

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Identitas individu dapat berasal dari tempat kerjanya. Perilaku di tempat kerja sangat mendukung upaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi dikarenakan saat ini banyak tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi untuk memenuhi lingkungan yang kompetitif seperti adanya tuntutan pemenuhan kemampuan, keterampilan, juga kompetensi yang harus dimiliki. Dikarenakan adanya tantangan tersebut, organisasi didorong untuk berupaya dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja individu (Astuti et al., 2020). Namun pada keadaan tertentu, masih banyak organisasi yang mengalami kerugian dikarenakan karyawan di dalam organisasi mengalami reaksi stress individu yang dapat disebabkan oleh kondisi keuangan, sosial, juga tekanan pekerjaan sehingga dapat memicu *Workplace Deviant Behavior* (Haldorai et al., 2020). Meskipun *Workplace Deviant Behavior* merupakan hal yang lumrah terjadi di organisasi, namun perilaku tersebut berdampak negatif pada hasil dan efisiensi organisasi (Abbasi et al., 2020). Hal ini dikuatkan oleh pendapat Ranto (2019) *Workplace Deviant Behavior* (WDB) dapat mengakibatkan terjadinya penurunan produktifitas.

Putra & Piartrini (2020) menjelaskan *Workplace Deviant Behavior* dapat juga disebut dengan *counterproductive work behavior* yang didefinisikan sebagai suatu perilaku atau tindakan yang disengaja dan bertolak belakang dengan norma – norma organisasi. Penyimpangan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh suatu organisasi, sehingga hal tersebut harus diperhatikan oleh seluruh pihak di dalam organisasi. Dikuatkan oleh pendapat Dora & Azim, (2019), perilaku - perilaku menyimpang tersebut juga melanggar norma dan aturan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang merupakan faktor paling utama untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam keberhasilan suatu organisasi harus dikelola dengan baik secara fisik hingga kesejahteraan psikologisnya (Sutono et al., 2021).

Organisasi menjadi hal yang dapat berperan dalam membangun dan membentuk perilaku individu. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi memiliki nilai – nilai yang positif, maka karyawan juga akan cenderung berperilaku baik begitu juga sebaliknya. Organisasi dalam bidang kesehatan merupakan prioritas tertinggi dari seluruh organisasi di bidang jasa karena berhubungan dengan kesehatan manusia. Dan saat ini, kesadaran staff organisasi kesehatan pada hak – haknya di dalam organisasi menjadi elemen yang penting dan identifikasi organisasi yang dirasakan akan berdampak pada berbagai bidang perilaku, sikap, juga kognisi karyawan yang diinginkan (Abd-elrhman et al., 2020). Demi mencegah terjadinya *Workplace Deviant Behavior*, pentingnya peran organisasi

dalam memerhatikan karyawan terkait dengan faktor – faktor yang harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya *Workplace Deviant Behavior*.

Menjaga perilaku karyawan untuk mengurangi *Workplace Deviant Behavior* dapat dibentuk melalui *Organizational Justice*. Menurut Nasution et al., (2022), *Organizational Justice* pada hakikatnya adalah persepsi individu terhadap keadilan dari perlakuan yang mereka terima di tempat kerja yang di mana perlakuan tersebut berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan yang berdampak pada keberhasilan organisasi. *Organizational Justice* merupakan konsep yang menyatakan sudut pandang karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi (Wahyuni & Supartha, 2019). Manajer dalam suatu organisasi diharuskan untuk memperhatikan faktor tersebut, karena keadilan sangat mudah untuk dirasakan (Abd-elrhaman et al., 2020). Dengan tidak adanya keadilan dalam suatu organisasi, Karyawan akan memiliki sikap negatif terhadap ketidakpuasan, ketidakpercayaan, dan stress yang muncul dan berkembang ketika karyawan percaya adanya ketidakadilan dalam tempat kerjanya, sehingga hal tersebut memengaruhi *Workplace Deviant Behavior* (Astuti et al., 2020).

*Organizational justice* mampu menciptakan rasa kesetaraan sehingga berpengaruh pada *Workplace Spirituality* karena mengarah pada perilaku etis. *Workplace Spirituality* akan berdampak pada kepuasan, efisiensi, dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan karyawan karena adanya keadilan yang diterapkan (Miñon, 2017). *Organizational Justice* juga merupakan prediktor yang

potensial untuk *Psychological Contract*. Karyawan yang percaya bahwa organisasi memberikan informasi yang jujur, spesifik, dan adil terkait prosedur dan keputusannya, maka karyawan cenderung untuk tidak memantau organisasinya untuk kemungkinan pelanggaran kontrak psikologis (Virgolino et al., 2017).

*Workplace Deviant Behavior* dianggap sebagai salah satu perilaku yang paling mahal pengaruhnya terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan di tempat kerja. Menurut Abbasi et al., (2020) *Organizational Justice* sebagai salah satu prediktor *Workplace Deviant Behavior* yang paling banyak. Sehingga dengan meningkatkan *Organizational Justice* dan kewajaran dalam organisasi, maka karyawan juga akan cenderung meminimalisir *Workplace Deviant Behavior*. Namun terdapat gap pada penelitian tersebut yaitu pada penelitian Syaebani & Sobri (2011) yang menemukan bahwa *Organizational Justice* memiliki korelasi yang positif terhadap *Workplace Deviant Behavior*. Mereka menjelaskan bahwa *Organizational Justice* bukan hanya faktor yang dapat menurunkan *Workplace Deviant Behavior*, karena perilaku menyimpang masih dapat terjadi pada karyawan meskipun organisasi telah berperilaku adil. Mereka juga berpendapat bahwa penyebab mendasar *Workplace Deviant Behavior* dapat timbul dari faktor organisasi maupun faktor individu seperti kepribadian atau keduanya.

Karyawan membutuhkan keseimbangan antara aspek kehidupannya dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, *Workplace Spirituality* dapat membantu menyeimbangkan hal tersebut dikarenakan *Workplace Spirituality* merupakan

aspek penting dalam hidup manusia yang dapat mencerminkan kehidupan karyawan yang memiliki persepsi bahwa pekerjaannya memiliki tujuan, makna, dan keterkaitan dengan sesama rekan kerja juga organisasi di tempat kerja (Amin et al., 2021). Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku positif di tempat kerjanya untuk mencapai tujuan, sehingga organisasi harus mengembangkan lingkungan kerjanya yang mendukung untuk membangun tim yang memiliki kinerja baik. Hal tersebut memicu munculnya dimensi *Workplace Spirituality* yang dapat mengurangi terjadinya *Workplace Deviant Behavior* (Utami et al., 2021).

*Psychology Contract* diciptakan karena terdapat kepercayaan antara karyawan dan organisasi atas kebutuhan dari masing – masing pihak. Sehingga karyawan merasa bahwa organisasi menghormati haknya maka karyawan juga akan menghormati hak organisasi sebagai imbalannya (Fahrianto et al., 2020). Hal ini dapat dikatakan bahwa *Psychology Contract* juga memiliki peran dalam mengurangi *Workplace Deviant Behavior*. Karyawan tidak melakukan pekerjaannya dalam lingkungan organisasi secara individual, melainkan termotivasi dan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya (Ilyas Chaudhary et al., 2022). *Psychological Contract* tertuju pada kewajiban yang bersifat *feedback* atau timbal balik antara karyawan dengan organisasinya, yang di mana kewajiban tersebut didasarkan pada janji tidak tertulis yang telah dipersiapkan sebagai harapan bersama atas hasil dari suatu pekerjaan (Febrianti et al., 2022). Ketika

karyawan dalam suatu organisasi percaya bahwa organisasi telah memenuhi tanggung jawab kepada karyawannya seperti mendukung atau menepati janji. Sehingga, sebagai gantinya, karyawan akan memiliki perilaku yang baik dan mengurangi *Workplace Deviant Behavior* (Azim et al., 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah KRT Setjonegoro merupakan rumah sakit yang dimiliki oleh pemerintah kabupaten Wonosobo. Dalam ulasan penilaian dari masyarakat, rumah sakit tersebut tergolong baik dalam memberikan pelayanan yang kepada pasiennya seperti kecepatan dan keramahan karyawan kepada pasiennya juga fasilitas yang cukup memadai dalam menangani kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu rumah sakit yang memiliki popularitas yang baik, staff rumah sakit dituntut untuk mampu memiliki keterampilan sumber daya manusia yang tinggi. Untuk menunjang popularitas tersebut, RSUD KRT. Setjonegoro menyediakan fasilitas berupa pelatihan kepada karyawannya di mana salah satunya adalah pelatihan *Basic Trauma and Cardiac Life Support* (BTCLS) untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan dalam memberikan pertolongan kepada masyarakat. Pelatihan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban tenaga kesehatan yang profesional dalam memberikan pelayanan dan pertolongan yang terbaik kepada masyarakat. Dapat dilihat bahwa RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo menunjukkan kepeduliannya terhadap hak – hak karyawan yang merupakan salah satu indikasi dari terpenuhinya kontrak psikologis.

Dalam segi spiritualitas, RSUD KRT. Setjonegoro merupakan salah satu organisasi yang ikut andil dalam menerapkan spiritualitas di dalam organisasinya, hal tersebut dapat dilihat dari komitmen rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik untuk masyarakatnya melalui program – program yang dilaksanakan di dalam rumah sakit tersebut tidak hanya untuk kepentingan yang berada di lingkungan rumah sakit saja, melainkan masyarakat juga harus terkena dampak yang baik atas pelaksanaan program – program tersebut. Selain itu, para karyawan rumah sakit telah mendeklarasikan sebagai insan yang berakhlak dan siap melayani kepentingan pasien dengan sepenuh hati demi kesembuhan juga keselamatannya salah satunya dengan mengajak pasien juga pengunjung untuk melantunkan sholawat dan doa bersama untuk meminta kesembuhan kepada siapa pun yang tengah diberikan sakit. Hal tersebut menguatkan pasien untuk optimis dapat segera sembuh. Fenomena tersebut menggambarkan bahwa kebutuhan spiritual karyawan rumah sakit telah dipenuhi sehingga menimbulkan persepsi karyawan bahwa pekerjaannya memiliki makna di dalam hidupnya.

Sebagai lembaga layanan publik, RSUD KRT. Setjonegoro juga merupakan salah satu organisasi kesehatan yang memedulikan kesejahteraan karyawannya, terutama terkait dengan hukum. Rumah sakit tersebut telah bekerja sama dengan Tata Usaha Negara (TUN) di bidang perdata untuk memberikan edukasi dan sosialisasi terkait dengan hukum yang berlaku sehingga kerja sama tersebut diharapkan dapat memberi pendampingan dan memberikan pertimbangan hukum

kepada karyawan jika menghadapi persoalan yang terjadi di lingkungan rumah sakit. Dapat dilihat bahwa RSUD KRT. Setjonegoro menunjukkan kepeduliannya hak – hak karyawannya di tempat kerja dengan menegakkan keadilan.

Dari pemaparan tersebut, penelitian ini harus diselidiki lebih lanjut untuk memberikan bukti empiris apakah *Organizational Justice*, *Workplace Spirituality*, dan *Psychological Contract* dapat mencegah karyawan dalam melakukan *Workplace Deviant Behavior* dikarenakan perilaku tersebut merupakan perilaku yang dapat menghambat kinerja organisasi. *Workplace Deviant Behavior* tidak bisa dianggap remeh oleh siapapun karena jika dibiarkan, karyawan akan lebih berani melakukan perilaku menyimpang yang lebih fatal di tempat kerjanya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan juga *gap* yang telah diuraikan, maka penelitian mengenai “Pengaruh *Organizational Justice*, terhadap *Workplace Deviant Behavior* Dimediasi Oleh *Workplace Spirituality*, dan *Psychological Contract*” di rasa penting untuk dilakukan. Penelitian yang akan dilakukan pada RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo telah mempertimbangkan bahwa rumah sakit tersebut memiliki hubungan dengan variabel yang dibawa oleh peneliti. Jenis penelitian ini adalah modifikasi yang berkontribusi pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konseptualisasi dan pengujian model teoretis yang menggunakan variabel *Organizational Justice*, *Workplace Spirituality*, dan *Workplace Deviant Behavior* (Haldorai et al., 2020) dan

menambahkan variabel *Psychological Contract* (Azim et al., 2020) sebagai pengembangan model penelitiannya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka pokok – pokok permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Workplace Spirituality*?
2. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Contract*?
3. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Workplace Deviant Behavior*?
4. Apakah *Psychological Contract* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Workplace Deviant Behavior*?
5. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Workplace Deviant Behavior*?
6. Apakah *Workplace Spirituality* memediasi secara signifikan pada pengaruh antara *Organizational Justice* dan *Workplace Deviant Behavior*?

7. Apakah *Psychological Contract* memediasi secara signifikan pada pengaruh antara *Organizational Justice* dan *Workplace Deviant Behavior*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditunjukkan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah menganalisis pengaruh antar variabel sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Workplace Spirituality*
2. Menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Psychological Contract*
3. Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Workplace Deviant Behavior*
4. Menganalisis pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *Workplace Deviant Behavior*
5. Menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Workplace Deviant Behavior*
6. Menganalisis peran *Workplace Spirituality* sebagai mediator antara *Workplace Deviant Behavior* dan *Organizational Justice*

7. Menganalisis peran *Psychological Contract* sebagai mediator antara *Workplace Deviant Behavior* dan *Organizational Justice*

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu sumber daya manusia dalam melakukan penanganan *Workplace Deviant Behavior*. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dari penelitian – penelitian selanjutnya dan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai faktor – faktor seperti *Organizational Justice*, *Workplace Spirituality*, serta *Psychological Contract*, sebagai faktor untuk mengurangi *Workplace Deviant Behavior* pada karyawan di dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis (Empiris)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi untuk pengambilan keputusan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, seperti pencegahan terjadinya *Workplace Deviant Behavior*.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, juga pengalaman yang berharga atas pengamalan ilmu – ilmu yang didapat dari bangku kuliah dengan melakukan penelitian sebagai informasi selanjutnya, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen (S1) pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.