

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Di era modern ini banyak sekali terjadi perubahan dan perkembangan dalam dunia organisasi (Carnall 1995). Perubahan mempengaruhi beberapa hal dalam organisasi termasuk berdampak pada *organizational climate* (Agboola dan Salawu, 2011). *Organizational climate* didefinisikan sebagai sebuah sifat di lingkungan kerja yang bisa diukur, yang baik secara langsung atau tidak langsung bisa dirasakan oleh anggota yang berada didalam lingkungan organisasi dan mampu memberi pengaruh maupun menginisiasi perilaku mereka (Litwin dan Stringer, 1968). Menurut Steers (1985), *organizational climate* merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dapat dirasakan dan mampu mempengaruhi anggota-anggotanya. Definisi lain dari *organizational climate* adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Simamora, 2004).

Organizational climate mencakup persepsi dari system penghargaan, dukungan, kondisi kerja, struktur, otonomi, resiko dan konflik dimensional (Giles, 2010). *Organizational climate* berupaya mengidentifikasi bagaimana lingkungan bisa memengaruhi perilaku anggota organisasi (Holloway, 2012). Ketika *organizational climate* dianggap lebih mendukung secara sosial dan emosional, tingkat penyimpangan yang terjadi dalam organisasi akan lebih rendah (Kidwell dan Valentine, 2009). Sebaliknya, ketika karyawan menganggap lingkungannya sebagai lingkungan yang tidak mendukung dan tidak ramah maka mereka akan lebih cenderung melakukan penyimpangan (Wolf, 2012). Contoh penyimpangan meliputi pencurian, penipuan, sabotase, vandalisme, absensi, gangguan seksual, mencemooh, dan korupsi. Salah satu hasil utama yang berbahaya dari perilaku tersebut adalah

mengancam aktivitas organisasi (Bennett & Robinson, 2003; Appelbaum, Deguire, & Lay, 2005).

Seperti halnya Rumah Sakit Umum Haji Surabaya sebagai organisasi pelayanan publik yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang memiliki lebih dari 1000 karyawan tentu harus memberikan *organizational climate* yang baik untuk karyawannya karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan bekerja cenderung lebih optimal dalam melayani pasien.

Dalam sebuah berita yang dikutip peneliti dari www.inews.id pada 4 juni 2018 lalu menjelaskan dimana saat itu terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh ratusan tenaga medis, hal ini sangat merugikan bagi para pasien yang datang untuk berobat karena para pasien yang sudah lama mengantri tidak mendapat pelayanan. Aksi mogok kerja yang dilakukan sebagai wujud protes para tenaga medis yang menuntut perubahan sistem dan tim remunerasi rumah sakit karena merasa sistem remunerasi yang diterapkan manajemen rumah sakit tidak adil.

Aksi protes yang dilakukan para tenaga medis di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya bisa masuk kategori *destructive deviance* bagi organisasi karena dengan adanya aksi tersebut aktivitas organisasi dalam melayani pasien terganggu, sejalan dengan Warren (2003), yang mengatakan bahwa *destructive deviance* adalah perilaku yang berdampak buruk bagi organisasi maupun individu lain dalam organisasi yang pada akhirnya menghambat aktivitas dalam organisasi tersebut.

Dari hasil wawancara dengan kepala bagian umum pada tanggal 07 agustus 2019 di kantor kepala bagian umum Rumah Sakit Umum Haji Surabaya diperoleh informasi bahwa aksi mogok kerja tersebut langsung selesai setelah tuntutan disetujui oleh pihak manajemen rumah sakit. Dengan diterimanya aspirasi, maka para tenaga medis kembali menjalankan tugasnya untuk melayani pasien sebagaimana mestinya. Pihak manajemen rumah sakit menjadikan aksi tersebut sebagai evaluasi agar tidak terjadi lagi hal serupa dikemudian hari.

Maka selain dikatakan sebagai *destructive deviance* aksi tersebut juga bisa menjadi *constructive deviance* karena ada dampak positif yang terjadi pada aksi

tersebut yaitu tersalurkannya aspirasi para peserta aksi yang hasilnya adalah dilakukan tindak lanjut perubahan sistem remunerasi dan tim remunerasi guna mencapai efektifitas organisasi, maka hal tersebut sejalan dengan definisi *constructive deviance* menurut Warren (2003) yang menyatakan bahwa *constructive deviance* adalah tindakan yang menyimpang dari deskripsi pekerjaannya, tetapi memberikan manfaat bagi keefektifan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Peterson (2002), *organizational climate* menjadi faktor yang memiliki efek paling signifikan terhadap perilaku anggota organisasi karena memberi pengaruh pada sikap dan perilaku mereka. Aksi mogok kerja yang dilakukan para tenaga medis bisa jadi adalah bentuk *organizational climate* yang kurang mendukung kepada anggotanya, karena kurangnya ruang penyampaian aspirasi para pegawai terutama tenaga medis.

Individualism merupakan kelompok individu yang tidak memiliki ikatan erat antar individunya, sedangkan *collectivism* merupakan hal yang sebaliknya dimana ada ikatan yang kuat antar individu didalam suatu kelompok (Hofstade, 1980). Golpavar (2012), menyatakan bahwa *destructive deviance* dan *constructive deviance* bisa terjadi pada budaya *individualism* maupun *collectivism*. Penelitian Kanten dan Ulker (2013) telah menunjukkan hasil yang signifikan tentang hubungan *organizational climate* dengan *individualism* dan *collectivism*.

Berdasarkan masalah-masalah dan ulasan yang telah di sampaikan sebelumnya, penelitian ini mengangkat topic **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP DESTRUCTIVE DEVIANCE DAN CONSTRUCTIVE DEVIANCE DENGAN INDIVIDUALISM DAN COLLECTIVISM SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM HAJI SURABAYA”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan peneliti terhadap latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *organizational climate* berpengaruh terhadap *destructive deviance*?
2. Apakah *organizational climate* berpengaruh terhadap *constructive deviance*?
3. Apakah *individualism* memoderasi hubungan *organizational climate* dengan *destructive deviance*?
4. Apakah *individualism* memoderasi hubungan *organizational climate* dengan *constructive deviance*?
5. Apakah *collectivism* memoderasi hubungan *organizational climate* dengan *destructive deviance*?
6. Apakah *collectivism* memoderasi hubungan *organizational climate* dengan *constructive deviance*?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis :

1. Untuk menganalisis hubungan *organizational climate* terhadap *destructive deviance* pada rumah sakit umum haji Surabaya
2. Untuk menganalisis hubungan *organizational climate* terhadap *constructive deviance* pada rumah sakit umum haji Surabaya
3. Untuk menganalisis moderasi *individualism* pada hubungan *organizational climate* dengan *destructive deviance*
4. Untuk menganalisis moderasi *individualism* pada hubungan *organizational climate* dengan *constructive deviance*
5. Untuk menganalisis moderasi *collectivism* pada hubungan *organizational climate* dengan *destructive deviance*
6. Untuk menganalisis moderasi *collectivism* pada hubungan *organizational climate* dengan *constructive deviance*

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan acuan bagi RSUD Haji Surabaya dalam mempertimbangkan *organizational climate* yang ada di organisasi dimoderasi *individualism* dan *collectivism* untuk mengelola dan mengendalikan *destructive deviance* dan *constructive deviance* sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan, menjaga kinerja organisasi atau bahkan mampu meningkatkan produktivitas secara organisasional maupun individu anggota organisasinya serta dapat menciptakan dampak positif terhadap lingkungan kerja yang nantinya organisasi diharapkan mampu memberikan budaya kerja yang bagus dan nyaman bagi karyawannya dan menjaga nama baik organisasi.

2. Bagi peneliti

Menambah referensi ilmu pengetahuan untuk penelitian di masa mendatang tentang pengaruh *organizational climate* terhadap *destructive deviance* dan *constructive deviance* dengan memberikan moderasi *individualism* dan *collectivism*. Sehingga ilmu pengetahuan tentang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia memiliki focus yang lebih luas yaitu dengan mengetahui dampak dari *organizational climate* yang dapat memberikan kenyamanan bagi anggota organisasi ataupun sebaliknya.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab 1 memaparkan penjelasan tentang latar belakang permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Beberapa bahasan yang juga terdapat didalam pendahuluan adalah rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan *organizational climate*, *destructive deviance*, *constructive deviance*, *individualism*, dan *collectivism*. Selanjutnya dalam bab ini juga dibahas tentang bagaimana perumusan hipotesis, dan kerangka berfikirnya.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pembahasan di bab ini adalah tentang metode penelitian yang didalamnya akan dijelaskan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan oleh peneliti dalam pengolahan data.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab 4 memaparkan secara jelas dan detail tentang hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan. Ini merupakan bagian inti dari penulisan, pembahasan masalah, data-data yang di dapat, dan hasil temuan dilapangan, menelaah berdasarkan teori yang digunakan, dan meyakini keabsahan data juga keakuratan hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan serta berisi masukan dari penulis terhadap hasil akhir atau kesimpulan penelitian.