

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Globalisasi yang dikenal sekarang sebenarnya merupakan hasil perkembangan yang panjang dan lama dari sistem kapitalisme. Globalisasi adalah kata populer untuk menjelaskan sebuah fenomena internasionalisasi sistem kapitalisme yang berkembang menjadi sistem dunia yang luar biasa besarnya dan yang menentukan hampir semua hal di dunia ini. Karenanya padanan globalisasi adalah kapitalisme global, yaitu kapitalisme yang telah mengglobal, melewati batas-batas nasional dan regional, dan mencakup segala hal yang saling berkaitan di tingkat global, terutama di tingkat sistem ekonomi dunia. (Setiawan, 2012)

Pada tahun 1870 Pemerintah Kolonial Hindia Belanda mengumumkan berlakunya kebijakan ekonomi liberal. Hindia Belanda (Indonesia) dinyatakan terbuka untuk pertama kalinya bagi penanaman modal asing. Kebijakan ekonomi liberal merupakan perwujudan dari kehendak golongan liberal yang terdiri dari pemilik modal, para pengusaha dan pedagang besar yang jumlahnya semakin membesar di negeri Belanda. Kebijakan ekonomi liberal (globalisasi) tersebut terus berlangsung sampai saat ini. (Sulistyo, 1995)

Banyaknya investor yang datang sebagai konsekuensi dari globalisasi sering dipakai sebagai petunjuk bahwa Indonesia adalah negeri yang layak investasi dan ramah-investor. Di depan rakyat, pemerintah menjanjikan lebih banyak penciptaan lapangan kerja dan berbagai perbaikan kesejahteraan. Asalkan

rakyat mau sedikit berkorban demi pembangunan, sedikit sabar agar beroleh kesempatan kerja, dan bersedia menjalin hubungan kemitraan yang harmonis dengan pengusaha. (Bambang. Dkk, 2015)

Perekonomian Indonesia yang sejak lama dibuka untuk memasuki era globalisasi tersebut telah menimbulkan persaingan yang bebas dan semakin ketat dalam dunia usaha. Tantangan berat bagi dunia usaha saat ini adalah dalam rangka mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Kondisi ini menuntut dunia usaha harus semakin efisien. Banyak permasalahan yang dihadapi perusahaan, salah satunya adalah masalah sumberdaya manusia atau buruh. (Jumadi. dkk, 2012)

Sisi lain, problem kemiskinan di berbagai wilayah di Indoensia, dan besarnya tuntutan untuk mempeluas ruang gerak perempuan dalam berbagai aspek, memberikan kontribusi bagi menguatnya mobilitas tenaga kerja perempuan ke dalam wilayah industri. Peningkatan itu sendiri merupakan bagian penting dari tuntutan tersedianya cadangan tenaga kerja yang melimpah, namun dengan posisi tawar yang lemah. Sehingga, realitas melemahnya posisi tawar menempatkan tenaga kerja perempuan sangat sulit untuk mendapatkan keadilan. (Munir, 2014)

Sejalan dengan penjelasan di atas, menurut Mustafa (2008) secara mikro keadilan seringkali tidak ditempatkan dalam perspektif hak asasi manusia, yang di dalamnya termasuk hak perempuan, karena pandangan pembangunan pada umumnya telah menempatkan manusia sebagai alat produksi yang maksimal, produksi tidak lagi mengabdikan kepada kehidupan, ia telah menjadi sarana untuk memperkaya diri sendiri dan merupakan hal biasa jika buruh harus tereksplotasi, yang dalam hal ini adalah buruh perempuan dalam bekerja.

Untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia di atas maka pemerintah membuat kebijakan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 6 yang mengatur tentang perburuhan, bahwa setiap buruh berhak memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dari pengusaha. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para buruh maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme hubungan produksi. (UU Tenaga Kerja Nomor .13. 2003)

Berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka jaminan dan penegakan hak-hak buruh (perempuan) harus dilakukan oleh negara. Negara yang seharusnya menjalankan peran pengawasan dan menjadi ujung tombak untuk melakukan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran hak-hak buruh dan harus mengambil tindakan tegas menghadapi para pelanggar hak-hak buruh, sehingga buruh dapat memperoleh keadilan di tempat kerjanya. Namun hal ini menjadi berbeda, dalam kenyataannya justru masih banyak terjadi aksi-aksi mogok kerja yang mencerminkan penerapan keadilan yang masih belum merata diterima oleh buruh, terutama oleh buruh-buruh perempuan (Mustafa, 2008). Terkait dengan hal di atas, secara psikologis reaksi buruh perempuan terhadap apa yang mereka rasakan tentu berbeda-beda. Reaksi buruh terhadap keadilan akan membawa dampak positif, sedangkan ketidakadilan menimbulkan reaksi psikologis negatif. Akibatnya akan timbul rasa seperti tidak senang dan marah yang dapat memicu terjadinya pemogokan. (Faturachman, 2002)

Pada akhir tahun 2000, contohnya, kontroversi penting berkembang di dunia buruh mengenai peraturan baru yang berkaitan dengan persoalan keadilan

prosedural yang membuat majikan lebih sulit untuk memecat buruh. Yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 150/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Peraturan tersebut memaksakan sejumlah kewajiban terhadap majikan yang bukan saja membuatnya lebih sulit untuk memecat buruh, termasuk buruh yang mogok, tapi juga serangkaian kewajiban keuangan bagi majikan yang harus dibayarkan kepada buruh, yang sebelumnya tidak pernah ada. Pada 15 Desember, Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Asosiasi Persepatuan (Aprisindo), Asosiasi Apparel Manufaktur Indonesia (AMI), dan Asosiasi Pengusaha Mainan Indonesia (APMI) mengeluarkan pernyataan bersama yang menjelaskan keberatannya terhadap peraturan tersebut. Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan revisi terhadap peraturan tersebut, No,78/2001, yang menghapus semua pasal yang memberatkan majikan. Tindakan tersebut ditolak oleh hampir semua serikat buruh dan organisasi buruh. Demonstrasi dan mogok kemudian terjadi di Jakarta, Bandung, Medan, Sidoarjo, Makassar dan sejumlah daerah lainnya. (Max, 2014)

Data tentang pemogokan di Indonesia selama tahun 2007 (Januari sampai dengan Desember) sebanyak 150 kasus pemogokan dengan melibatkan 135.297 tenaga kerja dan menghilangkan jam kerja sebanyak 1.161.413 jam. Sementara pada bulan Januari dan Februari tahun 2008 terdapat sebanyak 14 kasus pemogokan dengan jumlah tenaga kerja yang terlibat sebanyak 17.875 orang dan sebanyak 126.525 jam kerja yang hilang. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutinah (2009) bahwa mogok kerja merupakan salah satu bentuk konflik industrial yang

paling mudah dilihat dan dampaknya langsung pada proses produksi dan pendapatan pengusaha.

Mogok kerja memang sengaja dilakukan untuk memperbaiki kondisi sosial dan ekonomi kaum buruh, terutama buruh perempuan. Namun sisi lain pemogokan buruh juga merupakan salah satu masalah yang paling meresahkan bagi dunia usaha. Di lain pihak bagi buruh juga merupakan hal yang penting karena tanpa melakukan pemogokan mereka menilai tidak ada lagi cara lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan mereka (Sita, 2012). Namun, menurut William mogok kerja tersebut dapat diatasi jika para buruh merasa telah diperlakukan secara adil oleh pihak perusahaan. (Wiwiek dan Sondakh, 2015)

Menurut Adam orang akan puas kerjanya bila merasakan adanya keadilan antara penilaian rasio input dan output pekerjaannya. Setara dengan rasio input-output orang lain yang sejajar. Jika para buruh merasakan tidak adil maka tindakan yang biasa dilakukan oleh mereka adalah dengan melakukan mangkir atau mogok kerja (Sasono, 2013). Berikut ini data mogok nasional dari tahun 2012-2015.

Tabel 1.3
Jumlah Pemogokan Nasional Di Indonesia
Tahun 2012 - 2015

Tahun	Pemogokan	Tuntutan
2012	1	Penghapusan sistem kerja outsourcing, menolak upah murah, pelaksanaan jaminan kesehatan
2013	1	Kenaikan upah minimum 50%, hapus sistem kerja outsourcing, jalankan BPJS kesehatan
2015	1	Pencabutan PP No. 78/2015 tentang pengupahan
Total	3	

Sumber: Kompas (2012,2013,2015)

Data pemogokan di atas merupakan cerminan dari niat atau intensi buruh yang telah melakukan mogok kerja nasional. Hal ini sejalan dengan dinamika psikologi dimana intensi mendahului perilaku. Sejauh ini belum ada data atau penelitian sebelumnya yang meneliti tentang intensi mogok kerja dari sudut pandang psikologi, sehingga penelitian terdahulu dari perspektif ekonomi akan peneliti gunakan untuk membantu menjelaskan tentang intensi mogok kerja. Menurut Mustafa (2006) keinginan karyawan untuk melakukan mogok kerja adalah motivasi atau intensitas dorongan seseorang untuk melakukan mogok kerja atau demonstrasi secara massal jika tuntutan karyawan (yang berkaitan dengan keadilan) tidak atau belum dipenuhi oleh perusahaan. Dari hasil diskusi dengan buruh, peneliti menemukan adanya niat yang tinggi dari buruh untuk melakukan mogok kerja apabila pihak perusahaan tidak memenuhi kebutuhan finansial dan fisik, atau aturan dan manajemen yang tidak mengakomodir kebutuhan mereka. Buruh-buruh akan mengeluh kepada pihak serikat terkait masalah yang mereka alami di perusahaan, masalah tersebut kemudian dibicarakan di dalam serikat

buruh. Apabila masalah tersebut diajukan ke pihak perusahaan namun pihak perusahaan tidak menanggapinya secara serius maka muncul niat buruh untuk melakukan mogok kerja. Buruh-buruh akan melakukan diskusi dan rapat untuk menyusun rencana mogok. Ajakan tersebut merupakan cerminan dari niat buruh untuk melakukan mogok kerja terhadap pihak perusahaan. Apabila terjadi pemogokan maka tentu pihak perusahaan yang akan rugi. Masalah mogok kerja ini sangat penting untuk diselesaikan, sehingga menurut peneliti penelitian tentang intensi mogok kerja sangat penting dilakukan sebagai upaya untuk mencari akar masalah antara buruh dan pihak perusahaan sebelum terjadi mogok kerja. Selain itu menurut peneliti hal ini juga dapat membantu mencegah kerugian yang timbul di pihak perusahaan. Hal di atas sejalan dengan pendapat Saifuddin dan Naufal (2012) bahwa dunia kerja dan dunia usaha ingin mendapatkan kedamaian, ketentraman dan kenyamanan bekerja serta suasana kondusif untuk berusaha dan bersaing. Hal ini yang pantut dikedepankan.

Hasil penelitian Hidayati dan Jemadi (2012) meyimpulkan bahwa ada pengaruh faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologik, dan faktor sosial secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap tingkat potensi mogok kerja para buruh. Menurut Yohanes dan Rani (2005) kebutuhan finansial dan fisik merupakan bagian dari kesejahteraan individu yang tergolong ke dalam keadilan distributif. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpotensi dapat berpengaruh terhadap intensi mogok kerja buruh.

Hasil penelitian Ratria (2008) menyimpulkan bahwa aturan dan manajemen perusahaan mempunyai andil terhadap keikutsertaan buruh dalam aksi unjuk rasa

(mogok) nya. Hal ini sejalan dengan pendapat Faturachman (1999) bahwa konsep keadilan prosedural (aturan dan manajemen) banyak berkembang dari kasus-kasus pemogokan. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpotensi dapat berpengaruh terhadap intensi mogok kerja buruh.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural adalah faktor yang berpotensi dapat mempengaruhi intensi mogok kerja buruh perempuan.

Dalam keadilan distributif sudut pandang buruh mengenai keadilan didapat dari persepsi individu tentang perbandingan antara hasil yang didapatkan dengan hasil yang diperoleh pekerja/buruh lain. Situasi yang dihadapi oleh buruh juga dibandingkan dengan situasi yang dihadapi oleh buruh lainnya. Sehingga setiap buruh menginginkan hasil yang sesuai dengan keinginannya dan menguntungkan dirinya (Mustafa, 2006). Menurut Faturachman (2012) hanya tiga aspek keadilan distributif yang paling sering digunakan dalam penelitian. Tiga aspek tersebut adalah distribusi secara proporsional, distribusi secara merata, dan distribusi berdasarkan kebutuhan. Ketiga aspek ini akan peneliti gunakan dalam penelitian ini.

Menurut Cropanzano dan Greenberg (2001) keadilan prosedural dapat didefinisikan sebagai keadilan dari cara pengambilan keputusan untuk sebuah alokasi kebutuhan organisasi atau buruh. Dimana individu dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk memberikan pendapat di dalam prosedur tersebut. Terdapat enam aspek keadilan prosedural menurut Cropanzano *et al* (2007) yaitu

konsistensi, bebas bias, akurat, koreksi, keterwakilan dan etis. Keenam aspek ini yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

Pemogokan kerja masih terus berlanjut hingga saat ini. Seruan dan aksi-ksi pemogokan juga fokus membicarakan persoalan keadilan buruh perempuan. Pada tanggal 8 maret 2015 puluhan perempuan melakukan aksi memperingati hari perempuan internasional dengan membawa sejumlah program keadilan bagi buruh. Salah satu program yang mereka suarakan mengenai keadilan distributif yakni kesejahteraan dan kesetaraan upah bagi buruh perempuan (SolidaritasNet, 2015). Aksi juga dilakukan menjelang hari perempuan internasional di tanggal 2 maret 2017 oleh sejumlah buruh perempuan yang tergabung dalam Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (Kasbi). Mereka menuntut pihak perusahaan memenuhi hak-hak buruh perempuan, seperti cuti haid dan cuti melahirkan (Pikiran Rakyat, 2017).

Masalah ketidakadilan ini juga dirasakan oleh serikat buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) yang kurang lebih memiliki 1000 anggota buruh perempuan. Pada tanggal 8 Maret tahun 2015 dalam tujuan memperingati hari perempuan internasional, Gabuangan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) membawa enam tuntutan penting yaitu hak cuti haid, cuti hamil, tunjangan melahirkan, tunjangan keguguran dan upah yang setara bagi buruh perempuan (Gspb, 2015). Tuntutan di atas juga dibawa pada saat pemogokan nasional di tahun 2015 dan hari buruh internasional di tahun 2016 (Gspb, 2016).

Banyaknya masalah di atas cerminan dari ketidakadilan yang dialami oleh buruh perempuan. Buruh perempuan kerap tidak dapat menikmati perlindungan atas hak-haknya meski sudah dijamin oleh aturan hukum. Ini artinya, buruh

perempuan tidak memperoleh perlakuan yang sama dan setara di tempat kerja, kendati pekerjaan yang dilakukannya sama nilainya dengan buruh laki-laki. Padahal keadilan harus menjadi syarat mutlak dalam hubungan antar manusia, dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara, dan termasuk antara majikan dan buruh di dalam suatu perusahaan (Fajar, 2015). Hal ini juga sejalan dengan pendapat Berkman (2015) bahwa tidak akan ada hidup yang bebas dan aman, harmonis dan memuaskan, kecuali apabila ia dibangun di atas prinsip-prinsip keadilan. Syarat pertama dari keadilan adalah persamaan kebebasan dan kesempatan.

Menurut Faturchman (1999) ketidakadilan yang dialami oleh buruh perempuan ini telah berjalan sangat lama dan masih terus berjalan, laki-laki dan perempuan secara sadar atau tidak banyak yang menerima, mengadopsi dan melakukan hal itu. Ketidakadilan semacam ini, anehnya, justru dinilai sebagai keadilan. Dengan demikian maka ada ketidakadilan yang dirasakan langsung oleh buruh perempuan.

Selain ada masalah ketidakadilan terhadap buruh perempuan, peneliti juga menemukan ada kekurangan dalam disiplin ilmu psikologi terkait penelitian-penelitian terdahulu yang belum pernah meneliti tentang intensi pemogokan buruh, terutama bagi buruh perempuan. Selain itu, menurut Faturchman (1999) penelitian yang secara mendasar mencoba mengkaji masalah keadilan dari sudut pandang psikologi, khususnya di Indonesia sejauh ini belum berkembang. Hal inilah yang juga membuat peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang keadilan dan pemogokan buruh dalam sudut pandang psikologi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Intensi Mogok Kerja Buruh Perempuan Di Serikat Buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) Di Kabupaten Bekasi.”

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka rumusan masalah yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada linearitas tingkat keadilan distributif dengan intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di Kabupaten Bekasi ?
2. Apakah ada linearitas tingkat keadilan prosedural dengan intensi mogok kerja buruh perempuan di serikat buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB) di Kabupaten Bekasi ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh keadilan distributif terhadap intensi mogok kerja
2. Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja
3. Untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu:

Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti, dapat membantu untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktik, khususnya mengenai pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.
2. Bagi pembaca, dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu serta sebagai referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya untuk mendukung atau mengoreksi teori yang berkaitan dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, dan intensi mogok kerja.

Manfaat Praksis

1. Bagi organisasi yang diteliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai untuk bahan masukan terhadap perusahaan tempat anggota organisasi bekerja sebagai upaya untuk menciptakan perbaikan keadilan distributif dan keadilan prosedural di tempat kerja dan untuk mengantisipasi terjadinya intensi mogok kerja.
2. Bagi pengusaha, dapat digunakan sebagai acuan untuk membantu menciptakan program yang dapat meningkatkan kesejahteraan buruh terutama kesejahteraan buruh-buruh perempuan di perusahaan sehingga intensi mogok kerja dapat diantisipasi

C. Keaslian Penelitian

Penelitian yang fokus membahas tentang pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi mogok kerja buruh perempuan belum pernah dilakukan sebelumnya namun dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk membantu proses penelitian ini.

1. Hasil penelitian Ratri (2008) tentang partisipasi buruh dalam aksi unjuk rasa (mogok), menunjukkan bahwa mogok kerja disebabkan karena : (1) sikap perusahaan tidak terbuka (85,3%), (2) perusahaan menerapkan peraturan secara kaku (83,3%), (3) perusahaan kurang luwes (94,1%) dan kurang tanggapnya manajemen perusahaan atas keluhan buruh (79,4%). Subjek juga menganggap bahwa kegiatan aksi unjuk rasa bukan lah sesuatu kegiatan yang main-main melainkan sesuatu hal yang penting untuk memperjuangkan hak buruh. Terdapat 99 responden (97,1%) menolak bila dikatakan bahwa keikutsertaan dalam aksi unjuk rasa karena iseng belaka. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa aturan dan manajemen perusahaan mempunyai andil terhadap keikutsertaan buruh dalam aksi unjuk rasa (mogok) nya.

Persamaan penelitian Ratria (2008) dan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini juga akan meneliti aturan dan manajemen perusahaan sebagai variabel (keadilan prosedural) yang mempengaruhi intensi mogok kerja.

Perbedaan penelitian Ratria (2008) dan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti akan meneliti intensi mogok kerja sebagai variabel psikologis yang dipengaruhi oleh keadilan prosedural.

2. Penelitian Silverius (2009) menjelaskan bahwa sampel partisipan terdiri dari : 57,50% perempuan dan 42,50% pria. Responden penelitian didominasi oleh buruh perempuan. Keikutsertaan responden untuk mengikuti aksi kolektif sebagian besar didorong oleh karena solid dengan teman (> 90%) kemudian diikuti oleh kemauan diri sendiri (> 60%) dan sebagian kecil karena instruksi dan ajakan pengurus atau pemimpin serikat buruh (< 30%). Adapun motif-motif utama responden untuk mengikuti aksi kolektif adalah: (1) agar buruh diperlakukan lebih manusiawi dan adil; (2) agar kesejahteraan buruh meningkat; (3) mendukung keberadaan serikat buruh; (4) agar hak-hak dan kepentingan buruh lebih diperhatikan; (5) agar kepentingan buruh dan pengusaha berjalan seimbang. Silverius menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa semakin menguatnya perasaan deprivasi relatif akan memperkuat intensi untuk melakukan atau mengikuti aksi kolektif (mogok).

Persamaan penelitian Silverius (2009) dan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti akan meneliti hak-hak buruh dan faktor kesejahteraan buruh yang ada di dalam masing-masing variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Perbedaan penelitian Silverius (2009) dan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti lebih fokus meneliti intensi mogok kerja dari perspektif psikologi sedangkan penelitian Silverius lebih fokus

meneliti niat mogok kerja dari perspektif ekonomi dengan menggunakan deprivasi relatif sebagai variabel independen.

3. Hasil penelitian Jemadi dan Hidayati (2012) menjelaskan bahwa Dari analisis statistik regresi berganda dengan diperoleh hasil : $Y = 55,634 - 0,308X_1 - 0,377X_2$, nilai $b_0 = 55,634$, jika $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, maka nilai $Y = 55,634$, atau faktor finansial, dan faktor fisik, secara serempak jika tidak dilakukan terhadap karyawan maka tingkat potensi mogok kerja karyawan yang terjadi akan tinggi.

Persamaan penelitian Jemadi dan Hidayati (2012) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini juga akan meneliti faktor finansial dan faktor fisik sebagai variabel (keadilan distributif) yang mempengaruhi intensi mogok kerja.

Perbedaan penelitian Jemadi dan Hidayati (2012) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti lebih fokus meneliti intensi mogok kerja dari perspektif psikologi sedangkan penelitian Jemadi dan Hidayati lebih fokus meneliti faktor-faktor penyebab mogok kerja dari perspektif ekonomi.

4. Hasil penelitian Nurfianti dan Handoyo (2013) menunjukkan bahwa nilai hasil korelasi yang didapat, tanpa adanya variabel kontrol, yakni LMX, keadilan distributif dan perilaku kerja kontraproduktif memiliki nilai koefisien sebesar -0,373 dengan signifikansi sebesar 0,014. Arah negatif dari hubungan antara keadilan distributif dan perilaku kerja kontra produktif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor keadilan distributif, maka skor

perilaku kerja kontra produktif akan semakin rendah, dan begitu pula sebaliknya.

Persamaan penelitian Nurfianti dan Handoyo (2013) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini juga akan meneliti variabel keadilan distributif sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian Nurfianti dan Handoyo (2013) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti lebih fokus meneliti intensi mogok kerja sedangkan penelitian Nurfianti dan Handoyo lebih fokus meneliti perilaku kerja kontra produktif sebagai variabel dependen.

5. Hasil penelitian Rafika dkk (2014) Keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir adalah prediktor penting yang menjelaskan pengaruh positif pada kepuasan karir, sedangkan kepuasan karir secara signifikan berpengaruh negatif pada perilaku retaliasi. Meskipun keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berdampak langsung pada perilaku retaliasi, namun justru semakin memperkuat peran kepuasan karir sebagai variabel mediasi. Disimpulkan bahwa perilaku retaliasi diawali dengan persepsi keadilan distributif dan keadilan prosedural karir yang kemudian berdampak pada kepuasan karir. Kepuasan karir yang rendah ini memicu perilaku retaliasi. Hal ini sejalan dengan dinamika psikologi di mana intensi mendahului perilaku.

Persamaan penelitian Rafika dkk (2014) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti juga meneliti keadilan distributif dan keadilan prosedural sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian Rafika dkk (2014) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian ini peneliti lebih fokus meneliti intensi mogok kerja sebagai variabel dependent sedangkan penelitian Rafika dkk meneliti perilaku retaliasi dengan kepuasan karir sebagai variabel pemediasian.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan adalah di dalam penelitian sebelumnya juga meneliti keadilan distributif dan keadilan prosedural sebagai variabel independen, atau meneliti faktor-faktor (fisik, finansial, aturan, dan manajemen) yang termasuk bagian dari kedua keadilan distributif dan keadilan prosedural, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian sebelumnya tidak fokus secara langsung meneliti intensi mogok kerja dari perspektif psikologi.