

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang terjadi dalam perusahaan maupun organisasi adalah penyimpangan. *Workplace deviant behavior* (perilaku menyimpang di tempat kerja) adalah perilaku pegawai yang mengabaikan aturan atau hal-hal yang sudah dibuat dan ditentukan oleh perusahaan. Perilaku pegawai seperti itu dalam jangka panjang akan menimbulkan kerugian perusahaan atau paling buruk akan membuat perusahaan bangkrut (Robinson dan Bennett, 1995) dalam (Bodankin & Tziner, 2009). *Workplace deviant behavior* juga dapat dikatakan sebagai keinginan sengaja untuk menyebabkan kerusakan perusahaan (Omar., F, Halim. F. W, Zainah Z. A, Farhadi H. , Nasir R, 2011).

*Workplace deviant behavior* dibagi menjadi 2 yaitu dapat berdampak positif dan negatif pada organisasi, yang pertama adalah *constructive workplace deviant behavior* (perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat positif/membangun) dan yang kedua adalah *destructive workplace deviant behavior* (perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat negatif/merusak).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *workaholism* (gila kerja) dengan *constructive deviant behavior* dan *destructive deviance behavior*. Meskipun banyak penelitian terhadap *workaholism* yang dibahas oleh (Clawson, 2014) (Rezaei et al., 2014) (Spagnoli et al., 2020) , namun masih sedikit atau jarang peneliti yang yang meneliti dan menghubungkan

*workaholism* dengan *workplace deviant*. Definisi dari *workaholism* adalah istilah sehari-hari yang digunakan dalam artikel, situs web, dan dalam literatur penelitian untuk menggambarkan orang-orang yang kecanduan bekerja, orang-orang ini disebut sebagai *workaholic* (Oates, 1971) dalam (Spence & Robbins, 2010). *Workaholic* adalah orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan, merasa terdorong untuk bekerja karena adanya tuntutan dan tekanan dari tempat kerja (Spence & Robbins, 2010). Terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi pola perilaku *workaholism* yaitu, *work involvement*, *work enjoyment*, dan *driveness* atau *feeling driven* (Scott K. S., Moore. K. S., & Miceli, 1997).

Berikut adalah bagaimana 3 faktor tersebut mempengaruhi seorang *workaholic* menjadi *workaholism*, yang pertama seorang *workaholic* yang memiliki *work involvement* dan *feeling driven* yang tinggi tetapi tidak mendapatkan *work enjoyment* dalam mencapai target tersebut. Kedua, seorang *workaholics* memiliki *work involvement* yang tinggi dan mereka juga mendapatkan *work enjoyment* tetapi rendah terhadap *feeling driven* untuk mencapai target. Ketiga, *workaholics* yang memiliki antusias yang tinggi yang melaksanakan 3 faktor yang berpengaruh diatas yaitu *work involvement*, *work enjoyment*, dan *feeling driven*. Berdasarkan individu (Causes & Hirschi, 1969) mereka yang memiliki *work involvement* yang tinggi akan cenderung tidak terlibat dalam *workplace deviant behavior*. Oleh karena itu juga, karyawan yang memiliki *work enjoyment* di tempat kerja, mereka akan cenderung tidak terlibat dalam *workplace deviant behavior*. Pada akhirnya, *feeling driven* berasal dari kebutuhan untuk membuktikan diri sendiri dan untuk mendukung harga diri (McMillan et al., 2003) dalam (Mazzetti et al., 2014) dalam maka, individu

yang memiliki *feeling driven* yang lebih tinggi tersebut disebabkan oleh kebutuhan batin yang cenderung untuk melanggar norma organisasi dan melakukan *workplace deviant behavior* karena mereka akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan mereka.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sekarang tuntutan zaman sudah semakin maju dan berkembang terutama pada revolusi industri 4.0 yang membuat para karyawan dituntut untuk memiliki usaha lebih untuk terus bekerja dan mencapai target yang dituntut oleh perusahaan, tuntutan untuk terus bekerja ini disebut *workaholism*. Berdasarkan deskripsi yang sudah dijelaskan di atas maka, penelitian ini mencoba menjawab pertanyaan yang masih ada tentang efek *workaholism* di dunia kerja maupun organisasi. Pada teori *Conservation Of Resources* menggambarkan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong manusia untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki saat ini dan mengejar sumber daya yang baru (Hobfoll & Ford, 2007). Ketika seseorang kehilangan sumber daya yang ia miliki secara banyak, maka mereka akan melakukan *defense mechanism* untuk mendapatkan sumber daya tersebut kembali dan salah satu *mechanism* yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penyimpangan di tempat kerja. Berdasarkan logika tersebut, maka penelitian ini akan semakin menarik untuk dilakukan karena, meskipun hal ini sudah dijelaskan secara teori, tetapi masih banyak yang belum menjelaskan bahwa *workaholism* memiliki hubungan yang berkaitan dengan *workplace deviant behavior* khususnya terkait dengan *constructive deviant behavior* dan *destructive deviant behavior*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work involvement* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant behavior*?
2. Apakah *work enjoyment* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant behavior*?
3. Apakah *feeling driven* berpengaruh positif terhadap *destructive deviant behavior*?
4. Apakah *work involvement* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant behavior*?
5. Apakah *work enjoyment* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant behavior*?
6. Apakah *feeling driven* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant behavior*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuktikan pengaruh negatif *work involvement* terhadap *destructive deviant behavior*
2. Membuktikan pengaruh negatif *work enjoyment* terhadap *destructive deviant behavior*

3. Membuktikan pengaruh positif *feeling driven* terhadap *destructive deviant behavior*
4. Membuktikan pengaruh positif *work involvement* terhadap *constructive deviant behavior*
5. Membuktikan pengaruh positif *work enjoyment* terhadap *constructive deviant behavior*
6. Membuktikan pengaruh positif *feeling driven* terhadap *constructive deviant behavior*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada organisasi maupun karyawan yang terkait dalam penelitian ini. Penelitian ini mencakup manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi pada bidang terkait khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memberikan referensi dan informasi tentang hubungan *workaholism* dengan *destructive deviant* dan *constructive deviant*.
- (2) Penelitian yang dilakukan juga dapat digunakan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya khususnya terkait dengan hubungan *workaholism* dengan *destructive deviant* dan *constructive deviant*.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti, organisasi, maupun karyawan. Manfaat tersebut antara lain sebagai berikut :

#### (1) Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan *workaholism* dengan *destructive deviant* dan *constructive deviant*.

#### (2) Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi sehingga dapat membantu dalam pencegahan terjadinya *destructive deviant* dan *constructive deviant* yang dilakukan karyawan yang dilatarbelakangi oleh *workaholism*.

#### (3) Manfaat bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan Badan Diklat Provinsi DIY untuk mengelola hubungan atau dampak dari *workaholism* terhadap *destructive deviant* dan *constructive deviant*.

### 1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup dan fokus masalah penelitian ini terbatas hanya meneliti hubungan 3 dimensi *workaholism* yaitu *work involvement*, *work enjoyment*, dan *feeling driven* terhadap *destructive* dan *constructive deviant*. Kedua macam

penyimpangan tersebut adalah variabel dependen dan *work involvement*, *work enjoyment*, dan *feeling driven* sebagai variabel independen. Subjek penelitian ini adalah karyawan Badan Diklat Provinsi DIY di Gunung Sempu.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan penelitian yang ada di skripsi ini , maka berikut adalah sistematika penulisan yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah , manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi konsep dan atau teori atau definisi yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam bab ini juga disajikan pengembangan hipotesis penelitian

### **BAB III        METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan hal mengenai lokasi riset, data, model, alat analisis, dan batasan operasional yang digunakan dalam riset.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan dari hasil analisis data penelitian. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau bentuk lain. Sedangkan pembahasan tentang hasil yang diperoleh berupa penjelasan teoritik, baik secara kualitatif, kuantitatif maupun statistik.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran (implikasi kebijakan) dinyatakan secara terpisah. Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis.