

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN  
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU  
MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA  
(STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)**

**TESIS**



Disusun Oleh:

**JESIKA LAURENZA**

**13180040**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN  
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU  
MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA  
(STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)**

**TESIS**



Disusun Oleh:

**JESIKA LAURENZA**

**13180040**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN  
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU  
MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA  
(STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas  
Kristen Duta Wacana Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Disusun oleh:**

**JESIKA LAURENZA**

**13180040**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2020**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jesika Laurenza  
NIM : 13180040  
Program studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

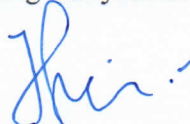
**“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA (STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 24 Juli 2020

Yang menyatakan

  
(Jesika Laurenza)  
13180040



LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN  
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU  
MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA  
(STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)

Jesika Laurenza

13180040

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Manajemen, Fakultas  
Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta Tanggal: 17 Juni 2020

Dewan Penguji

Nama Dosen

1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si
2. Dr. Singgih Santoso, MM
3. Dr. Heru Kristanto, MT

Tanda Tangan



Yogyakarta, 14 Juni 2020

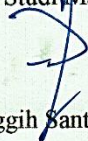
Disahkan oleh:  
DUTA WACANA

Dekan Fakultas Bisnis,



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Singgih Santoso, M.M



**LEMBAR PERSETUJUAN**

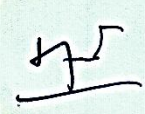
Judul Tesis : PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL  
DAN PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN  
TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT  
KERJA (STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)

Nama Mahasiswa : Jesika Laurenza  
NIM : 13180043  
Mata Kuliah : Tesis  
Kode : MM5025  
Semester : Genap  
Tahun Akademik : 2019/2020



Telah diperiksa dan disetujui di  
Yogyakarta, 6-5-2020

Dosen Pembimbing

  
Dr. Heru Kristanto, M.T



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya tesis dengan judul:

### **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA (STUDI DIRS BETHESDA LEMPUYANGWANGI)**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat memperoleh Gelar Magister Manajemen di Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil tesis ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar Magister Manajemen saya.



Yogyakarta, 14 Juli 2020



Jesika Laurenza

13180040

## HALAMAN MOTTO

“Kamu lihat, bahwa iman bekerjasama dengan perbuatan-perbuatan dan oleh perbuatan-perbuatan itu iman menjadi sempurna.”

Yakobus 2:22

©UKDW



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, penulis persembahkan tesis ini sebagai bentuk rasa terima kasih untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat dan kekuatan yang tiada hentihentinya dalam mencurahkan kasih-Nya dalam setiap langkah hidup penulis.
2. Kedua Orang Tua (Wilson H. Pandung dan Nuryanie S.Pd) dan serta adik-adik dan juga seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan, memberi dukungan, serta memberi semangat kepada penulis.
3. Seluruh staff program studi Magister Manajemen yang telah banyak membantu penulis selama menulis tesis.
4. Universitas Kristen Duta Wacana dan Program Studi Magister Manajemen beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan saya kesempatan untuk kembali belajar dan berproses untuk bekal ilmu saya.
5. Teman-teman seperjuangan Fakultas Bisnis Program Studi Magister Manajemen angkatan III beserta kakak-kakak angkatan yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
6. Partner saya Yoas Hernanda, S.Kom., yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan selalu mengingatkan penulis untuk selalu semangat dalam menyelesaikan tesis.
7. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan dan telah membantu dalam penyusunan laporan tesis ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat kasih karunia dan penyertaan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA (STUDI DI RS BETHESDA LEMPUYANGWANGI) ”**. Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak pihak yang telah membantu dan memberi dukungan dalam proses penulisan tesis hingga selesai. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Dr. Singgih Santoso, M.M., selaku ketua Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Dr. Heru Kristanto, M.T., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan hingga akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. RS Bethesda Lempuyangwangi yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan untuk melaksanakan kegiatan penelitian saya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan oleh penulis. Kiranya tesis ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membaca. Terima Kasih

Yogyakarta, .....

Jesika Laurenza

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	v
HALAMAN MOTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
HALAMAN ABSTRAK .....	xiv
HALAMAN <i>ABSTRACT</i> .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1. Landasan Teori .....	6



2.1.1. Persepsi Dukungan Organisasional .....	6
2.1.2. Persepsi Dukungan Pengawasan .....	11
2.1.3 Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja .....	12
2.2. Penelitian Terdahulu .....	13
2.3. Pengembangan Hipotesis .....	15
2.4. Kerangka Penelitian .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1. Strategi Penelitian .....	18
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	18
3.3. Sampel Penelitian .....	18
3.4. Lokasi Penelitian .....	18
3.5. Pengukuran Variabel .....	23
3.5.1. Variabel Independen (X) .....	23
3.5.2. Variabel Dependen (Y) .....	24
3.6. Alat Analisis Data .....	25
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	22
3.5.2. Uji Validitas .....	26
3.5.3. Uji Reabilitas .....	26
3.4.4. Pengujian Hipotesis .....	27
<b>BAB IV HASIL DAB PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
4.1. Analisis Deskriptif .....	28
4.1.1. Analisis Profil Responden .....	28
4.2. Uji Validitas dan Reabilitas .....	30

4.2.1. Uji Validitas .....	30
4.2.2. Uji Reabilitas .....	32
4.3. Uji Hipotesis .....	33
4.3.1. Uji Regresi Linier .....	33
4.3.2. Uji Signifikansi (Uji t) .....	34
4.4. Pembahasan Hipotesis .....	35
BAB V PENUTUP .....	41
5.1. Kesimpulan .....	41
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	42
5.3. Saran .....	42
DAFTAR PUSTAKA .....	44
LAMPIRAN .....	49

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Likert .....	23
Tabel 4.1. Profil Sosio Demografi Responden .....	28
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas .....	31
Tabel 4.3. Hasil Uji Reabilitas .....	32
Tabel 4.4. Hasil Uji Regresi dan Uji Statistik t .....	33

©UKDW



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian .....	17
Gambar 3.1. Struktur Organisasi RS Bethesda Lempuyangwangi .....	22

©UKDW

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris, dengan metode pengumpulan data melalui survey. Penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Bethesda Lempuyangwangi. Responden dalam penelitian berjumlah 180 responden. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: 1. Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja secara negatif dan signifikan; 2. Pengaruh persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja secara negatif dan signifikan.

**Kata Kunci:** Persepsi Dukungan Organisasional, Persepsi Dukungan Pengawasan, Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja.

©UKDW

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of perceived organizational support and perceived supervisory support on deviant behavior in the workplace. The research approach used is empirical research, with the method of collecting data through surveys. The sample of this study were all employees of Bethesda Lempuyangwangi Hospital. Respondents in the study totaled 180 respondents. The analytical method used to determine the effect between variables is multiple linear regression analysis. The results of testing the hypothesis are as follows: 1. The effect of perceived organizational support on deviant behavior in the workplace is negative and significant; 2. The influence of perceived supervisory support on deviant behavior in the workplace is negative and significant.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Perceived Supervisory Support, Deviant Workplace Behavior.*

©UKDW



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Azwar (1996), pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa layanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan standart dan kode etik profesi yang telah ditetapkan.

Menangani tuntutan yang semakin tinggi setiap harinya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan unggul, agar organisasi dapat bersaing dan menghasilkan output yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Mangkunegara, 2011). Sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia dengan kualitas baik, yang mampu menghadapi semua tantangan dan tuntutan besar. Namun apabila sumber daya manusia yang ada tidak memiliki kualitas baik maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Perilaku menyimpang di tempat kerja adalah perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian, dianggap mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya (Bennett dan Robinson, 2000). Perilaku menyimpang di tempat kerja mendapat perhatian dari peneliti perilaku organisasi dengan negatif psikologis, konsekuensi sosial nyata bagi karyawan dan organisasi. Perilaku destruktif dan perilaku konstruktif adalah dua jenis perilaku menyimpang di tempat kerja yang dibahas dalam literatur (Bennett dan Stamper, 2001). Kajian ini menekankan dan menyoroti perilaku menyimpang yang merusak.

Setelah ditinjau dari literatur yang relevan, dapat dikatakan bahwa efek dari praktik organisasi yang mendukung perilaku menyimpang di tempat kerja adalah daerah yang menarik meskipun ada bukti tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap sikap dan perilaku karyawan, termasuk komitmen organisasi, kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, tujuan pergantian dan kinerja pekerjaan (Eisenberger *et al.*, 1986, 1990; Maertz *et al.*, 2003; Payne dan Huffman, 2005; Tuzun dan Kalemci, 2012; Tuzun *et al.*, 2016). Pengaruh iklim organisasi yang mendukung pada kinerja kerja karyawan paling terbaik dijelaskan oleh teori pertukaran sosial (Blau, 1964; Gouldner, 1960).

Berdasarkan teori pertukaran sosial, Eisenberger *et al.* (1986) mengembangkan konsep persepsi dukungan organisasional untuk memahami hubungan pertukaran antara karyawan-pimpinan. Persepsi dukungan organisasional mengacu pada persepsi individu tentang berapa banyak organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Teori dukungan organisasi mengadopsi Levinson's (1965) melihat bahwa karyawan melihat pengawas mereka sebagai wakil dari organisasi. Karyawan dapat terlibat dalam pertukaran hubungan dengan pengawas yang berbeda dari pengalaman mereka dengan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986; Levinson, 1965). Dengan cara ini, dianggap persepsi dukungan

pengawasan mengacu pada pandangan karyawan tentang sejauh mana kontribusi nilai-nilai pengawas dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Kottke dan Sharafinski, 1988).

Pertukaran sosial yang lebih besar dengan penerapan efektif praktek organisasi dapat dikaitkan dengan komitmen karyawan yang lebih kuat, kinerja kerja yang lebih baik, lebih rendah gilirannya atas niat dan perilaku melanggar (Geddes dan Baron, 1997; Geddes dan Callister, 2007; Shore *et al.*, 2009). Logika di balik kinerja kerja dan perilaku menyimpang serupa ketika karyawan merasa mereka belum menemukan dukungan dari organisasi dan pengawas. Pada gilirannya, karyawan mengembangkan sikap negatif dan menunjukkan perilaku negatif terhadap organisasi. Sikap dan perilaku negatif dapat menyebabkan karyawan bertindak melawan organisasi (Dailey dan Kirk, 1992; Skarlicki dan Folger, 1997).

Dukungan organisasi dan dukungan pengawasan selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dkk (2001) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishna dan Mary, 2012).

Menurut Eisenberger dkk (2002) persepsi dukungan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif jika telah terbentuk dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi dukungan organisasi mampu menciptakan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan pada perusahaan. Dampak negatif yang terjadi bila karyawan di suatu organisasi tidak merasakan persepsi dukungan organisasi dan dukungan pengawasan adalah merasa tidak



nyaman dalam melakukan tugas di perusahaan, ketidakpuasan kerja, sering terlambat ke kantor, tidak semangat dalam bekerja, pekerjaan menjadi di tunda-tunda, dan tidak ada komitmen serta tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi serta dapat menyebabkan karyawan bertindak melawan organisasi.

Dari uraian tersebut maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Persepsi Dukungan Pengawasan Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja (Studi Di RS Bethesda Lempuyangwangi)**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas penulis dapat merumuskan dalam beberapa hal:

- a. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?
- b. Apakah persepsi dukungan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional dan dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja dan menekankan pentingnya memberikan hasil empiris yang membuktikan hubungan ini.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi:

a. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang baik kepada perusahaan untuk dapat mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja serta mengembangkannya.

b. Bagi Pihak Lain

- 1) Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 2) Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 3) Menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui survey pada karyawan RS Bethesda Lempuyangwangi. Tujuan penelitian secara umum adalah untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, sehingga **hipotesis 1 terdukung**.
2. Persepsi dukungan pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, sehingga **hipotesis 2 terdukung**.
3. Persepsi dukungan organisasional memberikan pengaruh penting terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja di RS Bethesda Bethesda Lempuyangwangi. Semakin meningkat atau semakin baik dukungan organisasi yang ditunjukkan kepada karyawan, maka akan membantu mengurangi perilaku menyimpang di tempat kerja dalam lingkungan RS Bethesda Lempuyangwangi.
4. Persepsi dukungan pengawasan memberikan pengaruh penting terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja di RS Bethesda Bethesda Lempuyangwangi. Semakin meningkat atau semakin baik dukungan pengawasan yang ditunjukkan kepada karyawan, maka akan membantu mengurangi perilaku menyimpang di tempat kerja dalam lingkungan RS Bethesda Lempuyangwangi.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan penelitian lanjutan. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi saja yaitu RS Bethesda Lempuyangwangi.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan RS Bethesda Lempuyangwangi dengan jumlah responden terbatas.
3. Penelitian tidak memperdalam pengujian dari segi profil responden misalnya dari segi jenis kelamin antara responden laki-laki dan perempuan atau dari segi status kepegawaian antara pegawai tetap dan tidak tetap yang jika dihubungkan kemungkinan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dalam menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

## **5.3. Saran**

Dengan melihat dari hasil penelitian ini, berikut ini adalah saran dari penulis yang dapat diberikan atau direkomendasikan:

1. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya untuk mencoba memperdalam dari segi profil responden misalnya dari jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan atau status kepegawaian antara pegawai tetap dan tidak tetap yang kemungkinan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dalam menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional dan persepsi dukungan pengawasan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
  - b. Penelitian selanjutnya mengembangkan obyek penelitian pada jenis industri lain misalnya perbankan, dll.



2. Bagi perusahaan

- a. Agar selalu berupaya memperhatikan dan meningkatkan dukungan baik organisasional maupun pengawasan untuk menciptakan persepsi positif karyawan terhadap organisasi maupun pengawas mereka sehingga mencegah terjadinya perilaku menyimpang oleh karyawan dalam lingkungan kerja.

©UKDW

## DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S.H., Laconi, G.D. & Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts and Solutions. *Corporate Governance*, Vol. 7 No. 5, pp. 586-598.
- Azwar, AH. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing Organizational Support Theory Into The Twenty-First Century World Of Work. *Journal of Business and Psychology*, 27, 123-147.
- Bennett, R.J. & Robinson, S.L. (2000). Development Of A Measure Of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 3, pp. 349-360.
- Bennett, R.J. & Stamper, C.L. (2001). Corporate Citizenship and Deviancy: A Study of Work Behavior, in Galbraith, C. and Ryan, M. (Eds). *International Research in the Business Disciplines: Strategies and Organizations in Transition*, Elsevier Science, Amsterdam, pp. 265-284.
- Bennett, R. J. (1998a). Perceived Powerlessness As A Cause Of Employee Deviance. In R. Griffin, A. O'Leary Kelley, & J. Collins, (Eds.), *Dysfunctional workplace behavior* (pp. 221-239). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bennett, R. J. (1998b). Taking the Sting out of the Whip: Reactions to Consistent Punishments for Unethical Behaviors. *Journal of Applied Social Psychology: Experimental*, 4, 1-15.
- Bhate (2013). *Supervisor Supportiveness: Global Perspectives*. Quick insights 3. Sloan Center on Aging & Work at Boston College.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York, NY.
- Burns, K. L. (2016). *Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement* [Theses]. San José State University
- Coccia, C. (1998). Avoiding A Toxic Organization. *Nursing Management*, Vol. 29 No. 5, pp. 32-34.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion As Mediators of the Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness On Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2013). *Business Research Methods*. 12th Ed. New York: McGraw-Hill.

- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874-900.
- Dailey, R.C. & Kirk, D.J. (1992), "Distributive and Procedural Justice As Antecedents Of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, Vol. 45 No. 3, pp. 305-317.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-La Mastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75 No. 1, pp. 51-59.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. 87, 565-573.
- Everton, W.J., Jolton, J.A. & Mastrangelo, P.M. (2007). Be Nice And Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors. *Journal of Management Development*, Vol. 26 No. 2, pp. 117-131.
- Feldman, D. C. (1984). The Development and Enforcement of Group Norms. *Academy of Management Review*, 9, 47-53.
- Geddes, D. and Baron, R.A. (1997). Workplace Aggression As A Consequence of Negative Performance Feedback. *Management Communication Quarterly*, Vol. 10 No. 4, pp. 433-454.
- Geddes, D. and Callister, R.R. (2007). Crossing the Line(S): A Dual Threshold Model of Anger in Organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 32 No. 3, pp. 721-746.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gouldner, A.W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, Vol. 25 No. 2, pp. 161-178.
- Graen (1975). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. Vol 87 (3), 565-573.
- Griffin, R.W., O'Leary-Kelly, A. and Collins, J.M. (1998). *Dysfunctional Work Behaviors*

*In Organizations*, in Cooper, C.L. and Rousseau, D.M. (Eds), Trends in Organizational Behavior, John Wiley & Sons, New York, NY, pp. 65-82.

- Haresmaningrum (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor terhadap Job Crafting pada Karyawan PT. Surya Jaya Stone*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Hayton, J.C., Carnabuci, G. and Eisenberger, R. (2012). With A Little Help From Colleagues: A Social Embeddedness Approach to Perceived Organizational Support. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33 No. 2, pp. 235-249.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th Ed. Ney Jersey: Prentice-Hall International.
- Kalemci, R. A., Tuzun, I. K., and Ozkan, E. (2019). Employee Deviant Behavior: Role of Culture and Organizational Relevant Support. *European Journal of Management and Business Economics* Vol. 28 No. 2, 2019 pp. 126-141 Emerald Publishing Limited 2444-8494 DOI 10.1108/EJMBE-11-2018-0125.
- Kaplan, H. B. (1975). *Self-Attitudes and Deviant Behavior*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived Organisational Support—An Overview on its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2, 2-3.
- Kottke, J.L. and Sharafinski, C.E. (1988). Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 48 No. 4, pp. 1075-1079.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. and Adis, C.S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, Vol. 43 No. 6, pp. 1854-1884, doi: 10.1177/0149206315575554.
- LaMastro, V. (2000). Commitment and Perceived Organizational Support. *National Forum of Applied Educational Research Journal* 13, 1-13.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: the Relationship Between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 9 No. 4, pp. 370-390.
- Maertz, C.P., Stevens, M.J. and Campion, M.A. (2003). A turnover Model for the Mexican Maquiladoras. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63 No. 1, pp. 111-115.

- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Paramita, P. D. (2013). *Pengaruh Politik dan Dukungan Organisasional terhadap Stres Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Perilaku Agresif Karyawan*. 1 - 18.
- Payne, S.C. and Huffman, A.H. (2005). A Longitudinal Examination of the Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover, *The Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 1, pp. 158-168.
- Puffer, S.M. (1987). Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior, and Work Performance Among Commission Sales People. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72 No. 4, pp. 615-621.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., and Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 5, 825-836.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 4, 698–714
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1997). Workplace Deviance: Its Definition, its Manifestations, and its Causes. *Research on Negotiations in Organizations*, 6, 3-27.
- Robinson, S.L. and O’Leary-Kelly, A.M. (1998). Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior Of Employees. *Academy of Management Journal*, Vol.41No.6, pp. 658-672.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Shore, L.M., Coyle-Shapiro, J.A.M., Chen, X.P. and Tetrick, L.E. (2009). Social Exchange In Work Settings: Content, Process, and Mixed Models, *Management and Organization Review*, Vol. 5 No. 3, pp. 289-302.
- Skarlicki, D.P. and Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 No. 3, pp. 434-443.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader–Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships



With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.

Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.

Shoss, M.K., Eisenberger, R., Restubog, S.L. and Zagencyk, T.J. (2013). Blaming the Organization for Abusive Supervision: The Roles of Perceived Organizational Support and Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98 No. 1, pp. 158-168.

Tuzun, I. K., & Devrani, T. K. (2011). The Impact of Perceived Employee Identification on the Relationship Between Customer Company-Identification and Customer Citizenship Behaviour: Practice from Turkish Hotels. *African Journal of Business Management*, 5, 1781-1786.

Van Emmerik, I.J.H., Euwema, M.C. and Bakker, A.B. (2007). Threats of Workplace Violence and the Buffering Effect of Social Support. *Group and Organization Management*, Vol. 32 No. 2, pp. 152-175.

Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 40 No. 1, pp. 82-111.

Yoo, L., Flaherty, K. and Frankwick, G.L. (2013). The Effect of Communication Practice on Deviance Among Korean Salespeople: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Research*, Vol. 67 No. 9, pp. 1991-1999.