

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. . Review Hasil - Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang peneliti teliti penting bagi kita untuk meriview hasil dari para peneliti terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah di bahas oleh peneliti terdahulu, berikut beberapa hasil jurnal.

Peneliti sebelumnya adalah Amida dan Frianto (2020) Tujuan dari penelitian untuk mengetahui seberapa penting peran *Workplace Spirituality* sebagai suatu variabel yang dapat memediasi antara *Ethical Climate* Terhadap *Workplace Deviant Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan *Workplace spirituality* dapat memberikan lingkungan kerja yang positif. Dengan adanya *workplace spirituality* memberikan hubungan yang lebih kuat antara *ethical climate* terhadap *workplace deviant behavior*. Hadirnya *workplace spirituality* dalam pekerjaan, akan menjadikan seseorang merasa bagian dari pekerjaannya. Dimana hal tersebut dapat menumbuhkan jiwa semangat dalam bekerja, berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan serta menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Terbukti dengan merepkan *workplace spirituality* di dalam organisasi mampu menekan terjadinya *workplace deviant behavior*.

Penelitian yang di lakukan oleh Lewaherilla (2018) penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang prilaku menyimpang yang terjadi di tempat kerja pada setiap pegawai yang perangkat daerah menggunakan beberapa variabel seperti Iklim etis, spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasional, perilaku menyimpang dari setiap variabel membuktikan bahwa iklim etis, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang.

Penelitian yang di lakukan oleh seojeong *et al*, (2014) tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tentang *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *costumer satisfaction*, *emotional labor*, *employee satisfaction*, *organizational performance*, *organizational values*, *service organization* Membuktikan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan pada *organization* baik terhadap

kinerja, nilai maupun pelayanan sehingga menjadi suatu dasar dalam berjalannya suatu organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Goletanipour (2016) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana *ethical leadership* valid dan reliabel terhadap setiap pertanyaan tentang *general transformation leadership*, *ethical climate* dan *organizational spirituality*. Dari penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat validitas dan reliabilitas yang sesuai dengan setiap pertanyaan yang muncul tentang *ethical leadership*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lewaherilla (2018) tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya iklim etis terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada pegawai perangkat daerah. Mempunyai hasil penelitian Iklim etis di tempat kerjayang semakin baik maka akan semkin mengurangi tingkat perilaku menyimpang di tempat kerja baik penyimpangan yang merugikan organisasi maupun yang merugikan individu.

Penelitian yang di lakukan oleh Ayoun, Rowe, and yassine (2015) tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh sepiritual terhadap iklim etis Membuktikan bahwa *workplace spirituality* tidak berkorelasi signifikan dengan ukuran persepsi *ethics (moral intensity , ethical perception ethical judgment and ethical intention)*.

Penelitian yang dilakukan oleh Aryati *et al* (2018) tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruhnya iklim etis terhadap perilaku menyimpang yang di lakukan pada pegawai negeri sipil pemerintah badan satuan kerja perangkat daerah atau SKPD. Membuktikan bahwa *ethical climate* berpengaruh negative signifikan terhadap *workplace deviant behavior*.

Penelitian yang di lakukan oleh sawitri *et al*, (2018) tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *ethical climate* dengan *deviant behavior* pada pegawai pemerintah daerah Karanganyar, dan membuktikan bahwa *ethical climate* berhubungan negative dengan *deviant behavior*.

Dari setiap penelitian dan jurnal di atas penulis menemukan banyak hal yang sama dan bisa di jadikan rujukan untuk penulis melakukan penelitian ini,

walaupun ada beberapa yang berbeda tetapi dikuatkan oleh penelitian dan jurnal yang lain.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Iklim Kerja (Ethical Climate)

Ethical Climate atau iklim kerja yang beretika adalah konsep tentang perilaku benar dan salah di tempat kerja yang dapat menggambarkan nilai dari organisasi sebenarnya serta menyusun pengambilan keputusan untuk anggotanya (Robbins & Judge, 2015:360). Menurut Setyawati *et al.*, (2015) dalam sebuah organisasi, *ethical climate* dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam mengelola konflik yang terjadi dan menentukan keputusan etis.

Teresi *et al.*, (2019) mendefinisikan *ethical climate* sebagai aspek dasar dalam kehidupan organisasi, di mana dapat secara langsung berpengaruh pada perilaku individu dan hasil organisasi. *Ethical climate* dianggap sebagai alat regulasi organisasi yang dapat menunjukkan karyawan bertindak secara berbeda. Seperti halnya sikap dan perilaku karyawan setiap individu akan berbeda, tergantung pada organisasi dalam mengelola masalah etika.

Menurut Lewaherilla (2018) *ethical climate* adalah sebuah konsep yang berkembang sebagai bagian dari iklim organisasi (*organizational climate*). Ishak *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa *organizational climate* merupakan pengetahuan mengenai perilaku seperti apa yang baik di antara karyawan dan bagaimana penyelesaian masalah dalam organisasi terkait hal tersebut. *Ethical climate* berkembang dalam organisasi berbentuk kode etik, kebijakan etika, implementasi dan prosedur manajemen. Dengan adanya *ethical climate* yang diterapkan organisasi, sangat membantu karyawan dalam memahami nilai dan perilaku di tempat kerja.

Jovanović *et al.*, (2019) memberikan pernyataan bahwa *ethical climate* menjadi persepsi karyawan mengenai praktik dan kebijakan organisasi. Adapun faktor yang membentuk perspektif etika karyawan, yaitu Kesan pribadi dan pengalaman, hal ini akan menunjukkan semangat individu yang lebih tinggi ketika bekerjasama dengan tim. Diskusi dengan rekan kerja, dapat menciptakan iklim etika yang baik dalam lingkungan bisnis. Perilaku manajemen, peranan dari perilaku manajerial yang taat akan aturan serta kepentingan organisasi menuju pada

kesuksesan dalam bisnis. Manual perusahaan, sebagai pedoman dalam penyelesaian dilema etika yang dihadapi organisasi, biasanya berbentuk kode etik sebagai standarisasi tertulis individu dalam berperilaku etis.

Tipologi *ethical climate* terdiri dari tiga dimensi (Shim & Park, 2018) di antaranya: (1) Egoisme, melibatkan kebutuhan pribadi individu ataupun kebutuhan organisasi. Individu yang melibatkan egoisme dalam organisasi, akan cenderung menghindari hukuman. (2) Kebajikan, adanya pengakuan atas rasa persahabatan, kerjasama tim serta keterikatan dengan kelompok. Dalam menentukan perilaku etis, seorang individu melihat dari nilai teman terdekat. (3) Prinsip, memfokuskan pada nilai rasional. Seperti melakukan penilaian sesuatu yang benar atau bermoral melalui moralitas pribadi, hukum, kode etik, ataupun kebijakan organisasi.

Pada Sembilan tipe iklim etis, diidentifikasi beberapa yang sangat umum dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015:360), yaitu Instrumental, individu berkeyakinan bahwa dalam pengambilan keputusan sebagai pemenuhan kepentingan diri sendiri (egoistik) dan organisasi. Kepedulian, sebuah keputusan yang diambil akan berdampak pada para pemangku kepentingan yakni para pekerja, konsumen dan pemasok. Independensi, dalam berperilaku di tempat kerja bergantung pada keyakinan moral dari masing-masing individu berdasarkan prinsip yang mereka miliki. Hukum dan kode, menggunakan moral yang telah terstandarisasi dalam berperilaku, seperti kode etik profesional atau lainnya. Aturan, berkaitan dengan penerimaan terhadap sebuah kebijakan yang telah ditentukan organisasi.

2.2.2 Spiritualitas Kerja (Workplace Spirituality)

Workplace spirituality merupakan pengakuan bahwa seseorang mempunyai kehidupan dari dalam dirinya yang memelihara dan dihasilkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam lingkup komunitas (Robbins and Judge, 2015:375). Dapat diartikan bahwa sebuah organisasi yang menerima adanya budaya spiritualitas mengakui seseorang mempunyai jiwa dan pikiran, berusaha mencari tujuan beserta makna dalam pekerjaan yang dilakukan, adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian komunitas (Marwan dkk, 2019).

Schutte (2016) menyampaikan bahwa seringkali seseorang memahami bahwa spiritualitas tidak berbeda dengan religiusitas. Sani & Ekowati (2019) mengungkapkan pada dasarnya *workplace spirituality* tidak selalu melibatkan hubungan keagamaan namun hanya berdasar pada nilai-nilai pribadi dan filsafat. Dalam arti yang lebih luas *workplace spirituality* tidak hanya mengenai agama seseorang, tetapi hal tersebut dapat menunjukkan keyakinan agamanya di tempat kerja. Sehingga dapat didefinisikan bahwa *workplace spirituality* sebagai kesempatan dalam mengekspresikan berbagai aspek kepribadian yang ada dalam diri seseorang.

Workplace spirituality dapat diimplementasikan anggota organisasi melalui dorongan dari aspek budaya organisasi (Miñon, 2017). Keberhasilan penerapannya melibatkan keyakinan atas dukungan dan bagian dari organisasi, adanya perasaan keterikatan dengan organisasi melalui visi dan misi, dan rasa kepercayaan yang ada di tempat kerja (Kalantari & Khalili, 2018). Menurut Petchsawang & McLean (2017) program pengembangan spiritualitas seperti meditasi keutuhan dapat dipertimbangan organisasi ununtuk menumbuhkan kerohanian di tempat kerja, selain itu juga dapat membantu para anggota merasa dilibatkan dengan pekerjaan mereka.

Berbagai peneliti mendefinisikan *workplace spirituality* dan memberikan dimensi secara beragam. Menurut (Nair & Sivakumar, 2018) beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi *workplace spirituality* di antaranya, yaitu *Meaningful work*, didefinisikan bahwa seseorang memiliki perasaan bermakna atas pekerjaan yang sedang dijalankan. *Connection*, merupakan hubungan mendalam dari pekerja dengan orang lain. Sehingga dapat didefinisikan bahwa seseorang dianggap berpengalaman terhadap perasaan yang mendalam mengenai hubungan dengan orang lain maupun pekerjaan. *Alignment with organizational values*, didefinisikan bahwa seseorang memiliki rasa kesesuaian mengenai nilai-nilai organisai terhadap nilai-nilai dan kepercayaan mereka.

Yogatama & Widyarini (2015) mengidentifikasi dua faktor pengukuran dari *workplace spirituality* meliputi Perasaan bertujuan dan berharga dalam pekerjaan, dibutuhkan hati nurani dari individu dalam pelaksanaan misi dan nilai-nilai organisasi. Perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perubahan pribadi, adanya

dukungan dari perhatian organisasi mengenai pemberdayaan karyawan serta kesinambungan antara kepentingan individu dengan kepentingan organisasi.

2.2.3 Devianse Behavior Intention

Workplace devianse behavior merupakan sebuah usaha maupun rencana dengan penuh kebencian yang bertujuan untuk mengganggu organisasi sehingga menyebabkan timbulnya permasalahan penting di tempat kerja (Utkarsh *et al.*, 2019). Menurut Cahyani (2016), adanya perlakuan tidak adil serta kekhawatiran yang ada di dalam organisasi, menjadi penyebab munculnya perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang yang dapat terjadi di tempat kerja meliputi pelecehan, sabotase, pencurian, kekerasan, datang terlambat, bertindak kasar, berbohong dan lain sebagainya.

Deviant behavior dianggap sebagai perilaku yang tidak pantas, dikarenakan adanya pelanggaran norma, ketetapan atau peraturan yang sedang dijalankan sehingga dapat berdampak buruk pada organisasi. (Ibrahim *et al.*, 2017). Karyawan dianggap melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja ketika mereka merasa frustrasi, stres, marah atau bahkan ketika mereka diprovokasi oleh orang lain (Robinson *et al.*, 2019). Sehingga *workplace deviant behavior* memerlukan pengelolaan yang tepat supaya tidak memberikan dampak negatif bagi organisasi ataupun perusahaan.

Agwa (2018) mendefinisikan bahwa diterima atau tidaknya *deviant behavior* tergantung dari sudut pandang hukum, namun hal tersebut tentu bertentangan dengan norma sosial secara umum. Perilaku melanggar norma-norma yang diterapkan, dapat mengancam organisasi maupun para anggota, bahkan keduanya (Robbins & Judge, 2015) Selain itu, konsep *deviant behavior* dalam lingkup manajemen sangat penting karena berdampak pada konsekuensi kerugian biaya yang cukup besar, serta dapat menghilangkan kenyamanan bekerja pada organisasi (Chen *et al.*, 2016).

Akkerman *et al.*, (2020) membedakan *workplace deviant behavior* dalam tiga kategori, di antaranya Penyimpangan produksi, yaitu sebuah tindakan kecil dalam perilaku menyimpang yang berdampak pada organisasi, seperti membuang-buang waktu ketika bekerja. Penyimpangan property, yaitu sebuah tindakan serius dalam perilaku menyimpang yang berdampak pada organisasi, seperti mencuri properti

atau keuangan perusahaan. Agresi pribadi, yaitu sebuah tindakan serius dalam perilaku menyimpang yang berdampak pada organisasi, seperti adanya tindakan pelecehan verbal.

Utkarsh *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa *workplace deviant behavior* terbagi menjadi dua bagian yaitu Penyimpangan interpersonal, penyimpangan yang dilakukan sebagai upaya untuk merusak hubungan melalui sebuah tindakan atau aktivitas seperti berbuat kasar dengan rekan kerja, berbohong dan lain sebagainya. Penyimpangan organisasi, penyimpangan yang dilakukan berkaitan dengan keterlambatan atau pencurian barang-barang di tempat kerja.

Perilaku menyimpang ditempat kerja (*workplace deviance*) telah menjadi fenomena umum dan menjadi konsep sentral baik dalam konteks teoritis maupun analisis empiris selama 3 dekade terakhir, Chen *et al.* (2015); Thau *et al.* (2009); Ferris *et al.* (2009). Tema ini memunculkan berbagai perdebatan dan menjadi pertimbangan dalam berbagai sudut pandang yang berbeda. Sejauh ini, konsep perilaku menyimpang lebih banyak dipelajari berkaitan dengan konteks manajemen karena menimbulkan konsekuensi kerugian biaya yang tinggi maupun hilangnya kenyamanan bekerja dalam organisasi, Chen *et al.* (2015).

Hasil studi awal yang dilakukan oleh Harper (1990) menemukan bahwa 33 sampai 75 persen pekerja di Amerika pernah atau sering melakukan pencurian, sabotase, agresi personal serta ketidakhadiran yang tidak disertai pemberitahuan resmi. Bashir *et al.* (2012) juga menemukan bahwa 82 persen pekerja pada organisasi publik di Pakistan sering masuk kantor terlambat, 90 persen menggunakan waktu makan siang yang lebih lama dan 66 persen pekerja sering pulang kantor sebelumnya. Menurut Cheang dan Appelbaum (2015), ketidakhadiran di tempat kerja menyebabkan kerugian sebesar 40 miliar dolar setiap tahunnya di Amerika Serikat, Fakta- fakta yang dikemukakan telah memicu berbagai penelitian untuk menganalisis perilaku menyimpang.

Fernandez and Moldogaziev (2011) menjelaskan bahwa pemberdayaan pekerja merupakan salah satu tema sentral dalam konteks reformasi manajerial di Amerika Serikat saat ini. Asumsinya didasarkan

pada *National Performance Review* (NPR) yang menyebutkan bahwa ada kecenderungan penurunan kinerja pemerintah. Hal ini tergambar dari sikap pekerja sektor publik malas bahkan tidak berkompeten yang ditambah dengan sistem yang kaku serta menghambat kreativitas dan inovasi (Thompson, 2000). Dugaan tersebut diperkuat dengan hasil-hasil riset yang memperlihatkan bahwa perilaku-perilaku yang buruk lebih cenderung terjadi pada organisasi publik dibanding swasta (Aquino *et al.*, 2006; Mayhew and McCarthy, 2005).

Meskipun didefinisikan secara berbeda, perilaku-perilaku tersebut menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun performa organisasi secara umum (Muafi, 2011) serta dapat pula memicu keinginan anggota untuk keluar, ketidakpuasan, penurunan wibawa organisasi, pencurian dll (Bollin dan Heatherly, 2001). Zribi dan Souai (2013) menjelaskan bahwa ada 3 prinsip esensial yang dapat digunakan untuk mengkarakterisasi perilaku menyimpang :

1. Perilaku menyimpang membawa dampak merusak secara sistematis terhadap organisasi.
2. Bahwa perilaku- perilaku tersebut haruslah dilakukan secara sadar dan bukan suatu kebetulan. Artinya, individu yang berperilaku menyimpang secara sadar melawan norma-norma yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Perilaku tersebut dilakukan secara langsung terhadap organisasi (sabotase) atau secara tidak langsung (kekerasan verbal, fisik dan moral serta gangguan seksual).

Perilaku menyimpang di tempat kerja terdiri penyimpangan interpersonal dan penyimpangan organisasional. Perilaku menyimpang juga bersifat positif atau membangun (konstruktif) dimana pekerja mengikutsertakan perilaku inovatif yang memberikan organisasi dengan kreativitas penting, dan bersifat negatif yakni termasuk ketidakpatuhan pada pengarahan yang sifatnya disfungsi. Penyimpangan positif atau penyimpangan konstruktif (*constructive deviance*) didefinisikan sebagai perilaku yang melanggar norma-norma organisasi dengan maksud untuk

membantu organisasi (Galperin dalam Appelbaum *et al.*, 2007). Penyimpangan konstruktif dapat mencakup perilaku yang belum disahkan yang memfasilitasi tujuan organisasi.

Olabimitan dan Alausa (2014) juga mengemukakan bahwa ada dua cara perilaku menyimpang di tempat kerja dapat dibedakan dari perilaku lainnya, yaitu:

1. *Volitional*: perilaku atas kemauan sendiri dan
2. Memiliki tujuan yang berbahaya.

Konsep *Devianse Workplace Behavior* (DWB) merupakan perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar norma-norma organisasi dan pada akhirnya mengancam kinerja organisasi, kinerja individu lainnya atau bahkan keduanya (Bennett dan Robinson, 2000). Perkembangan konsep DWB selanjutnya dipengaruhi oleh keberadaan target yang menjadi sasaran perilaku tindakan menyimpang karyawan.

Pada dasarnya, sasaran tindakan perilaku menyimpang dari karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu sasaran kepada organisasi dan kepada anggota lain dari organisasi (Zottoli, 2003 dalam Djalantik dan Sutjipto, 2006). Selain itu, konsep DWB dapat dibedakan menjadi beberapa kategori lebih rinci dan masih terkait dengan wujud perilaku yang ditujukan kepada organisasi dan individu lain di organisasi. Tipe-tipe tersebut adalah: (1) *Production Deviance*, (2) *Property Deviance*, (3) *Political Deviance*, (4) *Personal Aggression*.

1. *Production Deviance*

Perilaku yang termasuk dalam *production deviance* adalah pulang atau meninggalkan pekerjaan lebih awal, mengambil waktu istirahat melebihi waktu semestinya, secara sengaja memperlambat penyelesaian tugas dan tidak efisien dalam menggunakan sumber daya organisasi. *Production deviance* lebih mengarah kepada tindakan menyimpang yang ditujukan untuk menurunkan tingkat kinerja karyawan yang bersangkutan.

2. *Property Deviance*

Perilaku yang termasuk dalam *property deviance* adalah melakukan tindakan sabotase dan mencuri perlengkapan milik organisasi dan lebih mengarah kepada tindakan pengrusakan terhadap properti milik

organisasi.

3. *Political Deviance*

Political deviance merupakan tindakan menyimpang yang cenderung mengarah kepada motif politis seperti lebih menunjukkan keberpihakan pada pihak-pihak tertentu dalam organisasi, menyebarkan informasi yang tidak benar dan menyesatkan, melakukan tuduhan kesalahan kepada individu lain.

4. *Personal Aggression*

Personal aggression lebih tertuju kepada sasaran individu lain dalam organisasi. Contoh dari tindakan menyimpang ini seperti melakukan tindakan penganiayaan dan mengancam rekan kerja lainnya.

Hudilburg (2005) dalam Djalantik dan Sutjipto (2006) juga mengistilahkan tindakan menyimpang ini sebagai *antisocial behaviors*. Hudilburg membagi *antisocial behaviors* menjadi empat kategori yaitu (1) *venting*, (2) *dissipation*, (3) *fatigue* dan (4) *explosion*.

1. *Venting*

Venting adalah perilaku anti-sosial cenderung berbentuk verbal seperti menghina rekan kerja lain di depan umum atau mengucapkan kata-kata kasar.

2. *Dissipation*

Dissipation merupakan perilaku yang cenderung berupa tindakan pembalasan terhadap organisasi akibat adanya pelanggaran hak-hak atau karyawan merasa adanya tindakan ketidakadilan.

3. *Fatigue*

Fatigue menunjukkan perilaku karyawan yang terlalu terobsesi dengan emosi negatif dan cenderung bertahan dengan emosi negatif tersebut.

4. *Explosion*

Pada tipe ini, individu telah menunjukkan perilaku anti-sosial secara nyata dan menunjukkan emosi negatif yang berdasarkan kemarahan serta memungkinkan terjadinya tindak kekerasan.

Meskipun Zottoli dan Hudiburg memberikan penggolongan yang berbeda-beda namun perilaku menyimpang karyawan didasari oleh adanya unsur emosi

negatif dan memungkinkan timbulnya tindakan kekerasan yang tujuannya merusak keharmonisan hubungan organisasi dengan individu lainnya dalam (Djalantik dan Sutjipto, 2006).

Selain itu, disimpulkan pula bahwa perilaku menyimpang pada dasarnya merupakan ekspresi karyawan akibat adanya bentuk pelanggaran dan ketidakadilan dari organisasi menyangkut pemenuhan hak-hak yang tidak optimal terutama setelah karyawan telah menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kehendak organisasi.

Turnley dan Feldman (2011) telah memasukkan perilaku menyimpang dan perilaku anti-sosial lainnya sebagai dampak dari terjadinya pelanggaran kontrak psikologis. Akan tetapi, sebagian besar penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kontrak psikologis tidak melibatkan aspek *deviant workplace behaviour* namun hanya menganalisa hubungan pelanggaran kontrak psikologis dengan persepsi karyawan bahwa telah terjadi pelanggaran kontrak psikologis tersebut.

Terkait dengan hal tersebut, ini dapat disebabkan oleh sulitnya memperoleh informasi tentang perilaku menyimpang karyawan. Pada periode awal dikembangkannya topik pelanggaran kontrak psikologis, keterkaitan emosi negatif yang mendasari perilaku menyimpang menjadi umum untuk dibahas dalam penelitian karena terbukti keterkaitan antara emosi negatif dan perilaku menyimpang karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini telah diteliti dalam berbagai penelitian dan literatur menyangkut perilaku anti-sosial.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turnley dan Feldman (2007), maka dibuktikan adanya keterkaitan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan *workplace deviant behaviour*. Keterkaitan tersebut didasari oleh peran emosi negatif seperti kemarahan, kekecewaan dan stress yang terwujud dalam berbagai perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja. Perilaku menyimpang tersebut dapat diarahkan kepada organisasi maupun kepada individu lain yang berada di lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin sering terjadi pelanggaran kontrak psikologis maka *workplace deviant behaviour* akan semakin tinggi.

2.3 Pengaruh Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Iklim kerja dengan *Devianse behavior Intention*

Deviant Behavior Intention merupakan seorang karyawan yang melakukan tindakan penyimpangan dalam pekerjaan di suatu tempat kerja baik dalam tindakan penyelewengan keuangan atau sering di kenal dengan korupsi sehingga dikeluarkan dari tempat kerja karena perilakunya sendiri. Dalam sebuah pekerjaan setiap perangkat desa merupakan bagian penting dalam menunjang jalannya pemerintahan desa karena perangkat desa menjadi penggerak utama berjalannya suatu pemerintahan atau organisasi sehingga akan berkaitan dengan karakter atau sifat dari setiap perangkat desa dan itu berhubungan dengan iklim kerja (*Ethical Climate*) menurut (Robbins & Judge, 2015:360) *Ethical Climate* atau iklim kerja yang beretika adalah konsep tentang perilaku benar dan salah di tempat kerja yang dapat menggambarkan nilai dari organisasi sebenarnya serta menyusun pengambilan keputusan untuk anggotanya. Sehingga dapat dengan mudah untuk menjadi suatu pengaruh dalam setiap tindakan perangkat desa untuk melakukan *Devianse Behavior Intention*. Iklim etis di tempat kerja merupakan modal utama berjalannya suatu organisasi yang baik untuk organisasi itu sendiri ataupun untuk setiap perangkat atau struktur pengurusnya.

Oleh karena itu iklim etis di tempat kerja sangat berpengaruh untuk terjadi penyimpangan di dalam suatu pekerjaan dapat di lihat dari penjelasan di atas bahwa iklim etis di tempat kerja merupakan alat regulasi organisasi yang dapat menunjukkan karyawan bertindak secara berbeda seperti pendapat dari (Teresi *et al.*, 2019) mendefinisikan *ethical climate* sebagai aspek dasar dalam kehidupan organisasi, di mana dapat secara langsung berpengaruh pada perilaku individu dan hasil organisasi.

2.3.2 Pengaruh Semangat Kerja dengan *Devianse Behavior Intention*

Work spirit merupakan pengakuan bahwa seseorang mempunyai kehidupan dari dalam dirinya yang memelihara dan dihasilkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam lingkup komunitas (Robbins *and* Judge, 2015:375). Dapat diartikan bahwa sebuah organisasi yang menerima adanya budaya spiritualitas mengakui seseorang mempunyai jiwa dan pikiran, berusaha mencari tujuan beserta makna dalam pekerjaan yang dilakukan, adanya keinginan untuk

berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian komunitas (Marwan et al., 2019). Sehingga sangat berkaitan atau berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja karena bersinggungan dengan nilai dan norma baik terhadap masing individu maupun terhadap suatu organisasi itu sendiri atau suatu pemerintahan.

Spiritualitas setiap individu pasti berbeda sesuai dengan ajaran dan ilmu yang di miliki dan akan berdampak pada suatu nilai maupun norma setiap individu sehingga spritualitas dalam suatu pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku menyimpang atau *Deviant Behavior Intention*. Maka perlu adanya penanggulangan yang baik agar tidak terjadi *Deviant Behavior Intention*.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga atau dugaan sementara karena masih perlu dibuktikan kebenarannya. Menurut Muri (2016) hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah. Sementara menurut Sugiyono (2018) Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan pengertian mengenai hipotesis diatas tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₁ : Iklim Kerja berpengaruh Positif terhadap *Devianse Behavior Intention*.

H₂ : Semangat Kerja berpengaruh Positif terhadap *Devianse Behavior Intention*.

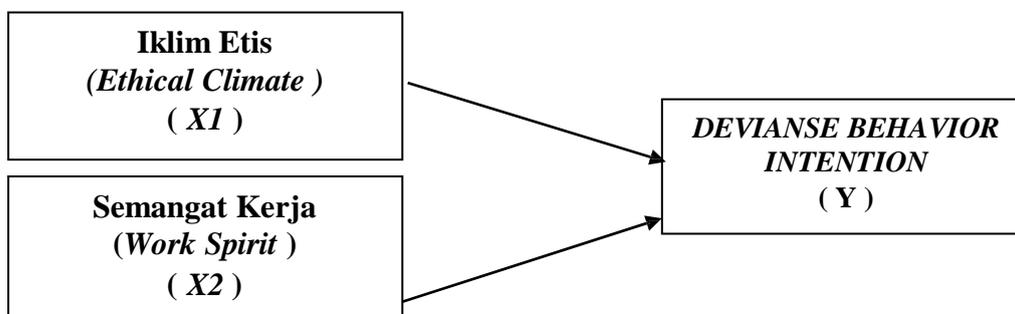
2.5 Kerangka konseptual Penelitian

Seorang karyawan atau perangkat desa dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan dapat memberikan contoh tauladan bagi masyarakat sekitar untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi desa

tersebut. Sehingga penting untuk setiap perangkat desa memahami tugas pokok masing-masing setiap perangkat desa sebagaimana Jovanović *et al.*, (2019) memberikan pernyataan bahwa *ethical climate* menjadi persepsi karyawan mengenai praktik dan kebijakan organisasi. Adapun faktor yang membentuk perspektif etika karyawan, yaitu Kesan pribadi dan pengalaman, hal ini akan menunjukkan semangat individu yang lebih tinggi ketika bekerjasama dengan tim. Diskusi dengan rekan kerja, dapat menciptakan iklim etika yang baik dalam lingkungan kerja dan secara bersamaan menurunkan tingkat *Deviant Behavior Intention*.

Yogatama & Widyarini (2015) mengidentifikasi dua faktor pengukuran dari *workplace spirituality* meliputi Perasaan bertujuan dan berharga dalam pekerjaan, dibutuhkan hati nurani dari individu dalam pelaksanaan misi dan nilai-nilai organisasi. Perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perubahan pribadi, adanya dukungan dari perhatian organisasi mengenai pemberdayaan karyawan serta kesinambungan antara kepentingan individu dengan kepentingan organisasi. Sehingga mampu menurunkan tingkat *Deviant Behavior Intention*.

Secara sederhana, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian