

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Sumber daya manusia ini harus diatur dan diurus berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Organisasi-organisasi unggul selalu mendahulukan dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia walaupun pekerjaan tersebut memakan waktu yang cukup tetapi manfaat yang dirasakan dari pekerjaan tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Adapun dalam pelaksanaan tujuan dan visi dari organisasi masih adanya perilaku menyimpang/*deviant behavior* dari individu terhadap organisasi yang tidak satu tujuan sehingga perilaku-prilaku seperti ini dianggap bertentangan terhadap organisasi.

Perilaku menyimpang/*deviant behavior* dapat dianggap sebagai semacam perilaku menarik diri ditempat kerja, ketika karyawan lebih memikirkan kepentingan mereka sendiri, mereka biasanya mengadopsi tindakan seperti mengurangi masukan pekerjaan untuk mencapai tujuan mengurangi tekanan. *Deviant behavior* ditempat kerja yang mengacu pada perilaku peran ekstra negatif yang melanggar norma organisasi dan mengancam kesejahteraan organisasi atau anggota organisasi (Bennett dan Robinson, 2000).

Deviant behavior yang terjadi di perusahaan perlu diamati dan diperhatikan, sehingga tidak akan berdampak negatif terhadap keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam, KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam adalah organisasi yang fokus beroperasi pada perkebunan kelapa sawit rakyat atau plasma yang dikelola oleh Koperasi Unit Desa (KUD) Tiku V Jorong Kabupaten Agam.

Deviant behavior yang terjadi terhadap karyawan akan memberikan pengaruh negatif atas kinerja dari individu karyawan yang bekerja. Salah satu bentuk *deviant behavior* yang terjadi adalah masih adanya dari karyawan yang tidak mematuhi aturan, konflik antara karyawan dan atasan, sehingga dengan terjadinya konflik tersebut akan diselesaikan langsung oleh Humas dan Personalia yang ada di Koperasi Unit Desa (KUD) Tiku V Jorong Kabupaten Agam.

Untuk lebih mengetahui permasalahan dan fenomena yang terjadi dilapangan maka dari itu peneliti mencoba untuk melakukan survey terhadap 15 (lima belas) karyawan KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam, dengan melakukan penyebaran kusioner yang dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Survey Awal *Deviant Behavior*

No	PERNYATAAN	JUMLAH %	
		YA	TIDAK
<i>Interpersonal Deviance</i>			
1	Mengolok-olok seseorang ditempat kerja	60.0	40.0
2	Mengatakan sesuatu yang menyakitkan kepada seseorang ditempat kerja	46.7	53.3
3	Membuat komentar etnis, agama, atau ras ditempat kerja	46.7	53.3
4	Mengutuk seseorang di tempat kerja	13.3	86.7
5	Memainkan lelucon yang kejam pada seseorang ditempat kerja	40.0	60.0
6	Bertindak kasar terhadap seseorang ditempat kerja	46.7	53.3
7	Mempermalukan seseorang ditempat kerja	66.7	33.3
<i>Organizational Deviance</i>			
8	Mengambil properti dari pekerjaan tanpa izin	60.0	40.0
9	Menghabiskan terlalu banyak waktu untuk berfantasi atau melamun diwaktu bekerja	60.0	40.0
10	Memalsukan tanda terima untuk mendapatkan penggantian lebih banyak uang daripada yang dikeluarkan	20.0	80.0
11	Mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang dapat diterima ditempat kerja	80.0	20.0
12	Datang terlambat untuk bekerja tanpa izin	73.3	26.7
13	Mengotori lingkungan kerja	66.7	33.3
14	Mengabaikan untuk mengikuti instruksi pimpinan	66.7	33.3
15	Secara sengaja bekerja lebih lambat dari yang seharusnya dilakukan	66.7	33.3
16	Membahas informasi rahasia perusahaan dengan orang yang tidak berwenang	53.3	46.7
17	Menggunakan obat-obatan terlarang atau mengonsumsi alkohol ditempat kerja	0	100
18	Memberikan sedikit usaha untuk pekerjaan	86.7	13.3
19	Diseret keluar pekerjaan untuk mendapat lembur	66.7	33.3
Total		53.69	46.31

Sumber: Bennett dan Robinson, (2000)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa dari jawaban responden banyak yang menjawab pada kategori ya, seperti mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang dapat diterima ditempat kerja dengan nilai 80,0%, menghabiskan terlalu banyak waktu berfantasi atau melamun diwaktu bekerja dengan nilai 60,0%,

selanjutnya mengolok-olok seseorang ditempat kerja dengan nilai 60,0%, kemudian memberikan sedikit usaha untuk pekerjaan dengan kategori nilai 86,7%. Untuk keseluruhan yang menjawab kategori ya memiliki nilai 53,69% maka dari itu dapat dilihat lebih tinggi jawaban karyawan yang menjawab kategori ya dari pada karyawan yang menjawab pada kategori tidak, tentu tingkat *deviant behavior* yang terjadi di KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam mengindikasikan bahwa masih terjadi *deviant behavior*.

Hasil penelitian terdahulu variabel yang mempengaruhi *deviant behavior* adalah variabel *workplace ostracism* (Peng dan Zeng, 2017), kepemimpinan otoriter (Latif, Baghour dan Rasool, 2017), dimediasi oleh variabel kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan (Jiang, Sun, Li, 2020 dan Qi, Liu dan Mao, 2020).

Deviant behavior ditempat kerja mengacu pada perilaku peran ekstra negatif yang melanggar norma organisasi dan mengancam kesejahteraan organisasi atau anggota organisasi (Robinson dan Bennett, 2000). *Workplace ostracism* mengacu pada tindakan yang diabaikan atau dikecualikan sehingga umum terjadi ditempat kerja (Feris, Brown, Berry dan Lian, 2008). Kepemimpinan otoriter merupakan pemimpin yang menekankan otoritas absolut yang tidak perlu dipertanyakan dan memaksakan kontrol ketat atas bawahan dan menuntut kepatuhan mutlak dari bawahan (Wu, Chou dan Cheng, 2008). Kelelahan emosional mengacu pada perasaan emosional yang berlebihan dan lelah yang merupakan komponen penting dari kelelahan kerja, bahwa kelelahan kerja terjadi ketika karyawan merasa sumber daya mereka yang berharga terancam (Hobfoll dan Ford, 2007). Iklim etis berorientasi

aturan menekankan pada tanggung jawab sosial, aturan organisasi, regulasi dan etika (Shi, 2016).

Terbatasnya penelitian terdahulu yang menjadikan variabel kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasi antara *workplace ostracism* kecuali penelitian (Jiang, Sun, Li, 2020) yang dijadikan jurnal utama pada penelitian, kemudian dikembangkan menjadi model pada penelitian, selanjutnya mengembangkan variabel iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasi (Qi, Liu & Mao, 2020) yang dijadikan sebagai jurnal pendukung pada penelitian.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian dilakukan oleh (Jiang, Sun, Li, 2020) dan (Qi, Liu & Mao, 2020) adalah objek penelitian di perusahaan manufaktur dan terhadap karyawan di empat puluh kota di china. Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan KUD Tiku V Jorong pada sektor perkebunan kelapa sawit. Penelitian menggunakan variabel mediasi kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan, kemudian *workplace ostracism* dan kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior*.

Dari uraian diatas peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian variabel *workplace ostracism* dan kepemimpinan otoriter sebagai variabel bebas dan kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi *deviant behavior*. Sehingga judul pada penelitian ini yaitu ‘‘Pengaruh *workplace ostracism* dan kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* dengan kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasi’’

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *workplace ostracism* terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
3. Apakah terdapat pengaruh *workplace ostracism* terhadap kelelahan emosional pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap iklim etis berorientasi aturan pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
5. Apakah terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
6. Apakah terdapat pengaruh iklim etis berorientasi aturan terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
7. Apakah kelelahan emosional memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dan *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?
8. Apakah iklim etis berorientasi aturan memediasi hubungan antara kepemimpinan otoriter dan *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *workplace ostracism* terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam
2. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam
3. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *workplace ostracism* terhadap kelelahan emosional pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam
4. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap iklim etis berorientasi aturan pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam
5. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh kelelahan emosional terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam
6. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh iklim etis berorientasi aturan terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam
7. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *workplace ostracism* terhadap *deviant behavior* yang dimediasi kelelahan emosional pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam

8. Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* yang dimediasi iklim etis berorientasi aturan pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Mampu menguji pengaruh penelitian secara empiris kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dan kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam.
 - b. Untuk bahan pertimbangan dan pengembangan pada peneliti dimasa mendatang dengan temuan pengaruh *workplace ostracism* dan kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* dengan kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasi
2. Manfaat Praktek

Untuk bahan masukan pada objek penelitian agar mampu melakukan perubahan dan pengurangan *deviant behavior* sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi untuk ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perilaku menyimpang pada KUD Tiku V Jorong Kabupaten Agam.