

# PENGARUH KEPRIBADIAN, KEADILAN DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP PERILAKU BALAS DENDAM DALAM ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* PT ANDALAS BERLIAN MOTOR CABANG PADANG

Oleh:

Hengki Mardian<sup>1</sup> Ice Kamela, & Elfitrah Aliyanti  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta Padang

e-mail: [hengkimardia28@gmail.com](mailto:hengkimardia28@gmail.com), [icelamela@yahoo.com](mailto:icelamela@yahoo.com) & [elfitrahazliyanti@bunghatta.ac.id](mailto:elfitrahazliyanti@bunghatta.ac.id)

## PENDAHULUAN

Salah satu kota yang menjadi wilayah operasional Mitshubisi adalah Padang dengan distributor utama PT Andalas Berlian Motor Dalam rancangan kerja PT Andalas Berlian Motor Cabang Padang setiap *sales* diberikan target kerja 4 unit kendaraan otomotif merek Mitshubishi. Bagi karyawan target 4 unit kendaraan tentu menjadi tantangan dan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Tingginya target penjualan yang diberikan kepada masing-masing tenaga *sales* menciptakan kesulitan untuk meraih target yang dibebankan perusahaan, akibatnya banyak *sales* melakukan berbagai kecurangan agar dapat merealisasikan target penjualan yang diberikan kepada mereka

Setiap *sales* yang dimiliki oleh PT Andalas Berlian Motor Cabang Padang memiliki target penjualan lima sampai dengan 6 unit kendaraan per orangnya. Jika diamati dari data tidak satu pun *sales* yang bisa mencapai target yang diberikan oleh distributor, dimana jika dilihat dari pencapaian per *sales*, setiap *sales* hanya mampu menjual satu sampai dua unit kendaraan merek Mitshubishi. Tidak tercapainya target yang dibebankan atasannya disebabkan adanya perilaku balas dendam dalam bekerja [1]

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Andalas Berlian Motor yang beralamat di Jalan Bypass Kilometer 11. Total jumlah karyawan PT Andalas Berlian Motor berjumlah 89 orang karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan bagian *marketing* yang berjumlah 40 orang karyawan. Mengingat ukuran sampel hanya berjumlah 40 orang maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Didalam metode tersebut peneliti melakukan proses observasi secara langsung kelapangan untuk mencari informasi dan data yang berhubungan dengan variabel penelitian yang digunakan. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Keterangan	Sig	Cut Off	Kesimpulan
Kepribadian	0.000	0.05	Diterima
Keadilan	0.005	0.05	Diterima
Komitmen Afektif	0.003	0.05	Diterima
R <sup>1</sup>	0.851		
F-stat	0.000		

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.851. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian, komitmen afektif dan keadilan mampu memberikan variasi kontribusi dalam

mempengaruhi perubahan perilaku balas dendam dalam bekerja sebesar 85.10% sedangkan sisanya sebesar 14.90% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian saat ini.

Pada pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel kepribadian diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap perilaku balas dendam dalam bekerja pada karyawan bagian penjualan di PT Andalas Berlian Motor Padang. Hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian [2] mengungkapkan bahwa kepribadian yang dimiliki individu dalam bekerja berperan penting dalam mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan kegiatan retaliasi dalam bekerja

Sesuai dengan hasil pengujian F-statistik diperoleh nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 jauh berada dibawah tingkat kepercayaan 0,05. Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian, Komitmen Afektif, dan Keadilan merupakan variabel yang tepat untuk memprediksi perubahan perilaku balas dendam dalam bekerja.

Pada tahapan pengujian t-statistik dengan menggunakan variabel komitmen afektif diperoleh nilai sig sebesar 0.005. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.005 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku balas dendam dalam bekerja pada karyawan bagian penjualan di PT Andalas Berlian Motor Padang. Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis sejalan dengan penelitian [3] menemukan bahwa komitmen afektif akan mendorong menurunkan tensi perselisihan atau konflik dalam organisasi, sekaligus mengurangi retaliasi yang melibatkan karyawan satu dengan yang lain atau karyawan dengan atasan.

Pada tahapan pengujian t-statistik depada variabel ketiga yaitu keadilan peroleh nilai sig sebesar 0.003. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai sig 0.003 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan berpengaruh signifikan terhadap perilaku balas dendam dalam bekerja pada karyawan bagian penjualan di PT Andalas Berlian Motor Padang. Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga sejalan dengan hasil penelitian [4] mengungkapkan bahwa keadilan

menjadi faktor kunci yang mendorong terbentuknya konflik didalam organisasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan kepribadian, komitmen afektif dan keadilan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku balas dendam dalam organisasi pada karyawan bagian penjualan di PT Andalas Berlian Motor Padang.

### Saran

Sesuai dengan kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka diajukan saran bagi Pimpinan perusahaan, diharapkan memerikan pelatihan yang berkaitan dengan pembentukan psikologis kepada seluruh karyawan bagian penjualan, melalui pelatihan karakter diharapkan dapat menciptakan kepribadian yang kuat, dan terbuka, sehingga menciptakan nilai nilai kebersamaan dan kekeluargaan di dalam organisasi, serta dapat menjadi alat untuk menurunkan kecenderungan terjadinya perilaku balas dendam dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. T. Mowday and R. I. Sutton, *Organizational Behavior: Organizational Contexts*, 13th ed. Irwin: McGraw-Hill, 2017.
- [2] D. P. Skarlicki, R. Folger, and P. Tesluk, "Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation," *Acad. Manag. J.*, vol. 42, no. 1, pp. 100–108, 1999.
- [3] J. Townsend, J. S. Phillips, and T. J. Elkins, "Employee retaliation: the neglected consequence of poor leader-member exchange relations.," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 5, no. 4, pp. 457–463, 2000.
- [4] D. P. Skarlicki and R. Folger, "Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice," *J. Appl. Psychol.*, vol. 82, no. 3, pp. 434–443, 1997.