

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian yang mengkaji tentang perilaku menyimpang di tempat kerja masih jarang dilakukan. Pada dasarnya dengan mengetahui perilaku-perilaku yang menyimpang di tempat kerja, manajemen dapat melakukan tindakan antisipasi agar tidak terjadi perilaku menyimpang di masa yang akan datang. Manfaat yang dapat diambil oleh manajerial adalah bagaimana usaha manajerial untuk mengurangi fenomena disfungsional yang ada di dalam organisasi.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan manajemen untuk mengurangi perilaku disfungsional adalah dengan kebijakan transaksional yang adil. Kebijakan transaksional organisasi yang sering menjadi rujukan karyawan adalah kompensasi finansial, misalnya gaji dan insentif. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal ini untuk menjaga prinsip keadilan bagi karyawan dalam mengembangkan karir di masa depan (Palupi, 2013).

Kebijakan tersebut merupakan bentuk keadilan distributif organisasi kepada karyawan dan menjadi kunci pokok dalam mengelola suatu organisasi. Oleh karena itu, keadilan distributif tersebut harus ada dalam suatu organisasi, agar organisasi tetap berjalan dengan baik. Keadilan distributif merupakan suatu pendapatan keadilan menurut karyawan terkait kebijakan yang dilaksanakan oleh manajemen dalam hal distribusi hasil. Keadilan distributif

telah menjadi salah satu pertimbangan penting dalam teori keadilan dalam beberapa tahun terakhir (Palupi, 2013). Penelitian yang dilakukan Tjahjono pada tahun 2011 terhadap sejumlah karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku karyawan.

Selain keadilan distributif, perusahaan juga harus memperhatikan keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan keadilan terhadap mekanisme munculnya alokasi keadilan distributif. Tjahjono (2008) menyebutkan bahwa persepsi keadilan prosedural lebih fokus pada penjelasan mengenai *outcomes* organisasional seperti sikap seseorang terhadap perusahaan. Definisi lain menyebutkan bahwa keadilan prosedural merupakan pendapat wajar tidaknya prosedur yang diterapkan dalam membuat keputusan yang menyebabkan semua anggota organisasi merasa ada di dalamnya (Budiarto dan Wardani, 2005). Badawi (2012) mengungkapkan keadilan prosedural adalah bentuk dari asas-asas normative yang dirasakan misalnya ketetapan prosedur penawaran upah, ketetapan peraturan, menghindari kepentingan pribadi pada proses distribusi, ketepatan waktu, perbaikan aturan, keterwakilan aturan dan etika.

Suatu prosedur dinilai adil apabila diterapkan secara konsisten, tidak memandang kepentingan pribadi, berdasarkan informasi yang akurat, kepentingan semua pihak diwakili dan mengikuti moral dan etika standar (Kadaruddin, dkk, 2012). Apabila karyawan merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja melakukan ketidakadilan akan memicu emosi karyawan.

Hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku-perilaku yang tidak benar, seperti mencuri, menunda pekerjaan, tidak datang tepat waktu ketika rapat dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Tornblom dan Vermunt (2007) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan ketidakadilan prosedural akan lebih melakukan pencurian terhadap peralatan daripada melakukan pengrusakan terhadap alat tersebut. Hal ini disebabkan lebih memberikan rasa kemenangan bagi korban ketidakadilan dan bagi sumber ketidakadilan merupakan kerugian.

Selain keadilan distributif, faktor lain yang diduga mempengaruhi perilaku retaliasi karyawan adalah komitmen afektif karyawan. Allen dan Mayer seperti yang dikutip oleh Palupi (2013) menyebutkan bahwa komitmen afektif karyawan adalah bentuk ikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka karyawan tidak akan melakukan perilaku-perilaku yang bertentangan dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Palupi (2013) dengan mengambil sampel karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Puskesmas Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi merupakan salah satu institusi penyedia jasa pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, puskesmas dituntut untuk memberikan

pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Studi Perilaku Retaliasi pada karyawan Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Alasan mengapa peneliti mengangkat penelitian dengan judul Studi Perilaku Retaliasi Karyawan dikarenakan rata-rata (80%) karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi adalah berusia dibawah 35 tahun. Hal ini dapat dikatakan termasuk kedalam generasi milenials dan tidak menutup kemungkinan terjadinya perilaku retaliasi terhadap mereka. Pada dasarnya, penelitian yang mengkaji tentang perilaku menyimpang pada karyawan jarang dilakukan. Hal tersebut dapat dikatakan karena masih begitu sedikitnya lietaratur-literatur yang ditemui oleh peneliti yang mengangkat tema ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap perilaku retaliasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi?
- b. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap perilaku retaliasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi?

- c. Apakah komitmen afektif karyawan berpengaruh terhadap perilaku retaliasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian bertujuan untuk:

- a. Menguji dan menganalisis apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap perilaku retaliasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi.
- b. Menguji dan menganalisis apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh terhadap perilaku retaliasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi.
- c. Menguji dan menganalisis apakah komitmen afektif karyawan berpengaruh terhadap perilaku retaliasi karyawan di Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, dan komitmen afektif karyawan terhadap perilaku retaliasi. Selain itu penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada penelitian selanjutnya sebagai bahan refensi untuk penelitian yang sejenis.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dalam pengambilan keputusan sekaligus sebagai saran bagi pimpinan Puskesmas Kecamatan Mersam Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi dalam membuat kebijakan terkait penurunan perilaku retaliasi karyawan.

