

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketidaknyamanan ditempat kerja dapat memunculkan sebuah perilaku buruk yang dilakukan karyawan. Salah satu penyebab dari ketidaknyamanan tersebut timbul sebagai akibat adanya ketidakadilan dalam perusahaan. Karyawan yang melakukan tindakan buruk terhadap tempatnya bekerja masih banyak terjadi di lingkungan perusahaan. Berdasarkan survey yang dilakukan lembaga auditor dan konsultan PWC melaporkan hasil survey global tentang kejahatan ekonomi dan tindak penipuan di dunia usaha (*Global Economic and Fraud Survey*) 2018 menunjukkan adanya penyalahgunaan aset sebesar 45% sebagai kejahatan ekonomi yang paling banyak dialami oleh perusahaan-perusahaan, kejahatan siber sebesar 31%, penipuan konsumen sebesar 29%, dan perbuatan yang menyalahi aturan di bidang usaha sebesar 28% (Rembeth, 2018).

Tindakan menyalahi aturan dialami oleh industri keuangan Indonesia, berdasarkan hasil survey *Asia Anti Fraud Foundation* 2017 menyatakan bahwa 90% kasus dalam sektor industri keuangan di Indonesia disebabkan adanya bantuan orang dalam perusahaan, hasil survey menunjukkan 70% karyawan yang bekerja di sektor keuangan pada dasarnya tidak memiliki sifat jujur, sedangkan 50% karyawan yang bekerja pada sektor keuangan akan melakukan tindak kejahatan berdasarkan tiga situasi yaitu adanya kesempatan, kebutuhan

dan pembelaan atas tindakan yang dilakukan serta 25% karyawan yang bekerja memiliki keberanian untuk melakukan penipuan apabila ada peluang kesempatan (Masyrafina, 2017). Tindakan *deviance* banyak terjadi dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, pada sektor lembaga keuangan syariah disebutkan dari berbagai sumber terdapat tindakan penggelapan dana nasabah mencapai Rp 30 miliar yang dilakukan oleh karyawan perusahaan (Ulum, 2019).

Perkembangan suatu perusahaan apabila diikuti dengan banyaknya tindakan *deviance* yang dilakukan karyawannya tentu akan berdampak tidak baik bagi perusahaan tersebut. Tindakan *deviance* yang dilakukan karyawan dapat memunculkan kerugian bagi perusahaan dari segi finansial antara \$4,2 miliar untuk kekerasan, \$200 miliar untuk pencurian, sampai \$7,1 miliar untuk keamanan perusahaan dari serangan internet (Robbins dan Judge, 2008). Berdasarkan hasil dari *Survey Fraud* Indonesia tahun 2016 menunjukkan bahwa kerugian yang dapat ditimbulkan dari tindakan karyawan yang melakukan kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan tindakan korupsi akan menghabiskan kerugian sebesar >Rp 10 miliar.

Kemunculan kerugian akibat tindakan *deviance* baik yang terjadi di dalam negeri maupun luar negeri tentu akan menghabiskan seluruh anggaran dana untuk membayar perbaikan akibat kemunculan kerugian tersebut. Islam telah mengajarkan pada umatnya bahwa untuk selalu senantiasa berperilaku lemah lembut tidak kasar kepada orang lain dan menjadi seorang yang mampu memaafkan dalam segala urusan agar mendapat balasan yang baik dari Allah, serta Islam juga telah mengingatkan bahwa dengan berperilaku buruk terhadap

orang lain dapat menjauhkan diri dari orang-orang sekitar. Seperti yang tercantum dalam (QS. Al-Imran 3:159):

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Yang artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarah lah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Peran sumber daya manusia yang bekerja baik dan sesuai standar secara individu ataupun berkelompok di dalam lingkungan perusahaan menjadi sangat penting serta dianggap sebagai sebuah aset berharga dikarenakan memiliki kontribusi dalam setiap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan asumsi model *human relations* dinyatakan bahwa sumber daya manusia yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan dianggap sebagai manusia bukan mesin, sehingga dalam model ini manusia yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan harus mendapat bentuk penghargaan dapat berupa diakui keberadaan, keinginan dan kebutuhan (Riniwati, 2016). Lingkungan perusahaan yang kondusif salah satunya terwujud dalam bentuk keadilan yang diterapkan dalam lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi perilaku baik ataupun perilaku buruk karyawan (Afandi, 2016).

Perilaku buruk menyimpang yang dilakukan karyawan disebut dengan *deviant workplace behavior* sebagai bentuk perlakuan atas pengalaman kerja

yang dianggap tidak adil, tekanan pekerjaan, kontrol organisasi dan sistem penghargaan, budaya organisasi, serta tindakan pemimpin (Kidwell dan Martin, 2005). Beberapa hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara keadilan organisasi yang efektif dengan tindakan *deviance* yang dilakukan karyawan (Greenberg dan Baron, 2000; Yildiz *dkk.* 2015). Keadilan organisasi akan menurunkan pengaruh tindakan *deviance*, disisi lain akan meningkatkan dukungan sikap positif karyawan terhadap tempatnya bekerja. Tiga bentuk dari keadilan organisasi yang diciptakan akan membuat karyawan lebih percaya terhadap organisasi dan mengurangi perasaan akan ketakutan atas ketidakpastian yang berujung terhadap tindakan *deviance* sehingga dari keadilan organisasi dapat berujung pada kemunculan emosi positif yang baik bagi organisasi seperti tindakan *citizenship behavior* (Robbins dan Judge, 2018).

Berdasarkan *equity theory* atau biasa disebut dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh (Stacy Adam dalam Robbins dan Judge, 2018) menyatakan bahwa karyawan akan membandingkan hasil yang didapat dari apa yang telah dikeluarkan dengan hasil yang didapat oleh orang lain yang berada di posisi yang sama dengan dirinya. Karyawan cenderung memandang bentuk ketidakadilan yang diterimanya berdasarkan hasil yang diterimanya sama atau tidak dengan rekan kerjanya. Keadilan organisasi terdiri atas keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Robbins dan Judge, 2018).

Pengaruh ketidakadilan yang diterima karyawan berpengaruh besar terhadap tindakan *deviance* karyawan. Bentuk ketidakadilan yang diterima karyawan akan memunculkan sebuah bentuk perilaku buruk sebagai bentuk sikap yang berasal dari kemarahan dan perasaan diperlakukan secara tidak adil di dalam lingkungan organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Hal ini tentu disebabkan keinginan setiap individu untuk mendapat perlakuan keadilan di tempat kerja yang akan berdampak kemunculan loyalitas terhadap organisasi dalam diri karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk memperkecil tindakan *deviance* yang dilakukan karyawan adalah dengan memberikan keadilan organisasi berupa keadilan distributif kompensasi, keadilan interaksional dan keadilan prosedural. Bagi karyawan pembagian hasil distributif kompensasi, hubungan perlakuan pemimpin dengan karyawan dan prosedur yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan secara adil dipandang sangat penting sehingga akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan salah satunya tindakan *deviance*.

Bentuk kejahatan yang semakin banyak terjadi di dalam dunia kerja terutama pada lembaga keuangan syariah membuat kajian mengenai *deviant workplace behavior* menjadi penting tentunya disebabkan perkembangan pertahun dari lembaga keuangan syariah. Perkembangan lembaga keuangan syariah apabila diikuti dengan berbagai macam tindakan *deviance* karyawannya tentu akan berdampak negatif pada organisasi seperti salah satunya kerugian finansial untuk memperbaiki kerusakan yang diakibatkan tindakan *deviance* karyawan. Kajian *deviant workplace behavior* perlu dilakukan hal ini

dikarenakan kemunculan bentuk *deviant workplace behavior* akan banyak ditemui, sehingga perlu diadakannya berbagai pembahasan untuk mengurangi *deviant workplace behavior* sebagai langkah antisipatif organisasi. Mengingat banyaknya bentuk *deviant workplace behavior* yang terjadi di Indonesia khususnya banyak terjadi di dalam sebuah perusahaan berbasis keuangan sehingga peneliti perlu mencari tahu apakah keadilan distributif kompensasi, keadilan interaksional dan keadilan prosedural akan berpengaruh nantinya terhadap tindakan *deviance*.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis memilih untuk mengangkat judul Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Interaksional, dan Keadilan Prosedural Terhadap *Deviant Workplace Behavior* Karyawan studi pada Lembaga Keuangan Syariah Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini yaitu mengenai keadilan distributif kompensasi, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memberikan penurunan keinginan dan tindakan *deviance* yang dilakukan para karyawan. Keadilan dapat memberikan harapan yang bersifat positif kepada karyawan sehingga karyawan akan terdorong semangat untuk bekerja serta memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tanpa diikuti dengan berbagai macam tindakan *deviance*. Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior* karyawan?
2. Apakah keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior* karyawan?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior* karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan mengetahui pengaruh negatif keadilan distributif kompensasi terhadap *deviant workplace behavior* karyawan.
2. Menguji dan mengetahui pengaruh negatif keadilan interaksional terhadap *deviant workplace behavior* karyawan.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh negatif keadilan prosedural terhadap *deviant workplace behavior* karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia utamanya tentang pengaruh keadilan distributif kompensasi, keadilan interaksional dan keadilan prosedural dalam organisasi terhadap *deviant workplace behavior* karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penulis berikutnya yang akan meneliti dengan menggunakan variabel yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penulisan ini adalah sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi Lembaga Keuangan Syariah mengenai kebermanfaatan keadilan organisasi dalam mengurangi tindakan *deviance* yang terjadi dalam lingkungan perusahaan.