai penelitian yang dilakukan oleh (Zain et al., 2012) menyampaikan bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh secara langsung dengan *workplace deviant behavior*. (Eliyana et al., 2020) dalam penelitian yang dilakukan juga mendapatkan adanya hubungan negatif signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *workplace deviant behavior*. Sebuah organisasi harus mampu mengelola *workplace spirituality* dengan baik karena perilaku individu yang ada di tempat kerja dapat dikendalikan dengan adanya *workplace spirituality*. Kemudian ketika organisasi dapat meningkatkan *workplace spirituality* maka akan berdampak pada berkurangnya *workplace deviant behavior* yang terjadi.

Akan tetapi hasil dari hasil ini dapat dikatakan seberapa pengaruh faktor-faktor seperti keadilan organisasional, iklim etis, atau spiritualitas tempat kerja memiliki dampak dalam jangka panjang, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh *workplace spirituality* sebagai mediasi dalam hubungan antara *organizational justice* dan *workplace deviant behavior* terhadap perilaku menyimpang, perlu dipahami perubahan dalam

perilaku karyawan dari waktu ke waktu dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak jangka panjang.

Contoh spiritualitas tempat kerja dapat dilihat pada fenomena empiris berikut:

**Kerja Tim yang Kuat:** Di beberapa perusahaan, seperti Google dan Zappos, terdapat budaya kerja yang menekankan kolaborasi dan dukungan antar karyawan. Hal ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan terhubung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi perilaku menyimpang.

**Lingkungan Kerja yang Harmonis:** Penelitian di perusahaan-perusahaan yang menerapkan prinsip spiritualitas menunjukkan bahwa adanya program-program kesejahteraan karyawan, seperti meditasi dan pelatihan mindfulness, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan yang merasa lebih tenang dan terhubung cenderung menunjukkan perilaku yang lebih etis dan produktif.

**Pengaruh Keadilan Organisasi:** Dalam konteks penelitian yang dilakukan oleh (Zain et al., 2012), ditemukan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka lebih cenderung untuk berperilaku positif. Keadilan organisasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan spiritualitas tempat kerja, yang pada gilirannya mengurangi perilaku menyimpang.

Iklm Etis: Penelitian oleh(Eliyana et al., 2020) menunjukkan bahwa organisasi dengan iklim etis yang kuat dapat memfasilitasi spiritualitas di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai etis dihargai dalam organisasi cenderung lebih berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku menyimpang.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis apakah ada pengaruh “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja dengan Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Mediasi”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja memengaruhi keadilan organisasi secara langsung?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja memengaruhi iklim etis secara langsung?
3. Apakah perilaku menyimpang di tempat kerja memengaruhi keadilan organisasi?
4. Apakah perilaku menyimpang di tempat kerja memengaruhi iklim etis?
5. Apakah perilaku menyimpang di tempat kerja memengaruhi spiritualitas di tempat kerja?
6. Apakah spiritualitas di tempat kerja memediasi keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?

7. Apakah spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh iklim etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap spiritualitas di tempat kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim etis terhadap spiritualitas di tempat kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
5. Untuk menganalisis spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
6. Untuk menganalisis seberapa besar keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja melalui spiritualitas di tempat kerja
7. Untuk menganalisis seberapa besar iklim etis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja melalui spiritualitas di tempat kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Teori

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat disiplin ilmu pengetahuan, khususnya dalam konteks pelayanan medis dan manajemen rumah sakit. Temuan dari penelitian ini dapat memperkaya literatur yang terkait dengan isu kesehatan yang diteliti dan menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

##### 2. Bagi Praktik

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Rumah Sakit AMC sebagai bahan evaluasi dan pengembangan program layanan kesehatan yang lebih baik. Dengan mengetahui data dan temuan yang didapat, rumah sakit dapat meningkatkan efektivitas perawatan pasien, kualitas layanan, serta pengelolaan sumber daya manusia.

##### 3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat berkontribusi pada pengetahuan manusia dengan menyumbangkan temuan baru dan pengetahuan berdasarkan metodologi ilmiah. Khususnya pada peningkatan kesehatan masyarakat, penelitian ini memberikan kesempatan untuk berperan dalam menciptakan solusi nyata bagi peningkatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit AMC.