

## INTISARI

Penggabungan dua organisasi melalui akuisisi cenderung menyebabkan timbulnya permasalahan mengenai integrasi paska akuisisi, khususnya permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawan. Begitu juga yang terjadi dengan Chevron setelah mengakuisisi Unocal pada 10 Oktober 2005. Paska akuisisi karyawan secara tidak langsung akan membentuk pengkategorian diri secara psikologis (*ingroup-outgroup*) diantara karyawan asli Chevron dan karyawan yang sebelumnya bekerja pada Unocal dan menimbulkan persepsi tertentu diantara kedua kelompok tersebut. Kondisi demikian dikhawatirkan akan menimbulkan persepsi karyawan akan keadilan organisasi bahwa kebijakan dan ketetapan dari pemimpin mereka didasari oleh keberpihakan pemimpin pada kelompoknya (*in-group favoritism*) dan melakukan diskriminasi terhadap kelompok lain (*out-group discrimination*).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dalam kondisi atasan-bawahan berasal dari perusahaan yang sama lebih baik daripada persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dalam kondisi atasan-bawahan berasal dari perusahaan yang berbeda. Penelitian juga ingin membuktikan bahwa perilaku warga organisasi dalam kondisi atasan-bawahan berasal dari perusahaan yang sama lebih baik daripada perilaku warga organisasi dalam kondisi atasan-bawahan berasal dari perusahaan yang berbeda. Penelitian juga mengukur hubungan antara persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dengan perilaku warga organisasi dengan dimoderasi oleh variabel kohesivitas kelompok.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan, penelitian menunjukkan bahwa kondisi atasan-bawahan yang berasal dari perusahaan yang sama mempersepsikan nilai keadilan organisasi dan perilaku warga organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan kondisi atasan-bawahan berasal dari perusahaan yang beda. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan perilaku warga organisasi bila dimoderasi dengan variabel kohesivitas kelompok. Artinya bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dan semakin tinggi kohesivitas kelompok maka perilaku warga organisasi akan semakin baik juga.

Kata kunci: keadilan organisasi, perilaku warga organisasi, kohesivitas kelompok, Chevron IndoAsia Business Unit.

## ABSTRACT

Merger of two companies through acquisition tend to cause problem specifically on integration after acquisition. Chevron had been facing this problem after acquired Unocal on October 10, 2005. After acquisition, employees tend to psychologically categorizing themselves (as in-group and out-group) between Chevron employees and ex-Unocal employees. This condition will turn up certain perception between those groups which will affect employee's perception on organizational justice. Employees could have certain perception on possibility that company's policy and procedure settled based on Leader's subjectivity (in-group favoritism and out-group discrimination).

This research has been conducted to analyze whether employee's perception on organizational justice are better perceived on leader and subordinate interactions from same company versus leader and subordinate interaction from different company and whether organizational citizenship behavior are better performed between leader and subordinate interactions from same company versus leader and subordinate interaction from different company. This research also tried to analyze whether there is any positive relation between employee's perceptions on organizational justice with group cohesivity as a moderator in affecting organizational citizenship behavior, since degree of group cohesivity could also affected organizational citizenship behavior.

Based on data analysis, research results show that employee's perception on organizational justice are better perceived on leader and subordinate interactions from same company and organizational citizenship behavior are better performed between leader and subordinate interactions from same company than leader and subordinate interaction from different company. Research results also show there is positive relation between employee's perceptions on organizational justice with group cohesivity as a moderator in affecting organizational citizenship behavior. Which means the greater employee's perception to organizational justice and the higher group cohesivity, will affect greater organizational citizenship behavior.

Keyword: organizational justice, organizational citizenship behavior, Group cohesivity, Chevron IndoAsia Business Unit