

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Munculnya sikap karyawan yang tidak diharapkan dalam suatu organisasi merupakan sebuah perilaku menyimpang atau sering disebut dengan *deviant workplace behavior*. Tindakan *deviance* akan terus terjadi apabila karyawan selalu merasakan ketidaknyamanan dalam suasana kerjanya. Jika terus menerus terjadi maka hal ini akan membahayakan keberlangsungan dari perusahaan. Banyak kemungkinan terjadinya hal negatif yang timbul dari adanya tindakan *deviance*. Bahaya yang ditimbulkan tidak hanya akan menurunkan kualitas dari perusahaan namun juga akan menurunkan kualitas dari sumber daya manusianya.

Mulia (2014) mengatakan *deviant workplace behavior* adalah sebuah perilaku karyawan untuk menciptakan keadaan negatif dengan melakukan berbagai tindakan yang melanggar norma-norma atau peraturan yang sudah ditetapkan ditempat kerja. Tindakan *deviant workplace behavior* akan berdampak negatif bagi perusahaan maupun anggota sekaligus pelaku dari *deviant workplace behavior*. *Deviant workplace behavior* merupakan salah satu tindakan yang tidak diinginkan oleh setiap perusahaan. Tindakan *deviance* akan merugikan perusahaan dalam jangka panjang karena terjadinya tindakan *deviance* akan menimbulkan turunnya kinerja perusahaan yang semakin lama jika dibiarkan tentu membuat perusahaan tidak bekerja secara optimal, sedangkan untuk

karyawan lain akan merasakan dampak dari karyawan yang melakukan tindakan *deviance* tersebut.

Bentuk dari *deviant workplace behavior* seperti adanya pencurian kecil, menunda pekerjaan untuk menghambat prestasi tempat kerja yang akan mempengaruhi rekan kerja untuk menunda pekerjaan, keterlambatan dan tidak bekerja dengan bersungguh-sungguh (Palupi dkk., 2014). Tindakan-tindakan tersebut akan berpengaruh besar terhadap kenyamanan serta kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan.

Kajian tentang *deviant workplace behavior* harus diperhatikan untuk setiap perusahaan. Tindakan *deviance* dapat menimbulkan kerugian seperti menurunnya tingkat produktifitas perusahaan yang disebabkan oleh menurunnya tingkat efektifitas dan efisiensi dari perusahaan, ketidakhadiran karyawan tanpa izin dan kerugian finansial (Robbins dan Judge, 2007).

Penyebab terjadinya *deviant workplace behavior* adalah karyawan yang merasakan ketidakadilan. Ketidakadilan yang dirasakan salah satunya adalah keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan keadaan dimana seseorang membandingkan antara pengeluaran atau kontribusinya terhadap perusahaan dengan gaji yang diterima (Homans, 1974). Kurang atau tidak sesuainya gaji yang diterima oleh karyawan dengan usaha yang telah dikeluarkan akan menimbulkan *deviant workplace behavior* (Johnson, 2011).

Peneliti menduga penyebab terjadinya *deviant workplace behavior* salah satunya adalah penyaluran gaji atau upah yang kurang baik dalam manajemen perusahaan. Pendistribusian gaji juga masih dikatakan minim di Indonesia. Dilansir dari VOA

Indonesia pada tahun 2019 UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) yang telah disepakati oleh Gubernur dan Walikota DIY sebesar Rp.1.500.000. Sedangkan data BPS menunjukkan rata-rata gaji yang diterima untuk jenis pekerjaan tenaga usaha dan jasa sebesar Rp.1.300.000. Dilansir dari TribunJogja bahwa UMP (Upah minimum provinsi) yang ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp1.700.000 masih terbilang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian gaji di Yogyakarta sendiri masih terbilang minim.

Ketidakadilan distributif yang dirasakan karyawan seperti kurangnya kompensasi yang diberikan dan tidak sesuai upah yang diterima dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan *deviant workplace behavior*. Tindakan *deviance* yang timbul seperti pencurian, bermalas-malasan tentu akan merugikan perusahaan. Jika perilaku tersebut dibiarkan maka akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Pendistribusian upah merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Gaji yang tidak sesuai akan menurunkan loyalitas dan komitmen karyawan (Djati dan Khusnaini, 2003). Selain menurunkan kualitas dari karyawan tindakan *deviance* juga menimbulkan turunnya kinerja dari perusahaan tersebut (Ulfa dan Idris, 2019). Tindakan *deviance* akan menimbulkan kerugian untuk perusahaan seperti kerugian finansial dan berkurangnya kualitas perusahaan tersebut. Kajian *deviant workplace behavior* perlu dilakukan karena dapat dijadikan sebagai langkah antisipatif organisasi. Maraknya bentuk *deviant workplace behavior* yang terjadi khususnya dalam perusahaan berbasis keuangan, maka peneliti mencari tahu apakah keadilan distributif akan berpengaruh terhadap tindakan *deviance* tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengembangkan penelitian terdahulu dengan menambahkan satu variabel moderasi yaitu kepemimpinan pemberdayaan. Kepemimpinan pemberdayaan adalah kepemimpinan yang memberikan wewenang kepada bawahannya sehingga mereka dapat mengambil keputusan untuk mendapatkan solusi dari pekerjaannya (Avolio dkk., 2003). Dengan adanya variabel moderasi ini diharapkan sifat dari kepemimpinan yang dapat memberikan wewenang serta membimbing karyawannya sehingga dapat mengatasi terjadinya *deviant workplace behavior* di perusahaan. Kontribusi pemimpin dalam kinerja karyawan seperti membimbing, memberi arahan dan memotivasi akan menimbulkan kedekatan dan hubungan baik dengan karyawan, maka pemimpin akan mengetahui kesungguhan kinerja dari karyawan sehingga pemimpin akan memberikan upah yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Maka dengan adanya kepemimpinan pemberdayaan yang mampu memotivasi serta membimbing dan memberikan upah yang sesuai dengan kontribusinya maka keadilan distributif akan terpenuhi dengan baik dan tingkat terjadinya tindakan *deviance* akan berkurang.

Banyaknya kejahatan yang terjadi dalam dunia kerja membuat kajian mengenai *deviant workplace behavior* menjadi hal yang penting terutama di Lembaga Keuangan Syariah. Dilansir dari (Detik.com, 2015) pada tahun 2014 salah satu lembaga keuangan syariah di Jakarta mengalami kejahatan dalam internalnya. Kasus tersebut merupakan penggelapan dana sebesar 75 miliar rupiah yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Kasus ini membuktikan masih adanya tindakan *deviant workplace behavior* yang dilakukan oleh karyawan dari lembaga tersebut.. Hal ini menimbulkan kerugian finansial bagi perusahaan. Peneliti juga menemukan pada beberapa lembaga keuangan syariah di

Yogyakarta bahwa masih adanya tindakan *deviant workplace behavior* minor seperti bergosip saat jam kerja, terlambat datang melampaui batas waktu yang ditentukan dan mengeluh dengan gaji yang sudah diberikan. Selain itu semakin meningkatnya jumlah lembaga keuangan syariah di Yogyakarta maka akan semakin ketat persaingan antar lembaga dalam menghimpun dana. Banyaknya karyawan dalam suatu lembaga memungkinkan timbulnya perbedaan pendapat antar karyawan dengan karyawan lain atau dengan atasannya. Maka dari itu penulis mengambil objek penelitian di Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta.

Berdasarkan Latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Keadilan distributif terhadap *deviant workplace behavior* dengan variabel kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel moderasi.

B. Rumusan Masalah

Terdapat permasalahan dalam penelitian ini yaitu, penelitian mengenai keadilan distributif yang diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan rasa adil dan memberikan energi positif dan peran kepemimpinan pemberdayaan yang dapat membimbing dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan dan meminimalisir tindakan *deviance*. Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*?
2. Apakah variabel kepemimpinan pemberdayaan memoderasi pengaruh negatif keadilan distributif terhadap *deviant workplace behavior* ?

C. Tujuan Penulisan

1. Menguji pengaruh negatif keadilan distributif terhadap *deviant workplace behavior* karyawan.
2. Menguji peran variabel kepemimpinan pemberdayaan yang memoderasi variabel keadilan distributif terhadap *deviant workplace behavior*.

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia tentang pengaruh keadilan dalam organisasi dan sikap pemimpin organisasi terhadap *deviant workplace behavior*.
- b. Sebagai bahan referensi bagi penulis berikutnya yang akan meneliti dengan menggunakan variabel yang sama.
- c. Untuk menambah referensi bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penulisan ini adalah sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi beberapa Lembaga Keuangan Syariah untuk dapat berkembang lebih baik lagi dan dapat terus mengevaluasi diri agar seluruh komponen yang ada didalamnya merasakan kenyamanan.