

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori *Conservation of Resources* sebagai *grand theory* dalam penelitian ini, dan teori mengenai *workplace deviance behavior* yang di dalam nya terdapat teori tentang *destructive* dan *constructive deviance* yang digunakan sebagai panduan dasar dalam penelitian ini. Pada bagian selanjutnya membahas tentang *workaholism* dan dimensi – dimensi *workaholism* yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga membahas pengembangan hipotesis.

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori *Conservation of Resources*

Teori *Conservation of Resources* digunakan dalam penelitian ini sebagai *grand theory* untuk meneliti pengaruh *workaholism* terhadap *workplace deviant behavior*. Prinsip dasar dari teori *Conservation of Resources* adalah bahwa orang memiliki dorongan untuk menciptakan, dan melindungi sumber daya yang dimiliki. Menurut (Hobfoll & Ford, 2007), sumber daya adalah objek, karakteristik pribadi, kondisi, maupun energi yang dihargai dari individu. Sumber daya tersebut diberikan kepada karyawan oleh organisasi atau perusahaan misalnya seperti, dukungan logistik dan keuangan. Ketika individu bekerja, mereka menggunakan sumber daya yang mereka miliki seperti energi, pikiran, dan lain sebagainya, mereka akan melakukan sesuatu jika mereka mendapatkan manfaat yang lebih besar

dibandingkan dengan sumber daya yang mereka keluarkan , jika sumber daya yang mereka keluarkan lebih banyak dibandingkan sumber daya yang mereka dapatkan, maka hal tersebut akan menyebabkan stres.

Menurut teori *Conservation of Resources*, tiga kondisi ini dapat menyebabkan stres (Hobfoll & Ford, 2007): (1) ketika sumber daya utama milik individu atau karyawan terancam hilang (2) ketika sumber daya hilang atau (3) ketika individu atau karyawan gagal mendapatkan sumber daya setelah menginvestasikan sumber daya secara terus menerus. Karyawan dapat menginvestasikan sumber daya yang tersedia untuk memperoleh sumber daya tambahan. (Hobfoll & Ford, 2007) memaparkan bahwa terdapat dua akibat dari investasi sumber daya dalam teori *Conservation of Resources*: (1) menunjukkan bahwa individu dengan sumber daya yang berlimpah kurang rentan terhadap kehilangan sumber daya , dengan kelebihan sumber daya yang dimiliki maka individu dapat menginvestasikan sumber daya yang ada (2) menyatakan bahwa kurangnya sumber daya membuat investasi lebih sulit dan meningkatkan kerentanan terhadap kehilangan sumber daya.

Individu berusaha untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya yang dimiliki termasuk dengan sumber daya emosional dan meminimalkan ancaman kehilangan sumber daya yang dimiliki (Hobfoll & Ford, 2007), untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki maka tiap individu dituntut untuk terus bekerja, dan tuntutan untuk terus bekerja ini yang disebut *workaholism* , ketika individu dituntut untuk terus bekerja dan mempertahankan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi maka individu akan melakukan segala cara untuk

mempertahankan sumber daya tersebut bagaimanapun caranya dan salah satu cara tersebut adalah dengan melakukan penyimpangan di tempat kerja, baik itu berbentuk *destructive deviant behavior* maupun *constructive deviant behavior*.

2.1.2. Workplace Deviant Behavior

Workplace deviant behavior telah menjadi masalah yang terus-menerus terjadi setidaknya sejak Revolusi Industri (Klotz & Buckley, 2013). Menurut teori ikatan sosial, orang akan melakukan tindakan menyimpang hanya jika terikat dengan lingkungan masyarakat yang rendah akan norma sosial (Causes & Hirschi, 1969) dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa tatanan dan norma yang ada di masyarakat tidak dilakukan atau dilaksanakan dengan baik, sehingga adanya ketidakjelasan norma dan aturan yang ada di masyarakat. Karena tekanan moral dari sistem sosial di masyarakat tidak ada, maka individu bebas untuk melakukan tindakan menyimpang (Hirschi, 1969). Sebaliknya, ketika ikatan dengan tatanan sosial kuat, kontrol sosial diperkuat maka individu cenderung tidak akan terlibat dalam perilaku menyimpang yang merusak karena dibatasi dengan norma dan sistem sosial yang berlaku.

Berikut adalah tindakan yang termasuk dalam *workplace deviant behavior* seperti, sabotase, ketidakhadiran, penggelapan, keterlambatan, pelecehan seksual, penganiayaan terhadap rekan kerja, *vandalisme*, balas dendam karyawan, pengambilan keputusan yang tidak etis, dan perilaku politik (Gruys et al., 2010) (Gruys dan Sackett, 2003) dalam (Susilawati, 2018). Istilah *workplace deviant behavior* biasanya memiliki konotasi negatif sebagai pelanggaran norma dan

biasanya dianggap berbahaya bagi masyarakat, atau dalam kasus penyimpangan di tempat kerja, bagi organisasi (Malik & Lenka, 2019). Workplace deviance behavior terbagi dalam 2 kategori, yaitu *destructive deviant behavior* dan *constructive deviant behavior*.

2.1.2.1 Destructive Deviant Behavior

Destructive deviant behavior adalah perilaku pegawai yang melanggar norma-norma organisasi secara signifikan dan perilaku tersebut dapat mengancam kesejahteraan organisasi, pegawai, maupun keduanya (Robinson dan Bennet, 1995) dalam (Bodankin & Tziner, 2009). *Destructive deviant behavior* terbagi atas 2 kategori, yang pertama adalah *interpersonal deviant* termasuk perilaku pegawai yang ditujukan kepada rekan kerja seperti menghina atau memperlakukan karyawan lain secara kasar, dan kategori yang kedua adalah, *organizational deviant* adalah tindakan sukarela yang mengancam kesejahteraan organisasi yang dilakukan terhadap organisasi (Robinson dan Bennet, 1995 dalam Bodankin dan Tziner 2009).

2.1.2.2 Constructive Deviant Behavior

Constructive deviant behavior adalah perilaku sukarela yang melanggar norma organisasi secara signifikan yang dapat berpengaruh positif atau membangun kesejahteraan organisasi, pegawai, maupun keduanya (B.L Galperin, 2002). *Constructive deviant* terbagi dalam 3

kategori yaitu, *innovative organizational constructive deviant* yang mencerminkan perilaku pegawai yang inovatif dan kreatif dan memperbaiki norma yang sudah ada, *challenging organizational constructive deviant* yang melanggar norma dan aturan organisasi untuk membantu organisasi, dan yang terakhir adalah *interpersonal constructive deviant*, yaitu pelanggaran terhadap individu dalam organisasi yang menjejahterakan organisasi, contohnya seperti melanggar perintah atasan demi kebaikan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya, beberapa peneliti telah mengkaji tentang terjadinya *destructive deviant behavior* dan *constructive deviant behavior* secara bersamaan di tempat kerja dengan peran keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi (Malik & Lenka, 2019). Demikian pula terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa, hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan supervisor akan menimbulkan *feeling driven* karyawan untuk melakukan *workplace deviance behavior* (Mo, S., & Shi, 2017). Penelitian selanjutnya menyelidiki *workplace deviance behavior* dalam unit organisasi (Götz et al., 2019) . (Robinson dan Greenberg, 1998; Zimmerman, 2001) juga telah membuat penelitian tentang *workplace deviant behavior* ini lebih lanjut dan menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace deviant behavior* seperti faktor organisasi (lingkungan organisasi dan sistem birokrasi).

2.1.3. *Workaholism*

Menurut (Spence & Robbins, 2010) , *workaholic* adalah orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan, merasa terdorong atau terdorong untuk bekerja karena tekanan batin,tuntutan pekerjaan, dan rendahnya kenikmatan dalam menjalani pekerjaan di tempat kerja. Spence dan Robbin (1992) dalam memaparkan 3 faktor yang dapat mempengaruhi pola perilaku *workaholism* yaitu, *work involvement*, *work enjoyment*, dan *feeling driven*.

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*.

Dalam penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian tentang *workaholism* yang dilihat dari perspektif organisasi yang positif (R. J. Burke, 2000). Penelitian yang dilakukan oleh (Matuska, 2010) meneliti tentang hubungan *workaholism*, *life balance* dan *well being*. (Sharma Parul, 2011) melakukan penelitian terhadap efek dari *workaholism* yang disebutkan lebih parah daripada yang disadari orang. Penelitian selanjutnya meneliti tentang pengaruh tipe *workaholism*, *perfectionism* terhadap hasil kerja (R. Burke, 2008) .(Andreassen, 2014) membahas kecenderungan yang stabil dari kerja yang berlebihan dengan

tujuan utama untuk memberikan pengawasan yang diperbarui tentang penelitian di masa depan.

2.1.3.1 Dimensi – Dimensi *Workaholism*

1. Work Involvement

Robbins (2008, dalam Fariha Azzahra, 2019) mengemukakan bahwa *work involvement* atau keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana individu secara psikologis memihak pada pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

2. Work Enjoyment

Work enjoyment dalam dunia kerja merupakan suatu rasa untuk menikmati pekerjaan, yang akan mendorong semangat bekerja dengan penuh tanggung jawab pada setiap karyawan (Bakker, 2007) dalam (Graves et al., 2012)

3. Feeling Driven / Driven to work

Perasaan terdorong untuk bekerja menyiratkan bahwa individu bekerja karena mereka merasa bahwa harus dan merasa bersalah atau cemas jika mereka tidak bekerja (Spence & Robbins, 2010).

2.1 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegaran (2010, dalam Fariha Azzahra, 2019), ketika seorang individu terlibat dalam pekerjaannya (*work involvement*) maka mereka tidak akan terpengaruh pada hal-hal yang negatif yang dapat merugikan dan mempengaruhi output yang mereka hasilkan, maka dapat dikatakan karyawan yang lebih terlibat dengan pekerjaan atau *work involvement* akan cenderung tidak terlibat dalam *destructive deviant behavior* karena mereka sibuk dan tidak punya waktu untuk berpartisipasi, maka dari itu hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Work involvement* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant behavior*.

Karyawan yang dapat memperlihatkan semangat kerja akan memiliki keterlibatan positif terhadap pekerjaan mereka, hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh (Graves et al., 2012) bahwa karyawan yang nyaman dan menikmati pekerjaan mereka, mereka akan fokus pada tanggung jawab pekerjaan mereka dan mengabaikan hal-hal yang negatif yang dapat merusak kenyamanan mereka dalam bekerja. Maka dari itu, hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : *Work enjoyment* berpengaruh negatif terhadap *destructive deviant behavior*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh McMillan et al., (2003, dalam Mazzetti et al., 2014) individu yang memiliki *feeling driven* yang lebih tinggi karena kebutuhan batin terdapat kebutuhan yang harus dipenuhi akan lebih

cenderung untuk melakukan *destructive deviant behavior* karena mereka akan melakukan apa saja untuk mencapai tujuan mereka, maka dari itu hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : *Feeling driven* berpengaruh positif terhadap *destructive deviant behavior*.

Menurut (Causes & Hirschi, 1969) mengidentifikasi “keterikatan” sebagai ikatan yang mengacu pada ikatan emosional dengan orang atau institusi lain. Menurut Hirschi, individu yang terikat secara emosional cenderung akan melakukan penyimpangan yang membangun organisasi karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dibutuhkan untuk kemajuan organisasi. Maka dari itu hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : *Work involvement* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant behavior*.

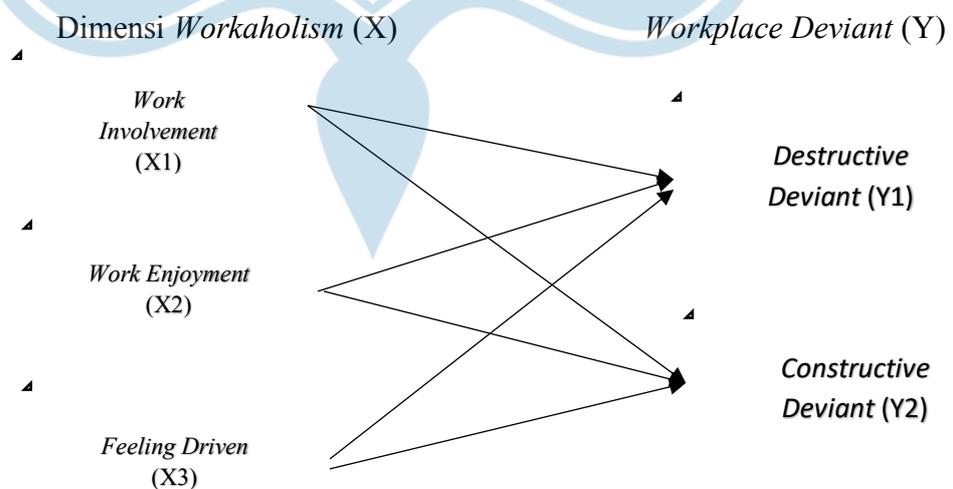
Adanya *work enjoyment* yang timbul dari diri setiap karyawan tidak lepas dari peranan mereka sendiri yang selalu bisa diandalkan oleh perusahaan, yaitu untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan yang menjunjung tinggi kinerja karyawannya akan memberikan suatu pengekspresian diri yang bersifat fleksibel dalam proses dan penyelesaian pekerjaan dengan cara yang tidak terlalu terikat dan cenderung bebas hal tersebut akan memberikan dampak baik bagi para karyawan sehingga karyawan merasa senang,nyaman dan menikmati pekerjaan mereka, ketika rasa itu di dapat maka mereka berperan untuk melakukan *constructive deviant* (Graves et al., 2012), maka dari itu hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5 : *Work enjoyment* berpengaruh positif terhadap *constructive deviant behavior*.

Feeling driven dapat dilihat dari aspek positif dan negatif, jika *feeling driven* itu dapat membuktikan bahwa dalam mereka bekerja tidak ada unsur paksaan dan mereka menyadari bahwa perasaan dorongan untuk bekerja berasal dari diri sendiri bukan sebuah tuntutan maka mereka akan melakukan penyimpangan guna membangun organisasi (*constructive*) karena mereka akan melakukannya dengan sukarela dan senang dengan cara mereka (Graves et al., 2012) maka dari itu hipotesis 6 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6 : *Feeling driven* berpengaruh positif terhadap *constructive deviance behavior*.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Pengaruh *Workaholism* terhadap *Workplace Deviant Behavior*