

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari perilaku individu yang terlibat dalam organisasi. Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia, pembahasan individu tidak banyak dilakukan. Salah satu perilaku individu yang berkaitan dengan kinerja adalah emosi. Hal itu seringkali tidak diperhatikan oleh perusahaan. Seorang karyawan akan menerima berapapun jumlah gaji yang mereka terima karena tidak ada pilihan lain yang lebih baik demi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari rasa ketidakadilan yang mereka rasakan pun tidak mereka katakan kepada atasan karena mereka takut akan kehilangan pekerjaan yang selama ini mereka jalani. Memahami penyebab, karakteristik dan konsekuensi emosi di tempat kerja merupakan salah satu hal yang penting dari bidang psikologi organisasi. Namun (e.g., Folger, 1987, 1993; Greenberg, 1990; Sheppard, Lewicki, & Minton, 1992) dalam Skarlicky, D. P. & Folger, R (1997) telah berargumentasi jika keputusan organisasi dan tindakan manajerial dianggap tidak adil atau tidak wajar, pekerjaan karyawan dipengaruhi rasa dendam, sakit hati, dan kemarahan. Perilaku yang tidak adil dapat menimbulkan rasa untuk membalas, terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam sebuah perusahaan yang memiliki peraturan di mana karyawan harus menuruti semua kebijakan yang dibuat perusahaan, sehingga membuat

karyawan merasa dirugikan baik dari segi materi dan lainnya. Hal itu memicu karyawan untuk melakukan perilaku retaliasi terhadap perusahaan. Karyawan kadang melakukan perilaku retaliasi tanpa mereka sadari, beberapa faktor juga mempengaruhi karyawan untuk melakukan perilaku retaliasi misalnya: upah/gaji yang diterima oleh karyawan mereka akan memberontak apabila merasa diperlakukan dengan tidak adil karena pekerjaan yang berat tapi mereka tidak mendapat imbalan yang setimpal, tapi kadang justru pekerjaan yang lebih ringan mendapat upah yang lebih besar. Hal itu dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan perilaku retaliasi.

Adanya ketidakadilan dan ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan mengakibatkan karyawan menjadi emosi, amarah, sakit, dendam sehingga mereka melakukan tindakan retaliasi terhadap suatu organisasi. Hollinger dan Clark (1983) dalam Skarlicky, D. P. & Folger, R (1997) mengemukakan bahwa ketika karyawan merasa dimanfaatkan oleh perusahaan, mereka lebih mungkin untuk memulai bertindak melawan terhadap organisasi, seperti pencurian, sebagai alat presepsi yang benar terhadap ketidakadilan. Dengan cara yang sama, Greenberg dan Scott (1996) dalam Skarlicky, D. P. & Folger, R (1997) menyimpulkan bahwa pencurian karyawan adalah suatu bentuk pengurangan upah atas ketidakadilan yang dirasakan atas perilaku yang tidak wajar oleh atasan atau yang berkuasa.

Seorang karyawan akan melakukan perilaku retaliasi apabila merasa kecewa dengan perusahaan di mana mereka bekerja, tindakan yang digolongkan sebagai tindakan langsung, fisik, dan pasif misalnya: datang

terlambat pada waktu sedang rapat, menunda pekerjaan dan membuat target yang tidak baik, tidak berhasil melindungi target kesejahteraan orang, dan menyebabkan orang lain menunda pekerjaan. Folger dan Baron (1996) dan Neuman dan Baron (1997) dalam Skarlicky, D. P. & Folger, R (1997) jenis kategori penyerangan tempat kerja Buss (1961) dalam Skarlicky, D. P. & Folger, R (1997) yang termasuk tindakan tidak langsung dan juga membedakan antara yang pasif dan aktif (antar kedua-fisik dan tanggapan lisan). Dan perilaku di tempat kerja yang negatif sudah lazim di dalam penelitian organisasi (Seperti Folger & Baron, 1996; Folger & Skarlicki; O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996 Robinson & Bennet, 1995) dalam Skarlicky, D. P. & Folger, R (1997).

Studi saat ini memusatkan pada suatu hal perilaku yang negatif seperti menghukum organisasi dan merespon perilaku yang dianggap tidak wajar, seperti perilaku retaliasi organisasi. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“PERAN KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP PERILAKU RETALIASI DI TEMPAT KERJA“**

B. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Responden adalah karyawan di PT. Philips Seafoods Indonesia Pematang.
 2. Variabel yang mempengaruhi perilaku retaliasi adalah keadilan distributif dan keadilan procedural.
-

C. Perumusan Masalah

Dalam perusahaan kerja sama sangat diperlukan untuk menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan. Agar karyawan merasa mendapatkan hak yang seharusnya diterima, penelitian ini ingin mengidentifikasi variabel-variabel (keadilan prosedural dan keadilan distributif) yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan perilaku retaliasi

1. Apakah berbagai tipe keadilan berpengaruh negatif terhadap perilaku retaliasi?
2. Apakah interaksi antara keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap perilaku retaliasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis apakah tipe keadilan (yaitu: keadilan prosedural dan keadilan distributif) berpengaruh negatif terhadap perilaku retaliasi.
 - b. Untuk menganalisis apakah interaksi antar keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap perilaku retaliasi.
-

E. Manfaat Penelitian

Di samping tujuan penelitian seperti yang diuraikan di atas, penelitian ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan, dan pengetahuan penulis mengenai sistem penggajian karyawan yang ada di PT. Philips Seafoods Indonesia Pematang, khususnya karyawan dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan lebih memahami tentang persepsi keadilan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Di samping penelitian ini bisa bermanfaat bagi PT. Philips Sea Foods Pematang.

Penelitian ini dapat digunakan untuk:

- a. Bahan evaluasi terhadap sistem penggajian.
- b. Bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi perusahaan yang akan datang, khususnya dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan sehingga adanya keadilan dalam sebuah organisasi.

3. Bagi praktik

Memberikan informasi kepada perusahaan dalam membina hubungannya dengan karyawan, berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap sistem penggajian di dalam organisasi.
