

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 23, ditegaskan bahwa Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh Pemerintahan Desa. Pada Pasal 1 ayat 3 dirumuskan bahwa: Pemerintahan Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Jadi pemerintahan Desa merupakan organisasi penyelenggara pemerintahan Desa yang terdiri atas: Unsur Pimpinan, yaitu kepala Desa, dan Unsur Pembantu Kepala Desa (Perangkat Desa), yang terdiri atas: Sekretariat desa, yaitu unsur staf atau pelayanan yang diketuai oleh sekretaris desa. Unsur pelaksana teknis, yaitu unsur pembantu kepala desa yang melaksanakan urusan teknis di lapangan seperti urusan pengairan, keagamaan, dan lain-lain. Dan unsur kewilayahan, yaitu pembantu kepala desa di wilayah kerjanya seperti kepala dusun.

Untuk melaksanakan pemerintahan desa, maka di desa-desa dilengkapi dengan perangkat desa. Sebagai aparatur Negara, Organisasi Perangkat Desa (OPD) memiliki tugas penting dalam pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan, maka fungsi pemerintah sebagai pelayan publik adalah untuk memenuhi kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hakekat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

Sebagai pelayan publik (*public servant*), maka pegawai pada pemerintahan desa maupun badan desa dituntut untuk melaksanakan nilai-nilai etika dan menciptakan iklim kerja yang etis dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Berbicara tentang iklim etis, maka dalam Pasal 8, 9 dan 10. Peraturan Pemerintah nomor 42 Tahun 2004 dikatakan bahwa Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan

perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Antara lain, Pegawai Negeri Sipil harus akuntan dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijaksanaan dan program pemerintah, menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efisien dan efektif (PP. Pasal 8 No 42 Tahun 2004).

Selain itu pegawai negeri sipil harus melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; menjaga informasi yang bersifat rahasia; melaksanakan setiap kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi sebagai akuntan, pegawai negeri sipil harus patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja. Disamping itu, seorang pegawai negeri sipil juga dituntut mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi; berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja, memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan; memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif dan sebagainya karena ini semua merupakan tugas dari seorang akuntan.

Iklm etis (*ethical climate*) atau iklim kerja yang ber-etika adalah konsep yang tentang perilaku yang benar dan salah di tempat kerja yang mencerminkan nilai dari organisasi yang sebenarnya dan membentuk pengambilan keputusan yang etis bagi para anggotanya (Robbins S.P, 2015). Iklim etis merupakan konsep yang berkembang sebagai bagian dari iklim organisasi dimana iklim organisasi (*organizational climate*) adalah persepsi yang dimiliki para anggota organisasi mengenai organisasi dan lingkungan kerja mereka. Iklim etis merupakan bagian dari iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi artinya iklim yang beretika mencerminkan nilai dari organisasi yang sebenarnya dan membentuk pengambilan keputusan yang etis bagi para

anggotanya. Iklim etis adalah suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktek dan prosedur organisasi yang memiliki konten etis.

Dalam studi perilaku organisasi, iklim organisasi dianggap sebagai penentu penting dari perilaku kontraproduktif, *deviant behavior*, ataupun *misbehavior*. Karyawan akan merasakan kehadiran lingkungan kerja etis ketika organisasi mampu menegakkan kode etik, adanya komunikasi yang etis antara atasan dan bawahan, penerapan kebijakan organisasi mengenai etika serta tindakan pimpinan yang beretika (Yasir & Rasli, 2018). Hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam berperilaku untuk melakukan tindakan dengan cara yang tepat, sehingga meminimalisir terjadinya *workplace deviant behavior*.

Alasan lain yang dapat menyebabkan munculnya *workplace deviant behavior* adalah sifat lingkungan kerja, keterbukaan, serta *value* yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dalam konteks bisnis dikalangan sumber daya manusia, *value* digambarkan sebagai spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* (Ghadi, 2017). *Workplace spirituality* merupakan sebuah konstruk beragam antara individu dan organisasi serta adanya interaksi dalam organisasi (Afsar & Badir, 2017). Menurut Mañez (2016), *work spirit* diartikan sebagai hubungan pribadi (pekerja) dan lingkungan (organisasi) dengan visi yang dimiliki serta berfungsi untuk menjalani kehidupan kerja yang bertujuan. Dapat dikatakan bahwa *work spirit* sebagai upaya mendapatkan kebahagiaan di tempat kerja dalam mewujudkan tujuan (visi) tersebut.

Penerapan Iklim etis pada pegawai negeri sipil pada kenyataannya masih terdapat ketimpangan. Sikap kerja yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat masih bertentangan dengan standart etika PNS, juga aturan maupun undang-undang kepegawaian yang berlaku sangat mempengaruhi terjadinya praktek-praktek penyimpangan di tempat kerja. Padahal sebagai pelayanan publik maka fungsi pegawai negeri sipil adalah untuk memenuhi kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Organisasi publik (pemerintah) sebagai institusi yang membawa misi pelayanan publik, akhir-akhir ini semakin gencar mengkampanyekan dan saling berlomba untuk memberikan dan mengimplementasikan makna

hakiki dari pelayanan publik tersebut, namun demikian di dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan yang diinginkan. Secara umum ada dua hal yang sangat berperan bagi organisasi pemerintah di dalam mengimplementasikan konsepsi mengenai pelayanan publik tersebut. Pertama adalah faktor komitmen untuk melaksanakan kebijakan yang sudah ada. Disini pemerintah desa dituntut untuk mempunyai komitmen yang jelas melalui visi dan misi organisasi untuk melaksanakan fungsi pelayanan dengan baik. Kedua adalah faktor aparatur pelaksana (birokrat) yang menjalankan fungsi pelayanan tersebut. Dimana setiap individu yang menjalankan fungsi pelayanan harus mengacu pada komitmen organisasi yang telah dituangkan di dalam visi dan misi organisasi tersebut.

Ahmad & Omar (2014) memberikan usulan bahwa *workplace deviant behavior* dapat dikendalikan dengan *work spirit*. *Work spirit* mempunyai kemampuan dan bertindak sebagai kontrol pribadi, sehingga hal tersebut dapat digunakan untuk mengukur perilaku individu di tempat kerja. Menurut Ranasinghe & Samarasinghe (2019) kurangnya *workplace spirituality* yang dimiliki organisasi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, *turnover*, absensi karyawan yang tidak disiplin, dan kurangnya kreatifitas karyawan. Namun ketika organisasi dapat memberikan *work spirit*, maka kebutuhan spiritual karyawan terpenuhi dan cenderung akan berperilaku baik dari pada melakukan penyimpangan di tempat kerja (Majeed *et al.*, 2018).

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahyarni (2019) membuktikan bahwa *work spirit* berpengaruh negatif signifikan pada *workplace deviant behavior*. Dapat diartikan jika *work spirit* meningkat maka *workplace deviant behavior* yang terjadi akan berkurang. Sejalan dengan penelitian tersebut Adeoti *et al.*, (2017) mengutarakan adanya hubungan negatif antara *work spirit* dengan *workplace deviant behavior*. Dengan adanya *work spirit* dapat memberikan arahan bagi karyawan untuk berperilaku positif. Sehingga menciptakan organisasi yang bebas akan *workplace deviant behavior*.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Lee *et al.*, (2014) mengidentifikasi *work spirit* dan *ethical climate* memiliki hubungan positif

signifikan. Dengan mengembangkan nilai-nilai *workplace spirituality* serta mengembangkan *ethical climate*, sebuah organisasi dapat mencapai dan mempertahankan kesuksesan. Faktor tersebut dapat melindungi organisasi dari perasaan negative yang dialami karyawan atas tuntutan serta harapan yang telah ditargetkan oleh organisasi (Mousa & Alas, 2016) di mana nantinya perasaan tersebut berdampak pada *workplace deviant behavior*. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lewaherilla C, N., 2018) menyatakan adanya beberapa faktor tentang perilaku menyimpang di tempat kerja atau di sebut dengan *Devianse Behavior Intention*.

Kemudian Haldorai *et al.*, (2019) memberikan penjelasan bahwa dengan adanya *ethical climate* dapat menjadi dorongan untuk seorang akuntan memiliki rasa kepedulian terhadap orang lain. Dengan lingkungan kerja akuntan yang penuh perhatian akan membuat seseorang merasa lebih berharga serta terkoneksi dengan pekerjaan. Adanya koneksi tersebut, seseorang dapat meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki serta membantu mereka dalam menemukan pekerjaan yang bermakna. Hal tersebut merupakan perwujudan dari *workplace spirituality*. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk menghadirkan hati, jiwa, pikiran dan tubuh karyawan dalam satu kesatuan sebagai bentuk keberhasilan individu dan organisasi.

Beberapa Desa di Kecamatan Luragung yang terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah desa luragung dan desa wilanagara. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, fenomena perilaku menyimpang di tempat kerja juga sering ditemukan di berbagai satuan kerja perangkat desa yang ada di setiap kecamatan, seperti yang di sampaikan oleh kepala desa luragung. Berdasarkan survei awal bahwa kecenderungan pelanggaran pegawai masih banyak dilakukan mulai pelanggaran yang kecil seperti terlambat masuk kerja, pulang lebih awal atau masuk tanpa ijin, bekerja tidak maksimal, bolos dan santai di luar pada jam kantor, hal itu disampaikan oleh kepala desa wilanagara bahkan lebih *ektrim* lagi ada juga perilaku yang merugikan organisasi seperti menggunakan dana-dana negara karena pola hidup konsumtif bahkan

sehingga tidak sedikit karyawan ataupun pejabat pemerintahan yang terlibat kasus manipulasi dan korupsi tuturnya.

Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Perilaku-perilaku menyimpang tersebut menyebabkan kerugian ekonomis maupun menghambat upaya peningkatan pelayanan publik. Dengan demikian, diperlukan riset dengan pembuktian model konseptual yang dapat menjelaskan fenomena perilaku menyimpang pada pemerintah desa di Kecamatan Luragung. Harapannya, model konseptual yang diajukan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan reformasi birokrasi dengan peningkatan kapasitas aparatur. Dengan demikian, upaya pembangunan dan pelayanan publik dapat dilakukan dengan baik untuk kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu penulis merasa sangat penting untuk meneliti tentang pengaruh iklim etis terhadap perilaku menyimpang (*deviance behavior intention*) dengan dimediasi oleh spiritualitas di tempat kerja oleh karena itu penulis menuangkan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Devianse Behavior Intention Pada Kecamatan Luragung (Studi Kasus di Desa Luragung Landeuh dan Desa Wilanagara)”**.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Iklim Etis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang (*Devianse Behavior Intention*) pada pegawai perangkat Desa Luragung Landeuh dan Desa Wilanagara di Kecamatan Luragung ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang (*Devianse Behavior Intention*) pada pegawai perangkat Desa Luragung Landeuh dan Desa Wilanagara di Kecamatan Luragung ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ketiga permasalahan pokok di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Iklim Etis terhadap perilaku menyimpang (*Devianse Behavior Intention*) pada pegawai perangkat Desa Luragung Landeuh dan Desa Wilanagara di Kecamatan Luragung.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Semangat kerja terhadap perilaku menyimpang (*Devianse Behavior Intention*) pada pegawai perangkat Desa Luragung Landeuh dan Desa Wilanagara di Kecamatan Luragung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### A. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan konsep-konsep iklim etis dan spiritualitas dalam mengurangi *Devianse Behavior Intention*.
2. Mendorong peneliti lain untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang *Devianse Behavior Intention* ditempat kerja.

#### B. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemerintahan desa dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan sekecil apapun dan menjadi masukan bagi pengambil keputusan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengurangi resiko tingkat *Devianse Behavior Intention* di tempat kerja.
2. Bagi Pegawai: hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam meminimalisir tingkat *Devianse Behavior Intention* sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan pencapaian kerja.

3. Bagi Kepala Desa: hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi resiko tingkat *Devianse Behavior Intention* dengan mengoptimalkan potensi setiap pegawai sesuai dengan iklim etis dan spiritualitas.