

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG  
SWALAYAN PINANG LESTARI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**MELISSA RUTH ELYSABETH**

**11190756**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melissa Ruth Elysabeth  
NIM : 11190756  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG SWALAYAN PINANG LESTARI KEPULAUAN RIAU”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 11 Desember 2023

Yang menyatakan



(Melissa Ruth Elysabeth)

11190756

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PERILAKU MENYIMPANG SWALAYAN  
PINANG LESTARI KEPULAUAN RIAU**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MELISSA RUTH ELYSABETH**

**11190756**

Dalam Ujian Skripsi Program


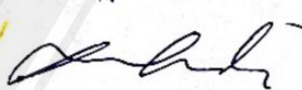
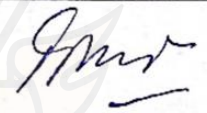
Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal

1 Desember 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Heru Kristanto, SE., MT (Ketua Tim & Dosen Pembimbing)	
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Penguji)	
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 11 Desember 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



**Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP**

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si**



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG SWALAYAN PINANG LESTARI**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 15 November 2023



(Melissa Ruth Elysabeth)

11190756

## HALAMAN MOTTO

“Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN” (**Yeremia 17:7**)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur, Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus” (**Filipi 4:6-7**)

”Bersyukurlah kepada Tuhan sebab Ia baik, bahwasannya untuk selama-lamanya kasih setianya” (**Mazmur 118:1**)

“Rajin beribadah dan mengutamakan Allah dalam hidup kita” (**Daniel 6:19-28**)

“Ketika segalanya menjadi sulit, berhentilah sejenak dan lihat ke belakang seberapa jauh kamu telah melangkah. Jangan lupa betapa berharganya itu. Kamu adalah bunga yang paling indah, lebih dari siapapun di dunia ini” (**V BTS**)

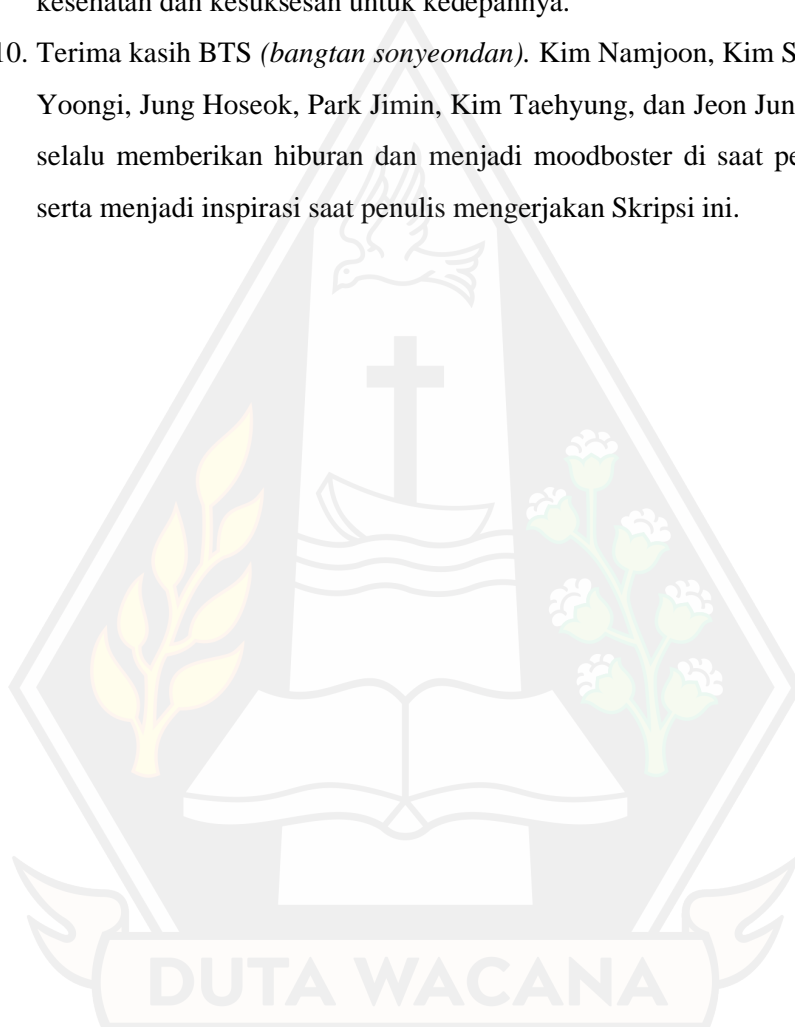
## HALAMAN PERSEMBAHAN

### **Skripsi ini penulis persembahkan untuk:**

1. Terima kasih Tuhan Yesus untuk segala rahmat, penyertaan, kemudahan serta kelancaran selama proses pengerjaan skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini hingga akhir.
2. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Parsaoran Sitorus dan Ibunda Mesyalintje Dina T. Terima kasih berkat doa, dukungan serta telah merawat dan mendidik penulis menjadi pribadi yang berkarakter hingga mampu menempuh pendidikan pada perguruan tinggi ini. Terima kasih telah mendukung setiap keputusan penulis, semoga mereka bangga dengan apa yang diperoleh penulis.
3. Untuk kakak kandung laki-laki penulis, Mario Immanuel S yang selalu mendukung, dan memberi semangat dalam kondisi apapun. Semangat selalu dalam melakukan pekerjaan karena akan menjadi tulang punggung keluarga kedepannya.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, SE., MT selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas bimbingan, kritik, saran dan telah meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan beliau merupakan kesempatan dan inspirasi bagi penulis. Semoga Tuhan melimpahkan kesehatan.
5. Seluruh dosen Fakultas Bisnis atas segala ilmu yang bermanfaat yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
6. Ucapan terima kasih kepada Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Sahabat penulis, Anna Finnora E. Terima kasih atas waktu, dukungan, serta motivasi. Semoga persahabatan ini terjaga selamanya.
8. Teman-teman dekat terkasih, Dusi Damaiyanthi, Melati Tampubolon, Henny Seran, Iggres Pranginangin, Ranny Silla. Terima kasih atas dukungan, suka duka dan hiburan yang bisa membuat penulis semangat

untuk menjalani hari-hari. Betapa beruntungnya penulis bisa kenal dengan teman-teman terkasih.

9. Teman-Teman seperjuangan. Indah, Ferdian, Agnestasya. Terima kasih sudah mendukung dan membantu penulis dalam penelitian ini, kiranya diberi kesehatan dan kesuksesan untuk kedepannya.
10. Terima kasih BTS (*bangtan sonyeondan*). Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook yang selalu memberikan hiburan dan menjadi moodboster di saat penulis lelah, serta menjadi inspirasi saat penulis mengerjakan Skripsi ini.



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Dr. Heru Kristanto, SE., MT, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Pihak Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 15 Desember 2023

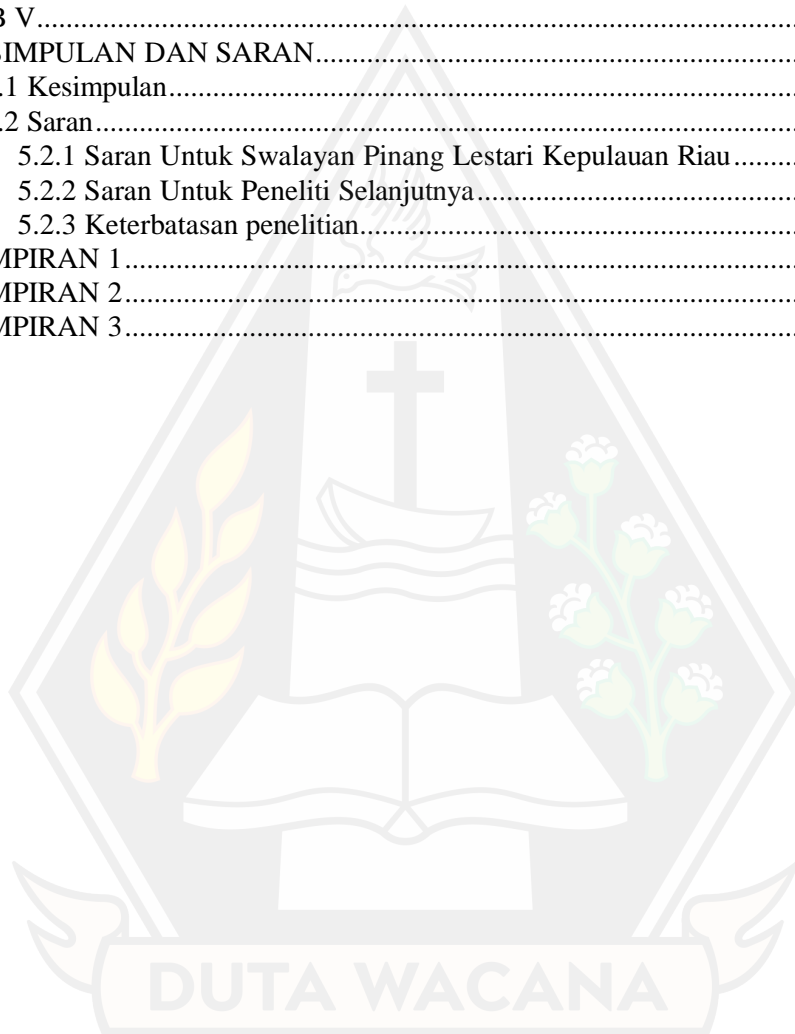
Melissa Ruth Elysabeth



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAKSI.....	x
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
1.5 Batasan Masalah.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Perilaku Menyimpang.....	10
2.1.2 Budaya organisasi.....	12
2.1.3 Keadilan Organisasional.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Berpikir.....	18
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.5 Profil Swalayan Pinang Lestari.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 "Data dan Sumber".....	23
3.1.1 Sumber Data.....	23
3.1.2 Teknik pengumpulan data.....	24
3.2 Teknik Sampling.....	25
3.3 Definisi Variabel dan Pengukurannya.....	25
3.4 Desain Penelitian.....	26
3.5 Uji Statistik Deskriptif.....	27
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6 Analisis Data.....	30
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
3.7 Uji Hipotesis.....	31
3.7.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	31
3.7.2 Pengujian Arti Keseluruhan Regresi (Uji F).....	31
3.7.3 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	32
BAB IV.....	33
PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau.....	33
4.2 Deskripsi Responden.....	34

4.3 Uji Kualitas Data.....	35
4.3.1 Uji Validitas.....	35
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	36
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
4.4 Analisis Regresi Berganda.....	40
4.5 Uji Ketepatan Model.....	43
4.5.1 Hasil Uji F.....	43
4.5.2 Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
4.5.3 Uji Hipotesis.....	45
4.6 Pembahasan.....	47
BAB V.....	50
KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	50
5.2.1 Saran Untuk Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau.....	51
5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	51
5.2.3 Keterbatasan penelitian.....	51
LAMPIRAN 1.....	55
LAMPIRAN 2.....	58
LAMPIRAN 3.....	59



**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG  
SWALAYAN PINANG LESTARI KEPULAUAN RIAU**

Oleh :

Melissa Ruth Elysabeth

Nim : 11190756

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : [melissaelysabeth8@gmail.com](mailto:melissaelysabeth8@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang di Swalayan Pinang Lestari, baik secara individual maupun secara bersamaan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah melalui penggunaan kuesioner, dengan 70 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan teknik sampling jenuh. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 70 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian yang diuji menggunakan perangkat lunak SPSS 26 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keadilan organisasi secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang. Hasil uji hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi budaya organisasi sebesar  $0,00 < 0,05$ , dan pada variabel keadilan organisasi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Selain itu, uji F menunjukkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan keadilan organisasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku menyimpang.

**Kata kunci : Budaya organisasi, keadilan organisasional, perilaku menyimpang**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AND  
ORGANIZATIONAL JUSTICE ON DEVIANT BEHAVIOR AT  
SWALAYAN PINANG LESTARI, RIAU ISLANDS**

By

Melissa Ruth Elysabeth

ID : 11190756

Business Faculty Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email : [melissaelysabeth8@gmail.com](mailto:melissaelysabeth8@gmail.com)

**ABSTRACT**

*In this research, the aim is to evaluate the impact of organizational culture and organizational justice on deviant behavior at Pinang Lestari Supermarket, both individually and simultaneously. The method used to collect research data is through the use of a questionnaire, with 70 respondents as the sample in this study. Data analysis was conducted using descriptive analysis and multiple linear regression with a saturated sampling technique. The data collection process was carried out by distributing questionnaires to 70 employees as respondents. The results of the research, tested using SPSS 26 software, indicate that organizational culture and organizational justice individually have a significant influence on deviant behavior. The hypothesis test results show the significance level of organizational culture is  $0.00 < 0.05$ , and for the organizational justice variable, it is  $0.00 < 0.05$ . Furthermore, the F-test indicates that the independent variables (organizational culture and organizational justice) together have an impact on deviant behavior.*

**Keywords:** *Organizational culture, organizational justice, deviant behavior*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kelancaran operasional suatu organisasi, sekaligus menjadi kekuatan utama dalam mengendalikan dan menangani suatu organisasi untuk menciptakan dan memberikan kemajuan dalam suatu organisasi. Menurut Ardana (2012) tentu saja, dalam setiap struktur organisasi, keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting. Pentingnya sumber daya manusia terlihat jelas dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menjadi pemicu tindakan yang tidak sesuai di lingkungan kerja. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada sejumlah faktor yang diyakini memengaruhi perilaku menyimpang di lingkungan kerja, mulai dari budaya organisasi hingga keadilan organisasional. Karyawan dianggap sebagai aset berharga yang berkontribusi secara signifikan pada kemajuan suatu organisasi. Pemeliharaan kepercayaan karyawan dan budaya organisasi menjadi aspek penting dalam suatu entitas, yang dapat dijaga dengan melakukan intervensi keadilan organisasional guna meredam atau mengurangi tingkat intensitas perilaku menyimpang di kalangan karyawan. Secara garis besar, pemimpin organisasi harus memprioritaskan penerapan budaya organisasi dan keadilan organisasi, karena kedua faktor ini berpotensi memitigasi kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang dalam konteks organisasi.

Pada prinsipnya, dalam lingkungan kerja, perilaku menyimpang dapat dikonseptualisasikan sebagai tindakan yang disengaja dan bertentangan dengan norma-norma organisasi yang telah ditetapkan, yang berpotensi membahayakan kelangsungan organisasi dan kesejahteraan para konstituennya, atau mungkin keduanya (Bennett & Robinson, 2000). Dampak dari perilaku menyimpang dapat memberikan dampak buruk pada keberlanjutan organisasi (Russell, 1996). Menurut hipotesis peristiwa afektif, kejadian di tempat kerja dapat menimbulkan respons emosional yang kuat pada karyawan, sehingga mempengaruhi perilaku dan sikap mereka. Reaksi emosional ini dapat memicu perilaku menyimpang, yang tidak sesuai dengan harapan di tempat kerja, sehingga berdampak pada kinerja dan tingkat kepuasan. Penyebab perilaku menyimpang dapat dikategorikan menjadi dua jenis: 1) antarpribadi, yang berasal dari nilai-nilai individu yang berbeda-beda dalam organisasi, dan 2) organisasi, di mana elemen kontekstual atau faktor organisasi berkontribusi terhadap perilaku tersebut (Berry et al., 2007; Chen et al., 2016). Perilaku menyimpang dapat sangat mempengaruhi keberlangsungan operasi organisasi. Tindakan tersebut tidak hanya berpotensi merugikan sesama anggota dalam organisasi namun juga dapat mengurangi motivasi, melemahkan budaya organisasi, menurunkan produktivitas karyawan, dan mengganggu kinerja entitas secara keseluruhan. Perilaku menyimpang mencakup tindakan yang bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan, meliputi agresi, pelanggaran yang disengaja, sabotase, pencurian, dan perilaku menarik diri, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, atau keterlibatan dalam pemogokan (Makhdoom et al., 2017).

Penyimpangan di tempat kerja menimbulkan kekhawatiran global kontemporer, yang mempengaruhi hampir semua bidang organisasi. Akibat dari perilaku yang tidak semestinya tersebut, yang diperparah oleh biaya yang ketat, meninggalkan dampak yang besar pada produktivitas secara keseluruhan dan kinerja organisasi (Sunyoto & Mulyono, 2022). Robinson & Bennett (1995) menunjukkan bahwa hingga 75% pekerja telah terlibat dalam salah satu jenis perilaku menyimpang diantaranya, pencurian, penipuan komputer, pemalsuan, kerusakan, atau absensi. Ciri-ciri perilaku menyimpang dapat digambarkan dalam dua dimensi. Dimensi pertama, menurut tipologi Robinson, adalah dimensi organisasi- interpersonal, yang mencakup perilaku mulai dari tindakan individu hingga perilaku di tingkat organisasi. Dimensi kedua mengukur tingkat inkonsistensi kerja, mulai dari yang ringan hingga yang berat. Robinson & Bennett (1995) memperkenalkan tipologi yang mengategorikan perilaku menyimpang di tempat kerja ke dalam empat kategori berbeda: Terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja, yang mencakup penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, dan agresivitas pribadi, dapat dipengaruhi oleh kecenderungan atau kecenderungan bawaan seseorang. Faktor-faktor ini sering kali menjadi katalisator bagi perilaku yang secara umum mempunyai dampak merugikan terhadap organisasi.

Pentingnya budaya organisasi sangat menentukan arah perkembangan perusahaan. Ini berasal dari ide-ide yang dirumuskan oleh para pemimpin perusahaan dan kemudian disebarluaskan di antara anggota organisasi. Selain itu, budaya ini beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks organisasi, evolusi budaya organisasi menjadi kunci kemajuan perusahaan, sehingga perlu dilestarikan kerangka budaya yang ada. Budaya yang kuat mempunyai pengaruh besar terhadap strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemajuan organisasi dapat diukur dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, memupuk peluang untuk pembelajaran di tempat kerja, dan menanamkan antusiasme untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal. Kemudian juga, budaya organisasi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi respons terhadap dinamika lingkungan eksternal. Kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai sistem dan keyakinan yang mengarah pada cara bekerja menjadi elemen penting dalam budaya organisasi.

Persepsi terhadap keadilan organisasional memiliki peran krusial sebagai salah satu faktor penentu dalam cara karyawan menilai kinerja mereka terhadap organisasi. Individu yang mengalami tingkat keadilan organisasional yang tinggi umumnya akan menunjukkan tindakan yang positif, sementara mereka yang merasakan ketidakadilan cenderung mengekspresikan perilaku seperti penurunan motivasi dan perubahan dalam kinerja terhadap organisasi (Cemal, 2014). Keadilan organisasional mengacu pada tingkat kepercayaan individu bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam konteks lingkungan kerja. Jika karyawan mengalami persepsi ketidakadilan di tempat kerja, ini dapat menyebabkan munculnya perilaku negatif yang berpotensi memengaruhi kinerja personal dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rubianingsih & Kuncoro, 2014). Dengan adanya budaya organisasi yang buruk dan juga keadilan organisasional yang tidak dapat dirasakan oleh organisasi, maka akan menimbulkan persepsi buruk kepada



organisasi, sehingga akan menyebabkan terjadinya perbuatan yang menyimpang di organisasi.

Keadilan organisasional merupakan elemen penting untuk mengungkapkan dan memberikan *reward* atau *punishment* kepada tindak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh anggota organisasi. Keadilan organisasi dan budaya organisasi dalam lingkungan kerja merupakan penentu penting sikap dalam organisasi. Terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga menumbuhkan prestasi kerja yang optimal (Samsiah & Winasis, 2020).

Aspek keadilan organisasional memiliki signifikansi yang besar dalam dinamika sebuah organisasi. Ketika keadilan tersebut absen, dampaknya dapat mencakup penurunan kinerja karyawan, peningkatan risiko kejahatan di lingkungan kerja, dan munculnya keinginan untuk menyampaikan protes. Perasaan ketidakadilan dapat memicu emosi seperti kemarahan dan frustrasi pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mengarah pada dorongan untuk melakukan pembalasan (Le Roy et al., 2012). Perilaku tersebut dapat dikategorikan sebagai perilaku menyimpang negatif di tempat kerja, yang muncul sebagai respons terhadap persepsi ketidakadilan yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Keberadaan budaya organisasi yang tidak baik, bersama dengan kurangnya keadilan organisasional yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, dapat menciptakan persepsi negatif terhadap organisasi tersebut. Hal ini berpotensi memicu terjadinya tindakan menyimpang di dalam organisasi sebagai bentuk tanggapan terhadap kondisi tersebut.

Swalayan Pinang lestari merupakan salah satu swalayan yang ada di Kepulauan Riau, yang menyediakan barang-barang kebutuhan masyarakat, seperti pakaian, bahan makanan, peralatan rumah tangga dan masih banyak lagi. Swalayan Pinang Lestari memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit terdapat  $\pm 70$  karyawan yang terbagi dalam *shift* setiap harinya (Zonakepri.com, 2023). Swalayan Pinang Lestari terletak pada lokasi yang strategis yakni pada kota Tanjungpinang KM 9, sehingga menjadikan swalayan ini selalu ramai dikunjungi oleh masyarakat. Menurut Darring (2016) perilaku menyimpang dapat muncul di berbagai lapisan organisasi atau perusahaan, menunjukkan bahwa karyawan di berbagai bidang memiliki potensi untuk terlibat dalam perilaku tersebut. Penelitian ini memusatkan perhatian pada peran yang dimainkan oleh variabel budaya organisasi dan keadilan organisasional, dengan tujuan untuk memahami sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi perilaku menyimpang. Studi empiris dilakukan pada karyawan Swalayan Pinang Lestari di Kepulauan Riau. Meskipun karyawan di Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau dianggap sebagai tenaga kerja yang selalu siap melayani calon pembeli dengan senang hati, penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai calon pembeli mengungkapkan adanya ketidakdisiplinan pegawai. Contohnya, beberapa pegawai tidak melayani calon pembeli dengan ramah dan terlibat dalam obrolan pada saat jam kerja. Kemudian dikutip dari [kepridays.co.id](http://kepridays.co.id) pada berita tersebut dijelaskan terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan hingga dua minggu kemudian karyawan tersebut diberhentikan oleh pihak manajer swalayan. Dengan rasa sakit hati

karyawan tersebut nekat mencuri barang di Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau (Hukrim, 2020). Oleh karena itu, secara umum, peneliti menganggap bahwa perilaku menyimpang yang ditunjukkan oleh karyawan mungkin merupakan hasil dari pengaruh budaya organisasi di dalam lingkungan kerja.

Selain budaya organisasi, ketika terdapat ketidakseimbangan antara apa yang seharusnya diterima oleh seorang karyawan di tempat kerja dan apa yang diberikan secara adil di lapangan, keadilan organisasional juga dapat berpengaruh pada perilaku karyawan tersebut. Ketidaksetaraan yang berasal dari perusahaan berdasarkan kinerja individu membuat keadilan organisasional menjadi sangat penting. Dengan kinerja karyawan yang tidak sesuai maka atasan akan memberikan imbalan sesuai dengan kinerja karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk berhasil mengelola para pekerja sehingga mencapai keselarasan yang seimbang, yang dapat dirasakan oleh semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Terwujudnya keseimbangan dalam organisasi merupakan bentuk keadilan organisasional.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG SWALAYAN PINANG LESTARI KEPULAUAN RIAU”**.

DUTA WACANA

## 1.2 Rumusan Masalah

Hal yang telah diuraikan mengenai pengalaman seorang karyawan di Swalayan Pinang Lestari yang merasa tersakiti karena kurang mendapatkan keadilan selama bekerja, sehingga peneliti mengajukan pertanyaan penelitian yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang di Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau?
2. Apakah keadilan organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang di Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau?

## 1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku menyimpang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya yaitu tentang budaya organisasi, keadilan organisasi, dan perilaku menyimpang.



### 3. Praktis

Hasil penelitian ini diekspektasikan dapat menjadi bahan pertimbangan penting bagi manajemen Swalayan Pinang Lestari di Kepulauan Riau. Keputusan terkait sumber daya manusia dalam pengelolaan budaya organisasi dan keadilan organisasi, diharapkan dapat diambil dengan mempertimbangkan temuan penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang di lingkungan organisasi.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Peneliti memberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dibatasi oleh tiga variabel diantaranya variabel independen berupa budaya organisasi dan keadilan organisasional untuk variabel dependen menggunakan perilaku menyimpang.
2. Responden pada penelitian karyawan yang bekerja di Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau.
3. Penelitian ini dilaksanakan di Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau, selama rentang waktu Agustus hingga Oktober 2023. Oleh karena itu, apabila dilakukan pada tahun yang berlainan, diperkirakan bahwa hasil penelitian dapat menunjukkan perbedaan..

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut mengenai pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang di Supermarket Pinang Lestari Kepulauan Riau:

- 1) Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan patut diperhatikan terhadap perilaku menyimpang.
- 2) Keadilan organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan substansial terhadap perilaku menyimpang.
- 3) Koefisien determinasi sebesar 0,653 berarti 65,3% variasi perilaku menyimpang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan keadilan organisasi, sedangkan sisanya sebesar 34,7% disebabkan oleh variabel di luar model.

### **5.2 Saran**

Dalam suatu penelitian, penting bagi seorang peneliti untuk menyumbangkan kontribusi yang bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan, lembaga atau instansi terkait, komunitas, serta peran stakeholders tertentu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian tersebut. Setelah menyelesaikan analisis dalam skripsi ini, peneliti kemudian menyampaikan beberapa saran sesuai dengan temuan yang

dihasilkan. Berikut adalah beberapa rekomendasi yang peneliti sampaikan setelah memeriksa permasalahan ini:

### **5.2.1 Saran Untuk Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau**

Saran dari penelitian ini, sebaiknya Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi dan keadilan organisasi agar perilaku menyimpang dapat menurun.

### **5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1. Calon peneliti yang melakukan penelitian serupa didorong untuk menyempurnakan tujuan penelitiannya dan lebih berkonsentrasi pada bidang spesifik yang diteliti.
2. Peneliti harus meningkatkan pemahaman mereka terhadap fokus penelitian dengan melakukan tinjauan literatur komprehensif terkait dengan bidang spesifik yang menjadi sasaran penyelidikan.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan presisi dalam kelengkapan data yang diperoleh dari sumber online.

### **5.2.3 Keterbatasan penelitian**

Dalam melakukan penelitian di Swalayan Pinang Lestari, Kepulauan Riau, peneliti tentu menghadapi beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang memiliki probabilitas tinggi untuk menjadi kendala dalam penelitian ini antara lain:

1. Minimnya informasi yang di peroleh dari internet tentang Swalayan Pinang Lestari Kepulauan Riau.

2. Faktor penentu perilaku menyimpang yang dipertimbangkan dalam penelitian ini hanya mencakup dua variabel, yaitu budaya organisasi dan keadilan organisasi. Banyak faktor lain, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi, juga berkontribusi terhadap perilaku menyimpang namun tidak ditangani secara eksplisit.
3. Kendala penggunaan kuesioner dalam penelitian terletak pada potensi kesenjangan antara tanggapan yang diberikan oleh sampel dan kenyataan situasional yang sebenarnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agwa, A. M. F. (2018). Workplace Deviance Behaviors. *Leadership*, 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.5772/intechopen.75941>
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and their Common Correlates: a Review and Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410.
- Cahyani, I. (2016). Penyebab dan Akibat Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 10(3), 175–189.
- Cemal. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30–41.
- Chen, L. L., Fah, B. C. Y., & Jin, T. C. (2016). Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *Procedia Economics and Finance*, 35, 468–475.
- Creswell, J. W. (2010). Mapping the Developing Landscape of Mixed Methods Research. *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, 2(0), 45–68.
- Darring, S. A. (2016). *Pengaruh Trait Kepribadian, Locus of Control dan Stressor Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2019). The Effect of Organizational Culture on Deviant Behaviors in the Workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2482–2503. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326393>
- Edison, Y. A., & Imas, K. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenadamedia Group. 54
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., M Ivancevich, J., Donelly Jr, H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behaviour, Structure, Processes* (14th ed., Issue Ed). McGraw-hill.
- Gujarati, D. (2001). *Dasar-dasar Ekonometrika Terapan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Heriyanto, A. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Instrukturif dan Keadilan Organisasi terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan Melalui Kepercayaan Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Gadjah Mada)*. Universitas Islam Indonesia.
- Hudilburg, R. (2005). *Organizational Justice Organizational Contract*.
- Hukrim. (2020). *Karena Sakit Hati, Mantan Karyawan Curi Ratusan Slop Rokok di Pinang Lestari*. Kepridays.Co.Id.
- Kakemam, E., Torkzadeh, L., Rouzbahani, M., Zahedi, H., & Chegini, Z. (2021). The Relationship between Workplace Deviant behaviors and Organizational Justice among Nurses: A Cross-sectional Survey. *Nursing Forum*, 56(4), 889–896. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/nuf.12636>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Le Roy, J., Bastounis, M., & Poussard, J. M. (2012). Interactional Justice and Counter Productive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(8), 1341–1355.
- Makhdoom, A. S., Shah, A. B., & Sami, K. (2017). Pakistan on the Roadway to Socio-economic Development: A



- Mansoara, N., Thoyib, A., & Puspaningrum, A. (2021). *Pengaruh Iklim Etis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Menyimpang dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Manokwari)*. Universitas Brawijaya.
- Moleong, L. J. (2007). *Qualitative Research Methodology*. Remaja Rosda Karya.
- Načinović Braje, I., Aleksić, A., & Rašić Jelavić, S. (2020). Blame it on Individual or Organization Environment: What Predicts Workplace Deviance More? *Social Sciences*, 9(6), 99. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/SOCSCI9060099>
- Narwoko, J. D., & Suyanto, B. (2004). *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Prenada Media.
- Obalade, G. O., & Mtembu, V. (2023). Effect of Organisational Justice on Workplace Deviance in Nigerian Public Universities. *Acta Commercii*, 23(1), 1–10.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Leadership and Organizational Behavior*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. In *Boston ua: Pearson* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th Edition)*. McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
- Rubianingsih, & Kuncoro. (2014). Analisis Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Motivasi Intrinsik serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Online Mahasiswa Binus University*.
- Russell, D. W. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, Validity, and Factor Structure. *Journal of Personality Assessment*, 66(1), 20–40.
- Samsiah, S., & Winasis, A. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 35–43.

- Sedarmayanti, M. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiaji, Y. (2014). Pengaruh Green Marketing terhadap Keberlanjutan Lingkungan, Profitabilitas Perusahaan dan Ekonomi Masyarakat Lokal. *Media Wisata*, 12(2).
- Sudarmanto. (2014). *Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sumanto, S., & Herminingsih, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96997.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2022). *Manajemen Bisnis Ritel*. Eureka Media Aksara.
- Utkarsh, Sangwan, S., & Agarwal, P. (2019). Effect of Consumer Self-Confidence on Information Search and Dissemination: Mediating Role of Subjective Knowledge. *International Journal of Consumer Studies*, 43(1), 46–57.
- Zonakepri.com. (2023). *Perjuangkan Hak, 8 Karyawan Swalayan di Tanjungpinang Bentuk PUK*. Zonakepri.Com.

