

PERILAKU MENYIMPANG SEBAGAI RESPON TERHADAP KETIDAKADILAN ORGANISASIONAL

DWI WAHYU PRIL RANTO
Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta
Email: dwiwahyuprilranto@gmail.com

ABSTRAK

Ketidakadilan organisasional memiliki dampak yang tidak baik pada organisasi. Diantaranya adalah munculnya perilaku menyimpang. Perilaku menyimpang dapat berakibat pada penurunan produktivitas, kerusakan dan popularitas organisasi. Penyebab munculnya perilaku menyimpang karena karyawan sering diberikan target tidak pantas oleh manajemen. Dimana target ini merupakan bentuk ketidakadilan yang diberikan oleh manajemen. Jika organisasi berhasil mengidentifikasi dan memahami alasan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan perilaku menyimpang, maka akan mampu mengelola konsekuensi buruk.

Kata kunci: Perilaku menyimpang, Keadilan organisasional

PENDAHULUAN

Organisasi adalah bagian paling penting dari komunitas yang memainkan peran utama dalam kehidupan manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang lebih penting dari suatu organisasi. Karena dengan adanya sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik. Setiap Sumber daya manusia atau individu ingin diperlakukan secara adil dan menginginkan penghargaan yang mereka dapatkan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan. Karena apabila tidak ada keadilan maka dapat terjadi perilaku – perilaku menyimpang yang dapat merugikan organisasi.

Perilaku menyimpang dapat berakibat pada penurunan produktivitas, kerusakan dan popularitas organisasi. Banyak pertimbangan ilmiah telah ditetapkan untuk variabel yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku negatif organisasi (Vardi & Wiener, 1996). Perilaku menyimpang dalam suatu organisasi memperumit kondisi kerja bagi karyawan, memperburuk kesehatan psikologis mereka dan menurunkan kinerja organisasi. Perilaku menyimpang secara signifikan menurunkan kinerja dan meningkatkan biaya bagi perusahaan (Malisetty & Vasanthi Kumari, 2016). Dalam memprediksi Perilaku menyimpang, banyak alasan telah diajukan sebagai penyebab perilaku tersebut, sebagian besar diklasifikasikan sebagai variabel pribadi atau situasional. Literatur berisi banyak contoh yang menunjukkan bahwa perusahaan tidak

dapat membawa kegiatan mereka sementara mengabaikan perilaku disfungsional dan menyimpang di tempat kerja.

Perilaku menyimpang sebagai suatu gejala sosial, khususnya penyelewengan tanggung jawab perilaku korupsi dipengaruhi berbagai hal seperti adanya kesempatan atau peluang, gaya hidup hedonisme, status sosial, serta budaya. Perilaku kerja menyimpang dalam hasil penelitian (Park, Hoobler, Wu, Hu, & Wilson, 2015) dijelaskan bahwa setiap perilaku yang dilakukan individu yang dapat membawa dampak negatif terhadap organisasi. Terdapat empat aspek dalam penyimpangan perilaku menyimpang yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, dan agresi individu.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari artikel ini adalah untuk memberi makna teoritis tentang penggunaan ketidakadilan di tempat kerja sebagai penyebab perilaku menyimpang.

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan organisasional

Keadilan organisasional adalah sebuah topik yang sudah menjadi bahan penelitian sejak lebih dari 25 tahun lalu (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). Keadilan organisasional dibentuk oleh empat aspek, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional (Greenberg, 1990).

Keadilan distributif adalah keadilan yang diterima atas hasil keputusan, seperti contoh pembayaran gaji. Keadilan distributif didukung oleh aturan yang sesuai, seperti contoh kesetaraan dalam menempatkan sumber daya (Colquitt et al., 2001). Keadilan distributif melibatkan penilaian subjektif individu mengenai keadilan atas pembagian hasil. Penelitian mengenai keadilan distributif berfokus pada teori *equity* sebagai standar relevan dimana sebuah keadilan dapat ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu patut untuk menerima hasil yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang mereka berikan (Cropanzano, Prehar, & Chen, 2002).

Keadilan prosedural adalah keadilan yang diterima berdasarkan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan dan dibangun melalui penggunaan aturan prosedural yang tepat, seperti memberikan kesempatan untuk memberi masukan ke dalam proses pengambilan keputusan dan membuat keputusan yang konsisten, dapat diperbaiki, dan bebas bias (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007). Keadilan prosedural merupakan prinsip yang bertujuan menetapkan dan menentukan peran partisipan dalam proses pengambilan keputusan (Cropanzano, Goldman, & Folger, 2003). Individu lebih menerima keputusan organisasi mengenai larangan merokok, kebijakan cuti, pembayaran, dan tindakan tidak disiplin, apabila mereka percaya bahwa keputusan yang diambil tersebut didasarkan pada prosedur yang adil (Jawahar, 2002).

Keadilan interpersonal adalah aspek sosial dari keadilan distributif yaitu rasa hormat, sopan santun, martabat, dan mengindahkan/menaati aturan (Dirican & Erdil, 2016). Colquitt et al., (2001) menyatakan bahwa aspek rasa hormat dan aspek sensitivitas dalam keadilan interaksional dipandang sebagai fase interpersonal dari keadilan distributif dikarenakan kedua aspek tersebut dapat membentuk reaksi yang dapat merubah hasil keputusan (aspek sensitivitas mampu membuat individu lebih peka mengenai hasil yang tidak diharapkan).

Keadilan informasional adalah aspek sosial dari keadilan prosedural yang memfokuskan pada informasi yang diperoleh individu berkenaan dengan kepastian prosedur yang dilakukan (Colquitt et al., 2001). Keadilan informasional dibangun melalui penjelasan yang jujur dan memiliki alasan yang memadai). Aspek penjelasan dalam keadilan interaksional dipandang sebagai fase informasional dari keadilan prosedural dikarenakan aspek penjelasan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menilai aspek struktural prosedur.

Perilaku Menyimpang

Penyimpangan di tempat kerja sering merupakan fenomena yang lebih disampaikan dari yang digunakan oleh organisasi (Lawrence & Robinson, 2007). Namun, jika organisasi berhasil mengidentifikasi dan memahami alasan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan perilaku menyimpang, maka akan mampu mengelola konsekuensi buruk (Lawrence & Robinson, 2007). Dengan demikian, untuk membuat situasi yang menguntungkan untuk pengembangan penyimpangan, penting untuk mengidentifikasi mekanisme yang mengarah ke perilaku tersebut. Oleh karena itu, kami mengambil minat dalam berpikir tentang apa yang dapat memicu dan menyebabkan penyimpangan.

Perilaku menyimpang didefinisikan sebagai “setiap perilaku yang disengaja pada anggota organisasi yang dipandang oleh organisasi sebagai bertentangan. untuk kepentingannya yang sah. Contoh perilaku menyimpang seperti itu termasuk pencurian, sabotase, penarikan, pelecehan, dan penggunaan narkoba (Fox, Spector, & Miles, 2001). Dari konsep yang telah dideskripsikan di atas dapat disintesis bahwa perilaku menyimpang adalah perilaku sengaja anggota organisasi yang mengancam kinerja organisasi dan memiliki potensi membahayakan individu dan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator sabotase, penyalahgunaan, pelecehan, dan ancaman.

Perilaku menyimpang cukup umum di antara karyawan di banyak organisasi, tetapi banyak yang tampaknya tidak diketahui, tidak dilaporkan, atau keduanya (Raman, Sambasivan, & Kumar, 2016). Perilaku menyimpang bisa disengaja atau tidak disengaja dan dapat dihasilkan dari berbagai penyebab dan motivasi yang mendasarinya. Perilaku menyimpang adalah perilaku

karyawan yang bertentangan dengan tujuan organisasi. Semua tindakan perilaku menyimpang melanggar kepentingan sah suatu organisasi dengan merugikan anggota organisasi dan / atau organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan berbagai spektrum perilaku yang merugikan karyawan, pelanggan, dan / atau organisasi. Perilaku-perilaku ini berkisar dari episode ketidakberdayaan tempat kerja yang parah, sistematis, dan *abusiveto* yang lebih ringan dan ambigu (Fox et al., 2001). Contoh perilaku menyimpang adalah: pekerjaan yang disengaja, mengambil istirahat panjang, sabotase peralatan, pencurian property.

Faktor Penyebab Penyimpangan Dalam Organisasi

Perilaku menyimpang yang muncul dalam organisasi tidak lepas dari pengaruh aturan organisasi mengenai target kinerja dan sistem penghargaan. Target yang tidak pantas dapat mencakup beban kerja yang berlebihan (Malisetty & Vasanthi Kumari, 2016). Target tersebut dapat mendorong penyimpangan dan memunculkan perasaan stres atau eksploitasi antara staf. Penyimpangan lain yang dapat terjadi seperti penggunaan komisi dan memberikan insentif untuk terlibat dalam perilaku menyimpang. Selain itu, menjual jasa yang tidak pantas, mempromosikan konsumsi berlebihan di kalangan konsumen, keliru memberikan layanan juga termasuk perilaku menyimpang.

Karyawan sering diberikan target tidak pantas oleh manajemen, yaitu manajemen yang buruk dalam memahami kompleksitas tugas. Kondisi ini misalnya dapat terjadi pada industri perhotelan dan pariwisata yang bersifat dinamis, di mana permintaan pelanggan dapat dengan mudah berubah. Beberapa pengusaha mungkin menyadari tuntutan stres dan kadang-kadang tidak masuk akal ditempatkan pada staf, tetapi memilih untuk menegakkan target tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja dipengaruhi oleh adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh individu dan merupakan suatu permasalahan yang harus di atasi dikarenakan dampak perilaku menyimpang yang sangat besar bagi para anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Perilaku menyimpang di tempat kerja sangat merugikan organisasi. Untuk penelitian yang akan datang, fokus penelitian dapat dilakukan pada upaya mengurangi terjadinya ketidakadilan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Folger, R. (2003). Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 1019–1024. <https://doi.org/10.1002/job.228>
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324–351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An Exploration of Academic Staff's Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior in Relation to Demographic Characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 351–360. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.043>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Jawahar, I. M. (2002). A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression. *Journal of Management*, 24.
- Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378–394. <https://doi.org/10.1177/0149206307300816>
- Malisetty, S., & Vasanthi Kumari, K. (2016). An Investigation on Relationship of Deviance Workplace Behavior with Organisational Justice, Abusive Supervision and Work-Family Conflict. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(39). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i39/100449>
- Park, H. S., Hoobler, J. M., Wu, J., Hu, J. (Jasmine), & Wilson, M. (2015). Abusive Supervision, Justice, Power Distance, and Employee Deviance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 12462. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.73>
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(1), 25–37. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.002>

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7(2), 151–165. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151>