

ABSTRACT

Deviant work behavior is a behavior that intentionally violates organizational norms and by doing threatens the welfare of the organization, members, and both. Indiscipline is an example of deviant work behavior. One of the indicator of discipline is the level of employee lateness. Employees in five work units of RSUD Dr. Soetomo Surabaya are known to having an average lateness in everyday for 30 minutes 30 seconds started from January to November 2017. The purpose of this study is to analyze individual, social and interpersonal, and organizational factors that influence the discipline of employees in RSUD Dr. Soetomo Surabaya by using the theory of deviant workplace behavior.

This research was an analytic observational study using cross sectional research design. The sample of this study were employees in five work units of RSUD. Dr. Soetomo Surabaya as many as 77 people were obtained based on simple random sampling technique. Data collection was done by giving questionnaires to respondents. Data analysis used in this study was simple Linear Regression.

The results of the statistical impact test showed that individual factors including gender ($p = 0.595$), age ($p = 0.450$), education level ($p = 0.139$), and tenure ($p = 0.057$) did not have an influence on employee disciplines. Social and interpersonal factors consisting of leadership ($p = 0.046$) and group support ($p = 0.016$) had an influence on employee discipline. Organizational factors which consist of organizational ethics climate ($p = 0.047$), job satisfaction ($p = 0.002$), control system ($p = 0.038$), and organizational justice ($p = 0.030$) had an influence on employee discipline, but organizational climate ($p = 0.906$) had no influence on employee disciplines.

The conclusion is that only individual factors do not have an influence on employee discipline so RSUD Dr. Soetomo Surabaya is expected to pay attention to social and interpersonal factors and organizational factors for further enhance of employee disciplines and create an organizational climate that can support employee disciplines.

Keywords: deviant workplace behavior, discipline, individual factors, social and interpersonal factors, organizational factors

ABSTRAK

Perilaku kerja yang menyimpang adalah perilaku yang secara sengaja melanggar norma-norma organisasi dan dalam melakukannya mengancam kesejahteraan organisasi, anggota, maupun keduanya. Ketidaksiplinan merupakan contoh perilaku kerja menyimpang. Salah satu indikator dari kedisiplinan adalah tingkat keterlambatan pegawai. Pegawai di lima unit kerja RSUD Dr. Soetomo Surabaya diketahui memiliki rata-rata keterlambatan tiap harinya selama 30 menit 30 detik pada Januari hingga November 2017. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor individu, sosial dan interpersonal, dan organisasi yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di RSUD Dr. Soetomo Surabaya menggunakan teori *deviant workplace behavior*.

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah pegawai di lima unit kerja RSUD Dr. Soetomo Surabaya sebanyak 77 orang yang didapatkan berdasarkan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner pada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier sederhana.

Hasil uji pengaruh secara statistik menunjukkan bahwa faktor individu yang meliputi jenis kelamin ($p = 0,595$), umur ($p = 0,450$), tingkat pendidikan ($p = 0,139$), dan masa kerja ($p = 0,057$) tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Faktor sosial dan interpersonal yang terdiri dari kepemimpinan ($p = 0,046$) dan dukungan kelompok ($p = 0,016$) memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Faktor organisasi yang terdiri dari iklim etika organisasi ($p = 0,047$), kepuasan kerja ($p = 0,002$), sistem pengendalian ($p = 0,038$), dan keadilan organisasi ($p = 0,030$) memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, namun iklim organisasi ($p = 0,906$) tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

Kesimpulannya adalah hanya faktor individu yang tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai sehingga RSUD Dr. Soetomo Surabaya diharapkan memperhatikan faktor sosial dan interpersonal dan faktor organisasi untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai dan menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung kedisiplinan pegawai.

Kata kunci: *deviant workplace behavior*, kedisiplinan, faktor individu, faktor sosial dan interpersonal, faktor organisasi