

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peraturan Walikota Solok Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan public dan pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan, dipimpin oleh Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kelurahan merupakan perangkat Kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas Camat dipimpin oleh Lurah selaku perangkat Kecamatan dan bertanggung jawab terhadap Camat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 1 Tahun 2008 tentang Etika Pemerintahan Daerah Kota Solok. Ruang lingkup Etika Pemerintahan Daerah meliputi pengaturan sikap, perilaku, tindakan dan ucapan baik tertulis maupun tidak tertulis bagi seluruh penyelenggara pemerintahan daerah dan warga masyarakat. Norma pemerintahan daerah terdiri dari kejujuran dan keikhlasan, keadilan, tepat janji, taat aturan, tanggun jawab, kewajaran dan kepatutan serta kecermatan dan kehati-hatian.

Perilaku menyimpang ditempat kerja bertentangan dengan standar etika PNS, dan juga aturan maupun Undang- Undang Kepegawaian yang berlaku. Dalam penyelenggaraan pemerintahan tersebut masih terdapat perilaku menyimpang di tempat kerja yang dilakukan oleh aparatur sipil negara pada Organisasi Perangkat Daerah, khususnya pada pegawai di lingkup Kecamatan.

Perilaku menyimpang di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sengaja dilakukan dan bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat mengancam keberlangsungan organisasi atau anggota atau bahkan keuangan (Bennet & Robinson, 2001). Dalam bukunya yang berjudul “perilaku dalam organisasi” (2012:174) Wibowo mendefinisikan perilaku menyimpang merupakan perilaku sukarela yang melanggar norma organisasional penting dan dalam melakukannya, menantang kesehatan organisasi atau anggotanya. Jadi perilaku menyimpang ditempat kerja adalah suatu perilaku yang sengaja dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk melanggar norma-norma yang berlaku di organisasi sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Para peneliti memiliki istilah yang berbeda dalam menyebutkan istilah perilaku menyimpang seperti penyimpangan tempat kerja (Robinson dan Bennett, 1995), perilaku kontraproduktif (Mangione dan Quinn di Vardi dan Weitz, 2004), perilaku antisosial (Giacalone dan Greenberg, 1997), perilaku (Vardi dan Weitz 2004), dan perilaku organisasi (Vardi dan Weitz, 2004). Namun, intinya adalah bahwapenyebutan merupakan pelanggaran yang signifikan dari organisasi atau norma-norma sosial. Dengan demikian, perilaku menyimpang memiliki dampak yang negatif bagi organisasi dan anggotanya (Robinson dan Bennett, 1995).

Perilaku menyimpang disebabkan oleh banyak hal, sesuai dengan penelitian Bamikole (2012) menunjukkan bahwa ada hal yang luas dalam perilaku menyimpang yang meliputi kognisi kerja negatif (Lee dan Allen, 2002), ketidakadilan yang dapat diterima (Aquino et al., 1999; Elias, 2013), kemarahan,

permusuhan, dan dendam (Douglas dan Martinko, 2001). Selain itu Muafi (2011) mengungkapkan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja disebabkan oleh niat untuk mengundurkan diri (niat untuk berhenti), ketidakpuasan, dan kurangnya penghargaan.

Dampak perilaku menyimpang di tempat kerja yang dikutip dalam Muafi (2011), diantaranya adalah Knights dan Kennedy menemukan bahwa jika Pegawai tidak puas tetap berada di organisasi mereka mungkin terlibat dalam perilaku kontra produktif seperti memberikan layanan yang buruk, menyebarkan rumor, pencurian dan sabotase peralatan, hilangnya omset, terjadi ketidakhadiran dan menurunnya produktifitas. Appelbaum et al dalam studinya menemukan bahwa korban interpersonal penyimpangan kerja lebih mungkin untuk menderita masalah yang berhubungan dengan stres dan relatif menunjukkan penurunan produktivitas, kehilangan waktu kerja dan tingkat turnover serta biaya keuangan yang relative tinggi.

Jadi bisa disimpulkan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja akan berdampak pada ketidakpuasan Pegawai yang akan menghasilkan stres kerja, penurunan produktifitas sehingga akan berdampak pada hilangnya banyak biaya yang hanya akan merugikan perusahaan.

Iklim etis sangat penting bagi kelangsungan organisasi dan dapat membantu meningkatkan citra organisasi di mata masyarakat. Hal ini dikarenakan dengan menerapkan iklim etis di suatu organisasi akan mencerminkan perilaku dari para pegawai.

Iklim etis menurut Martin dan Cullen (2006) adalah iklim yang di tentukan

untuk mencerminkan prosedur organisasi, kebijakan, dan praktik sesuai konsekuensi moral. Victor dan Cullen (1988) mendefinisikan Iklim etis sebagai persepsi yang berlaku di organisasi dan prosedur yang memiliki konten etis. Hal ini juga mengacu pada pelaksanaan dan penegakan etika, serta implementasi dan penegakan etika peraturan dan kebijakan untuk mendorong perilaku etis dan untuk menghukum perilaku yang tidak etis (Schwepker, 2001).

Berdasarkan pendapat dari Appelbaum (2005), hubungan antara iklim etis dan perilaku menyimpang adalah bahwa iklim etis memberikan pengaruh negatif pada perilaku menyimpang. Alias (2015) mengemukakan bahwa ada hubungan negative dan lemah antara iklim etis dan penyimpangan interpersonal serta penyimpangan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya tidak bisa menunjukkan bukti kuat tentang perilaku etis dan iklim etis sebagai hasil dari pola kepemimpinan etis. Sehingga kesenjangan penelitian ini menarik untuk diungkap lebih lanjut.

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan Pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah Pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali C. , 2010, p. 127). Menurut Moorhead dan Griffin (2015, p. 134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Moral disengagement merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi pegawai untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja, salah satunya bullying atau lelucon yang kasar. Moral disengagement adalah kunci proses ketidakaktifan, individu membebaskan diri dari sangsi dan juga rasa bersalah yang terjadi pada saat tengah lakunya melanggar standar internal organisasi, dan akhirnya mereka membuat keputusan yang tidak etis.

Menurut Bandura (dalam Hymel, Henderson & Bonanno, 2005) moral disengagement adalah suatu proses pemikiran sosial dimana rata-rata orang mampu melakukan perbuatan yang dapat menyakiti orang lain. Mekanisme yang terjadi dalam proses moral disengagement menurut Hymel, dkk. (2005) meliputi: cognitive restructuring (keyakinan untuk membingkai perilaku bahaya menjadi hal yang positif); minimizing agency (melimpahkan tanggung jawab ke orang yang otoritasnya lebih tinggi); distortion of negative consequences (menjauhkan diri dari konsekuensi negatif); dan blaming/ dehumanizing the victim (menyalahkan dan merendahkan korban).

Kecamatan merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan ujung tombak dalam menjalankan roda pemerintahan, sehingga pegawai yang berada di Kecamatan harus memiliki komitmen organisasi dan

moral disengagement yang baik agar terciptanya iklim etis dan pelayan yang efisien dan efektif kepada masyarakat.

Terkait dengan perilaku menyimpang ditempat kerjayang dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut dalam penulisan ini, menggambarkan bahwa fenomena yang terjadi dilingkungan kantor Kecamatan Tanjung Harapan masih sangat banyak pegawai yang melontarkan lelucon yang kasar terhadap pegawai lainnya, hal ini dilakukan dengan alasan untuk hiburan ketika sedang bekerja. Dan kondisi yang saat ini juga terlihat adalah adanya Pegawai yang mengambil inventaris milik kantor tanpa izin dari atasan untuk kepentingan pribadi seperti mengambil tisu kantor, pena, kertas dan sabun cuci dari kantor.

Pada saat jam kerja ada pegawai yang menghabiskan waktu untuk melamun dan bercerita daripada ia melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga mereka secara sengaja bekerja lebih lambat daripada yang harus dilakukan dan berdampak pada hasil kerja yang tidak selesai tepat waktu. Dalam hal disiplin pegawai masih banyak yang melakukan penambahan jam istirahat sehingga masuk kembali setelah istirahat tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai perilaku menyimpang di tempat kerja, maka dilakukan pra-survey dengan menyebar kuisioner sementara kepada 30 Orang Pegawai Kantor Camat Tanjung Harapan dimana penulis melaksanakan tugas sehari-hari, hasil yang diperoleh kuisioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1:

Table 1.1

**Hasil kuisioner Pra-Survey Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja pada
Kantor Kecamatan Tanjung Harapan**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah pegawai	% Setuju
		Setuju	Tidak		
A	Penyimpangan Personal				
1	Melakukan perbuatan pembullying terhadap seorang di tempat kerja	25	5	30	83 %
2	Mengatakan sesuatu yang menyakitkan kepada seseorang di tempat kerja	17	13	30	57%
3	Membuat pernyataan etnis, agama, atau rasial di tempat kerja	-	30	30	0 %
4	Mengutuk seseorang di tempat kerja	20	10	30	67%
5	Memainkan sebuah lelucon yang kasar pada seseorang di tempat kerja	24	6	30	80 %
6	Bertindak dengan kasar terhadap seseorang di tempat kerja	15	15	30	50 %
7	Secara terbuka membuat malu seseorang di tempat kerja	27	3	30	90%
B.	Penyimpangan Organisasi				
8	Mengambil inventaris milik kantor tanpa izin	20	10	30	67%
9	Menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berfantasi atau melamun daripada bekerja	22	8	30	73 %
10	Menyetujui tanda terima untuk mendapatkan penggantian uang lebih banyak dari yang dibelanjakan untuk biaya pribadi	8	22	30	27 %
11	melakukan penambahan jam istirahat	20	10	30	67 %
12	Datang terlambat untuk bekerja tanpa izin	24	6	30	80 %
13	Mengotori lingkungan kerja	5	25	30	17 %
14	Mengabaikan instruksi yang diberikan oleh atasan	4	26	30	13 %
15	Secara sengaja bekerja lebih lambat daripada yang harus dilakukan	18	12	30	60 %
16	Membahas informasi rahasia organisasi dengan yang orang tidak berwenang	10	20	30	33 %
17	Menggunakan obat terlarang atau mengonsumsi alkohol di tempat kerja	-	30	30	0 %
18	Melakukan usaha yang sedikit ketika anda berkerja	13	17	30	43 %

19	Dipaksa bekerja diluar jam kantor	17	13	30	57%
Rata- Rata		96,3%	93,6%		

Sumber : Hasil Olah data kuisisioner sementara (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai memberikan jawaban 96,3% setuju untuk melakukan PerilakuMenyimpang di tempat kerja. Dengan persentase tertinggi yaitu 90% pegawai setuju untuk secara terbuka membuat malu seseorang di tempat kerja. Pegawai Kecamatan Tanjung Harapan juga setuju untuk melakukan perbuatan pembullying terhadap seorang di tempat kerja terlihat dengan persentase 83%.Datang terlambat untuk bekerja tanpa izin dan Memainkan sebuah lelucon yang kasar pada seseorang di tempat kerjajuga memiliki persentase tinggi yaitu 80%.Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya perilaku pegawai Kecamatan Tanjung Harapan yang menyimpang, baik itu penyimpangan personal maupun penyimpangan organisasi.

Penelitian tentang Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja telah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Arfah, 2015; Deni dkk, 2016; Novalien, 2017; Emilisa dkk, 2018 dan Aulia dkk, 2018). Kebanyakan penelitian tersebut lebih focus kepada variable kepuasan kerja, Iklim Etis, Komitmen Organisasi, Spiritualitas, Gaji, Stress Kerja, Keadilan Interaksional, dan *Perceived External Prestige*.

Dari hasil penelitian tersebut variabel Gaji, Keadilan Interaksional, Kepuasan Kerja, Iklim Etis, Komitmen Organisasi dan Spiritualitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja. Sedangkan

variabel Stres Kerja dan *Perceived External Prestige* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja. Namun, penelitian tersebut masih sedikit menggunakan sektor publik sebagai objek penelitian. Untuk itu, yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Camat Tanjung Harapan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku menyimpang masih memiliki hasil yang berbeda. Beberapa peneliti mengklaim bahwa kepemimpinan etis mampu mempengaruhi perilaku menyimpang secara langsung dan signifikan (Avey, Palanski, & Walumbwa, 2010; Borchet, 2011; Erkutlu & Cafra, 2014; Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi, 2012; Mayer D., Kuenzi, Greenbaum, Bardes, & Salvador, 2009) sedangkan (Detert, Trevino, & Burris, 2007; Mayer D., Kuenzi, Greenbaum, & Rebecca, 2011; Goodenough, 2008; Elci, Sener, & Alphan, 2013) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan etis dengan perilaku menyimpang.

Adanya perbedaan alat uji yang digunakan dengan penelitian terdahulu, dimana pada penelitian terdahulu alat uji yang digunakan adalah *Generalized Structured Component Analysis (GeSCA)* dan *SPSS* sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan *Partial Least Squares (PLS)*

Dalam penelitian “*The Influence of Ethical Leadership to Deviant Workplace Behavior Mediated by Ethical Climate and Organizational Commitment*” tahun 2017 menemukan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja, pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan etis termasuk mempertajam persepsi atas iklim etis yang pada

gilirannya akan menurunkan perilaku menyimpang ditempat kerja. Temuan yang menarik bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, namun demikian kepemimpinan etis dapat mempengaruhi iklim etis yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi.

Merujuk pada fenomena di atas, penulis penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi di lingkungan PNS agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai dikemudian hari. Dan penelitian ini merupakan replikasi dari jurnal “ *The Influence of Ethical Leadership to Deviant Workplace Behavior Mediated by Ethical Climate and Organizational Commitment*” dengan menambahkan satu variable yaitu *Moral Disengagement*. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah :***Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Perilaku Menyimpang Ditempat Kerja Dengan Variabel Mediasi Iklim Etis, Moral disengagement dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Camat Tanjung Harapan***”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?
2. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim etis ?
3. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *moral disengagement*?

4. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah iklim Etis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?
6. Apakah *moral disengagement* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?
8. Apakah iklim etis memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja ?
9. Apakah *moral disengagement* memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?
10. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. selain itu untuk menganalisis peran iklim etis, moral disengagement dan komitmen organisasi, hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap iklim etis.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap moral disengagement.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi.
- 5 Untuk mengetahui pengaruh iklim Etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 6 Untuk mengetahui pengaruh *moral disengagement* terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja.
- 7 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 8 Untuk mengetahui apakah iklim etis memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 9 Untuk mengetahui apakah moral disengagement memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 10 Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh didalam model penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi teori pertukaran social (social exchange theory) yang dikemukakan oleh Blau tahun 1964 yang mengambarkan tentang pertukaran social menjadi dasar dalam pertukaran perilaku interpersonal (ekonomi / social emosional), dua pondasi ini adalah esensial untuk memahami konsep pertukaran social yang relevan atau berhubungan dengan kepemimpinan etis.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman oleh Pemerintah Daerah Kota Solok terutama pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan dalam mengambil keputusan terutama melihat factor apa saja yang mempengaruhi perilaku menyimpang ditempat kerja.