

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK*
BEHAVIOR PADA PT AMATU PERKASA KAIMANA PAPUA BARAT**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

Ayen Sartin Patasik

11200928

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK*
BEHAVIOR PADA PT AMATU PERKASA KAIMANA PAPUA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

Manajemen



DISUSUN OLEH:

Ayen Sartin Patasik

11200928

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 : Ayen Sartin Patasik
NIM : 11200928
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian 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:

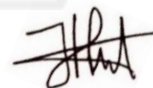
“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Budaya Organisasional Terhadap Counterproductive Work Behavior Pada PT Amatu Perkasa Kaimana Papua Barat”

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 : 15 Januari 2024

Yang menyatakan



(Ayen Sartin Patasik)
NIM.11200928

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* PADA PT AMATU PERKASA KAIMANA PAPUA BARAT

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

AYEN SARTIN PATASIK

11200928

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

20 Desember 2023

Nama Dosen

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min
(Ketua Tim)
2. Pristanto Silalahi, SE., MSE
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan

:

:

:

Yogyakarta, 09 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dr. Elok Pakaryaningsih, M. Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyampaikan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR*

Yang saya kerjakan demi melengkapi beberapa syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta bukan merupakan hasil tiruan atau plagiat karya seseorang di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali pada bagian yang sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana seharusnya. Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini merupakan plagiat atau tiruan dari karya seseorang, maka saya siap diberikan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 11 Desember 2023



Ayen Sartin Patasik

11200928

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih, penyertaan, dan karunia-Nya, penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul :

“Pengaruh Keadilan Organisasional dan Budaya Organisasional Terhadap *Counterproductive Work Behavior* Pada PT Amatu Perkasa Kaimana Papua Barat” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa akan sangat sulit menyelesaikan karya ini tanpa bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan

hingga penulisan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Heru Kristanto.,MT selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing, dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini
2. Orang Tua, dan keluarga yang mendukung penulis dalam doa, dukungan secara moral hingga material, serta
3. Teman dan sahabat yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berdoa, biarlah Tuhan Yesus sebagai sumber berkat berkenan membalas semua kebaikan kepada pihak yang membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat dalam menambah ilmu.

Yogyakarta, 11 Desember 2023



Ayen Sartin Patasik

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Batasan Masalah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Perilaku Menyimpang di Tempat kerja (<i>Counterproductive Work Behavior</i>).....	10
2.1.1 Faktor-faktor Penyebab Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (<i>Counterproductive Work Behavior</i>).....	11
2.1.2 Indikator Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (<i>Counterproductive Work Behavior</i>).....	12
2.2 Keadilan Organisasional.....	12
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional.....	15
2.2.2 Dimensi Keadilan Organisasional.....	16

2.2.2.1 Keadilan Distributif (<i>Distributive Justice</i>)	16
2.2.2.2 Indikator Keadilan Distributif.....	17
2.2.2.3 Keadilan Prosedural (<i>Procedural Justice</i>).....	17
2.2.2.4 Indikator Keadilan Prosedural	18
2.2.2.5 Keadilan Interaksional (<i>Interactional Justice</i>)	18
2.2.2.6 Indikator Keadilan Interaksional	19
2.3 Budaya Organisasi.....	19
2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	21
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Berpikir	24
2.6 Hipotesis Penelitian.....	24
2.6.1 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior (CWB)</i>	24
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior (CWB)</i>	26
2.7 Profil Perusahaan.....	28
2.7.1 Visi Perusahaan.....	29
2.7.2 Misi Perusahaan.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Sumber Data	30
3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel	31
3.4 Uji Instrumen.....	32
3.4.1 Uji Validitas.....	32
3.4.2 Uji Reliabilitas	33
3.5 Definisi Operasional Variabel	34
3.6. Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.7 Uji Hipotesis.....	36
3.7.1 Regresi Linear Berganda	36

3.7.2 Uji T.....	36
3.7.3 Koefisien Determinasi	37
3.7.4 Uji F	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Statistik deskriptif	38
4.2 Analisis Uji.....	41
4.2.1 Uji Validitas.....	41
4.2.2 Uji Realibilitas	42
4.3 Uji Hipotesis.....	43
4.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	43
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi	45
4.3.3 Uji T.....	46
4.3.4 Uji F (Anova).....	47
4.4 Pembahasan	48
4.4.1 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	48
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	49
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Keterbatasan	51
5.3 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	58

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK
BEHAVIOR PADA PT AMATU PERKASA KAIMANA PAPUA BARAT**

**Ayen Sartin Patasik
11200928**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: 11200928@students.ukdw.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel keadilan organisasional dan budaya organisasional terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan PT Amatu Perkasa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Uji analisis yang dilakukan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Didapati sampel sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT Amatu Perkasa Kaimana, Papua Barat. Hasil analisis mendapati bahwa keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada *counterproductive work behavior*. Sementara budaya organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan pada *counterproductive work behavior*.

Kata kunci : Keadilan Organisasional, Budaya Organisasional, Karyawan, PT Amatu Perkasa Kaimana Papua Barat

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON COUNTERPRODUCTIVE WORK
BEHAVIOR AT PT AMATU PERKASA KAIMANA WEST PAPUA**

**Ayen Sartin Patasik
11200928**

**Management Study Program, Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email: 11200928@students.ukdw.ac.id**

ABSTRACT

This research aims to see the influence of organizational justice variables and organizational culture on counterproductive work behavior in PT Amatu Perkasa employees. This type of research is quantitative. This research uses a simple random sampling technique to collect data. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. Analysis tests carried out include validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination tests, t tests, and f tests. A sample of 100 respondents was found who were employees of PT Amatu Perkasa Kaimana, West Papua. The results of the analysis found that organizational justice had a negative and significant effect on counterproductive work behavior. Meanwhile, organizational culture has a positive and insignificant effect on counterproductive work behavior.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Culture, Employees, PT Amatu Perkasa Kaimana West Papua

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Counterproductive Work Behavior (CWB) menggambarkan tindakan terukur seorang karyawan yang umumnya merugikan karena menghalangi pencapaian tujuan atau kesejahteraan organisasi dan mencakup tindakan yang menyebabkan konsekuensi yang tidak diharapkan bagi organisasi atau pemangku kepentingannya (Ones dan Dilchert, 2013, hal .645). Berkaitan dengan itu, Bennet dan Robinson (2000) menjelaskan perilaku ini menunjukkan motivasi karyawan akan berkurang dalam mencapai harapan dan norma sosial dibandingkan motivasi untuk melawan aturan dan mengusik anggota organisasi. Selain itu, perilaku ini juga diartikan berbagai tindakan yang sengaja dilakukan sehingga memicu gangguan pada organisasi juga pemangku kepentingan lainnya yakni *supervisor*, konsumen, dan rekan kerja. (Ou, Y.C., & Verhoef, 2017). Menurut Norwood (2018) *Counterproductive Work Behavior* mencakup tindakan negatif yang sering terjadi dilingkungan tempat kerja yang membebani organisasi. Di samping itu, *Counterproductive Work Behavior* juga dipandang “disfungsional” karena secara konsisten melewati standar organisasi juga membebani organisasi dalam banyak aspek baik dari segi tujuan, karyawan, proses, produktivitas dan keuntungan (Or dan Tziner, 2017). Perilaku ini membuat motivasi karyawan, produktivitas dan kinerja organisasi berkurang (Makhdoom *et al.*, 2017). Karena itu tindakan yang menentang standarisasi, penyerangan (fisik maupun verbal), kesalahan yang disengaja, vandalisme, penyitaan, dan pengunduran diri meliputi ketidakhadiran,

datang terlambat, atau berhenti bekerja untuk pekerjaan lain termasuk cakupan dari *Counterproductive Work Behavior* (Mahdi *et al.*, 2018).

Dalam *Counterproductive Work Behavior* (CWB) terdapat dua dimensi, dimensi pertama disebut CWB organisasi. Perilaku menyimpang ini dapat mengintimidasi dan mengakibatkan kerugian langsung bagi organisasi. Tindakan didalamnya meliputi merusak fasilitas yang tersedia di kantor, mengambil peralatan kantor tanpa izin, terlambat masuk kerja atau menunjukkan minimnya usaha dalam bekerja (Morf, *et al.*, 2017). Sementara itu, yang kedua disebut dimensi CWB antarpribadi, yakni perilaku yang mengarah ke hal negatif yang memberi dampak langsung bagi karyawan juga anggota organisasi, meliputi penyerangan dan penyiksaan kepada karyawan lain, mencemarkan nama baik teman kerja, dan mengolok-olokan individu lainnya di lingkup kerja (Yoseanto, 2018).

Di setiap organisasi, beberapa karyawan terlibat dalam perilaku menyimpang yang bukannya menaikkan efisiensi, melainkan membuat efektivitas organisasi berkurang. Pada dasarnya, perilaku kontraproduktif ini bentuknya bermacam-macam dan dapat didorong oleh berbagai faktor. Akibatnya memiliki dampak besar terhadap individu, organisasi, hingga perekonomian. Perkiraan konservatif yang dapat diandalkan memperkirakan dampak kumulatif tahunan dari praktik-praktik negatif di Amerika Serikat mencapai miliaran dolar (Allen, 1983; Bennet dan Robinson, 2000). Perkiraan dampak praktik ini berlanjut menunjukkan dampak buruk dari pencurian ritel oleh karyawan yang menimbulkan kerugian tahunan sebesar \$41miliar di seluruh dunia (Retail Research Center,2011).

Rata-rata kerugian yang ditimbulkan per insiden penipuan karyawan sebesar \$150.000 (Asosiasi Pemeriksa Penipuan Bersertifikat, 2016). Hal mengejutkan ini diperkirakan hanya mewakili sebagian kecil dari kerugian yang dialami pekerja. Walaupun begitu, dampak negatif yang diterima tidak hanya aspek finansial (misalnya berkurangnya produktivitas dan sumber daya) namun berdampak juga pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya (Bowling dan Beehr, 2006; Schyns dan Schilling, 2013).

Counterproductive Work Behavior dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor kepribadian atau watak yang mencerminkan perilaku individu, ciri pekerjaan, budaya organisasi, ciri kelompok kerja, sistem manajemen organisasi serta ketidakadilan organisasi. Dalam konteks ini, temuan beberapa peneliti memperlihatkan adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap *Counterproductive Work Behavior*. Seperti pada penelitian Josef (2017) sebelumnya yang dilakukan pada 89 karyawan departemen ATK *Mart* di PT Gading Murni Surabaya menunjukkan adanya korelasi tidak searah antara keadilan organisasi dengan perilaku menyimpang di lingkungan kerja. Berkaitan dengan itu, hasil serupa juga ditemukan Devonish dan Greenidge (2010) dalam penelitiannya pada 211 pegawai dari sembilan organisasi sektor publik di Karibia, ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara keadilan organisasional dan perilaku menyimpang di lingkungan kerja.

Keadilan organisasional menunjukkan bagaimana pandangan karyawan pada keterampilan organisasi ketika mengelola karyawan dengan benar, mempraktikkan keadilan, menghargai mereka, menyampaikan arahan yang tepat dan

lengkap juga mempersiapkan sumber daya serta pengakuan yang cocok dengan posisinya (George dan Wallio, 2017). Adapun konsep lain mengartikan keadilan organisasi sebagai ketetapan serta perilaku manajemen etis yang didasari standar akhlak, keyakinan, dan juga norma. Sifat adil pada organisasi bisa dalam bentuk finansial atau nonfinansial, semacam kompensasi yang adil dan keleluasan yang sama untuk maju (Yean, 2016). Menurut Cropanzano *et al.*, (2001) ketika mengevaluasi keadilan suatu organisasi, paling tidak dilakukannya evaluasi pada tiga bagian, yaitu: penghargaan, proses, dan hubungan antarpribadi. Ada tiga komponen keadilan organisasi yang dipertimbangkan oleh banyak peneliti yaitu: distribusi, prosedur dan interaksi. *Distributive justice* (keadilan distributif) merujuk pada hasil yang adil antara apa dicapai karyawan lewat kerja keras yang dihasilkan (Kofi *et al.*, 2016). Sementara itu, *Procedural Justice* (keadilan prosedural) dijadikan organisasi sebagai ketetapan terhadap cara, urutan, dan aktivitas yang dipakai untuk menguji hasilnya (Al-A'wasa, 2018). *Interactional justice* (keadilan Interaksional) merujuk pada sejauh mana anggota organisasi mengakui pimpinan bahwa karyawan diperlakukan adil ketika berinteraksi dengan pemimpinnya (Ren Tao Miao *et al.*, 2020).

Priestemuth *et al.*, (2013) beranggapan jika pemikiran karyawan dan pembelajaran dari orang lain tentang tindakan tidak adil atau interpretasi isyarat tentang keadilan di lingkungan kerja mempengaruhi tindakan karyawan. Karena itu memperlakukan karyawan dengan adil dapat menciptakan perbuatan dan dorongan positif yang tinggi bagi setiap karyawan. Di samping itu, Pratama dan Parahyanti (2019) menjelaskan jika adanya keadilan organisasi maka *Counterproductive Work Behavior* dapat berkurang. Pada hasil penelitiannya, menunjukkan keadilan

organisasi mempunyai hubungan negatif serta signifikan pada CWB. Dengan kata lain, jika keadilan organisasi terhalang atau tidak tercipta, akan mengakibatkan munculnya CWB di kalangan karyawan. Pembuktian yang juga mendukung hipotesis penelitian ini dilakukan Darsana dan Riana (2018) yang menemukan keadilan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap CWB. Penelitian lainnya juga dilakukan AlA'wasa, (2018) beliau menemukan jika ketiga dimensi keadilan organisasi berpengaruh signifikan pada CWB. Hasil penelitian lainnya juga dibuktikan Yogasari dan Budiasih (2019) yang menunjukkan jika keadilan organisasional berpengaruh pada perkembangan *Counterproductive Work Behavior* di perusahaan. Hasil serupa ini diamati pula dalam penelitian Weldali dan Lubis (2016) yang menemukan keadilan organisasional memiliki pengaruh terjadinya *Counterproductive Work Behavior* di kalangan karyawan.

Menurut para peneliti tak hanya keadilan organisasi, budaya organisasi juga menjadi penyebab yang dapat menimbulkan CWB di perusahaan. Melalui penelitian yang dilakukan Gruys dan Sacket (2003) menjelaskan jika apapun tindakan yang ditunjukkan seseorang dapat menyalurkan dampak negatif bagi organisasi. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membangun sikap, tindakan, dan kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi dijalankan dengan baik dapat mengurangi karyawan untuk melakukan hal-hal menyimpang di luar norma organisasi. Kajian yang melihat CWB dari sudut pandang situasi organisasi, layaknya kajian empiris yang dilakukan Lewaherilla mengenai perilaku kontraproduktif di daerah provinsi Maluku, dengan cara mengkaji sebagian penyebab antara lain iklim etis, spiritualitas di lingkup kerja, komitmen dan perilaku organisasi. Melalui hasil riset tersebut ditemukan jika iklim etika serta

komitmen organisasi yang benar bisa meminimalisir tingkah laku negatif karyawan, sementara semangat kerja tidak terpengaruh.

Robbins & Judge (2009) beranggapan jika budaya menggambarkan identitas. Budaya organisasi biasa tercipta dalam suatu komunitas tanpa mengutamakan pembelajaran atau bimbingan. Hal tersebut terwujud saat suatu tim sudah bekerja bersama selama bertahun-tahun yang seiring berjalannya waktu akan menjadi aturan dan praktik bagi organisasi tersebut. Tampaknya budaya organisasi merujuk pada sistem makna yang dimiliki bersama dan menjadi ciri khas tersendiri dari organisasi lain. Dalam konteks ini, budaya organisasi memberi dampak pada tindakan anggotanya karena sistem nilainya dapat dijadikan standar perilaku manusia dalam organisasi sehingga tujuan atau hasil kinerja tercapai. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasinya tampak baik kelihatannya, namun tidak pada kenyataannya. Hal yang mengejutkan, anggota organisasi tersebut ialah orang-orang yang berkualitas (Sanhaji, 2016). Budaya organisasi punya pengaruh bagi seseorang dalam memastikan tujuan pribadi dan profesional serta bagaimana pekerjaannya dilakukan. Dalam hal ini, bagaimana cara berpikir seseorang, merasakan, serta bagaimana dia bertindak budaya organisasilah yang mempengaruhi. (Lok dan Crawford, 2004).

1.2 Perumusan Masalah

Amatu Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor umum dan komersial serta yang membangun semua jenis bangunan. Sebagai perusahaan konstruksi, tentunya PT Amatu Perkasa perlu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Melihat hasil wawancara pada beberapa

narasumber yang merupakan karyawan PT tersebut, peneliti mendapat informasi terkait dengan perilaku menyimpang yang biasa terjadi dalam perusahaan PT Amatu Perkasa. Narasumber mengatakan jika perilaku ini seringkali terjadi dalam kurun waktu satu bulan, dimana karyawan biasa datang terlambat hingga 2 kali, melanggar peraturan perusahaan sebanyak 5 kali, memperlambat proses pengerjaan mencapai 2 kali, dan mengambil lebih dari 2 hari libur resmi. Adapun dari sisi karyawan mengatakan jika imbalan yang didapat tidak sama dengan hasil yang dikerjakan untuk perusahaan, juga masih adanya perilaku-perilaku tidak jujur yang dilakukan karyawan seperti memanipulasi data pada laporan pemindahan barang material, memanipulasi perpanjangan sewa barang, hingga memanfaatkan kesempatan terhadap wewenang yang diberikan. Dari hal ini, menunjukkan bahwa perilaku menyimpang di PT Amatu Perkasa seringkali terjadi. Berkaitan dengan itu, (Makhdoom, *et.al.*, 2017) mengatakan bahwa persoalan mengenai perilaku menyimpang di tempat kerja memberi dampak pada produktivitas karyawan, dimana apabila perilaku ini meningkat, maka produktivitas akan menurun. Dalam konteks ini, terlihat bahwa perilaku menyimpang juga terjadi dalam PT Amatu Perkasa sehingga sering terjadinya penundaan pembangunan.

Jika keadilan organisasional tetap terjaga dalam suatu perusahaan, lama kelamaan bisa menjadi kebiasaan atau bisa dikatakan menjadi budaya organisasi. Jika suatu perusahaan memiliki budaya yang buruk, perilaku menyimpang dengan sendirinya dapat meningkat. Robbins & Judge (2009) beranggapan jika budaya menggambarkan identitas. Budaya organisasi biasa tercipta dalam suatu komunitas tanpa mengutamakan pembelajaran atau bimbingan. Hal tersebut terwujud saat suatu tim sudah bekerja bersama selama bertahun-tahun yang seiring berjalannya

waktu akan menjadi aturan dan praktik bagi organisasi tersebut. Tampaknya budaya organisasi merujuk pada sistem makna yang dimiliki bersama dan menjadi ciri khas tersendiri dari organisasi lain. Dalam konteks ini, budaya organisasi memberi dampak pada tindakan anggotanya karena sistem nilainya dapat dijadikan standar perilaku manusia dalam organisasi sehingga tujuan atau hasil kinerja tercapai. Dari hasil pemaparan, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Keadilan Organisasional dan Budaya Organisasional pada PT Amatu Perkasa”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari penjelasan yang dipaparkan pada konteks di atas, pertanyaan penelitian ini dapat dikemukakan menjadi:

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap *counterproductive work behavior* pada PT AMATU PERKASA Kaimana Papua Barat ?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap *counterproductive work behavior* pada PT AMATU PERKASA Kaimana Papua Barat ?

1.4 Tujuan Penelitian

Riset ini memiliki tujuan:

1. Menganalisis apakah keadilan organisasional berpengaruh pada *Counterproductive Work Behavior (CWB)* pada PT AMATU PERKASA Kaimana Papua Barat

2. Menganalisis apakah budaya organisasional berpengaruh pada *Counterproductive Work Behavior (CWB)* pada PT AMATU PERKASA Kaimana Papua Barat

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Pihak Perusahaan

Pada riset tersebut hasilnya akan menjadi refleksi serta masukan pada objek penelitian, terkait pengaruh keadilan organisasional serta budaya organisasional pada *Counterproductive Work Behavior*, sehingga perusahaan dapat menyoroti permasalahan yang bisa meningkatkan keadilan organisasi dan budaya organisasi yang diharapkan mampu membatasi terjadinya perilaku menyimpang di lingkup kerja (*Counterproductive Work Behavior*).

1.5.2 Bagi Peneliti

Hasil riset bisa menjadi referensi tambahan yang punya keterkaitan dengan variabel pada penelitian yakni pengaruh keadilan organisasional serta budaya organisasional pada *Counterproductive Work Behavior*.

1.5.3 Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Penelitian tersebut dapat memperluas koleksi perpustakaan sebagai bacaan juga pembelajaran bagi mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana.

1.6 Batasan Masalah

Beberapa batasan masalah berhubungan pada penelitian ini, seperti variabel, objek, lokasi, serta waktu penelitian, yakni:

- a. Variabel Independen (*Independent Variable*) yakni keadilan organisasional (X_1) dan budaya organisasional (X_2)
- b. Variabel Dependen (*Dependent Variable*) yakni perilaku menyimpang ditempat kerja (*Counterproductive Work Behavior*) (Y)
- c. Objek Penelitian

Objek pada penelitian yakni karyawan PT AMATU PERKASA Kaimana, Papua Barat. Adapun ketentuannya yakni:

Jenis Kelamin	Pria dan Wanita
Usia	20-35 tahun
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK, D3, Sarjana (S1)
Masa Kerja	1-10 Tahun

- d. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni perusahaan Amatu Perkasa, Kaimana Papua Barat yang bertempat di JL Utarum Krooy.

- e. Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada bulan Oktober-November 2023.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Melihat pemaparan pembahasan terkait keadilan organisasional serta budaya organisasional, memperlihatkan jika keadilan punya pengaruh negatif serta signifikan pada perilaku menyimpang di lingkup kerja, sementara budaya organisasional punya pengaruh positif serta tidak signifikan pada perilaku menyimpang di lingkup kerja. Pemaparan berikut ialah hasil kesimpulan yang ditemukan peneliti:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti melalui paparan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa keadilan organisasional memberi pengaruh negatif terhadap *counterproductive work behavior* pada PT Amatu Perkasa. Dalam hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai koefisien regresi linear berganda yang diujikan bernilai -0.158 . Dengan kata lain, hipotesis pertama yang menyatakan jika keadilan organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *counterproductive work behavior* pada PT Amatu Perkasa terdukung.
2. Budaya organisasional memberi pengaruh positif terhadap *counterproductive work behavior* pada PT Amatu Perkasa. Dalam hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai koefisien regresi linear berganda yang diujikan bernilai 0.80 . Oleh karenanya, hipotesis kedua yang menyatakan jika budaya organisasional berpengaruh negatif terhadap *counterproductive work behavior* pada PT Amatu Perkasa tidak terdukung.

5.2 Keterbatasan

Saat penelitian, semua telah dilaksanakan sesuai pada aturan serta pedoman penelitian, namun masih jauh dari kata sempurna sehingga pada penelitian tersebut memuat keterbatasan, yakni :

1. Pada penelitian responden hanya terbatas pada perusahaan PT Amatu Perkasa Kaimana Papua Barat saja, sehingga belum bisa menemukan hasil pada perusahaan lainnya.
2. Pada penelitian ini hanya fokus pada variabel keadilan organisasional serta budaya organisasional saja dikarenakan merupakan faktor yang diteliti serta dilihat oleh peneliti secara langsung. Masih ada faktor lainnya yang belum bisa dimasukkan pada penelitian ini.

5.3 Saran

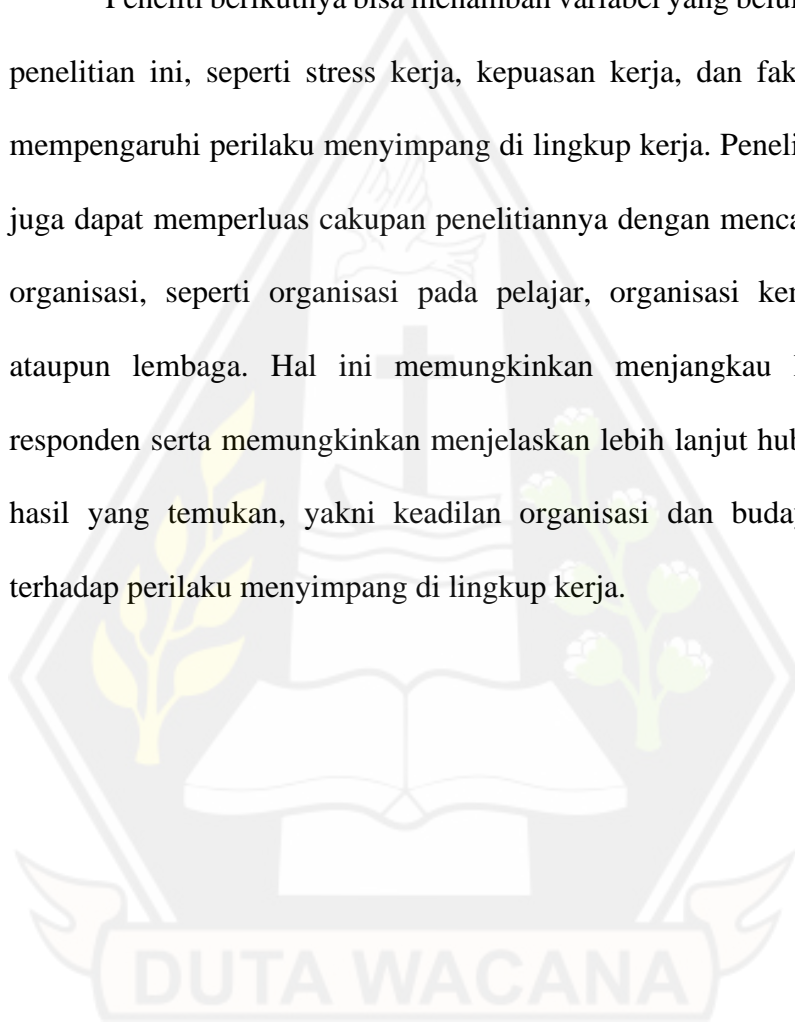
1. Bagi Perusahaan Amatu Perkasa

Perusahaan Amatu Perkasa perlu memperhatikan keadilan organisasi dalam perusahaan khususnya keadilan distributif meliputi kelayakan, partisipasi dan unjuk kerja agar karyawan merasa adil jika usaha yang dilakukan mereka pada perusahaan seimbang dengan apa yang diterima, sehingga perilaku menyimpang yang dapat muncul di lingkup kerja dapat berkurang. Sementara budaya organisasi yang berpengaruh positif, maknanya perusahaan telah mengimplementasikan hal-hal positif seiring berjalannya waktu ini tidak memberi dampak yang begitu nyata. Artinya perilaku menyimpang yang dilakukan di tempat kerja tidak ditentukan oleh baik atau buruknya implimentasi budaya organisasi pada diri karyawannya, tetapi merujuk pada individu dan kesadaran dalam diri

seseorang untuk melakukan segala sesuatunya. Berkaitan dengan itu, sebaiknya pihak manajemen PT Amatu Perkasa dapat mengevaluasi juga lakukan pengawasan yang lebih ketat terkait aspek-aspek budaya organisasi yang perlu di perbaiki mencakup nilai kejujuran, dedikasi, serta inovasi.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya bisa menambah variabel yang belum diteliti pada penelitian ini, seperti stress kerja, kepuasan kerja, dan faktor lain yang mempengaruhi perilaku menyimpang di lingkup kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitiannya dengan mencakup berbagai organisasi, seperti organisasi pada pelajar, organisasi kemasyarakatan, ataupun lembaga. Hal ini memungkinkan menjangkau lebih banyak responden serta memungkinkan menjelaskan lebih lanjut hubungan dalam hasil yang temukan, yakni keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku menyimpang di lingkup kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999) *Organizational misbehavior*. Sage, London.
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: a field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247–260.
- Afgan *et al.*, (2018). Dampak keadilan distributif dan prosedural atas turnover intention dan perilaku kerja kontraproduktif. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10: 1651-1678.
- Al-A'wasa, S.I.S. (2018). The impact of organizational justice on the counterproductive work behavior : a field study conducted in the jordan customs department. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 9 No 1, 27-38.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 2000, Vol. 85, No. 3, 349-360. doi:10.1037/0021-9010.85.3.349.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012.
- Darsana E., & Riana, IG. (2018). The relationship of organizational justice to counterproductive work behavior and personality as a mediation. *IOSR Journal of Business and Management* 20(6):35–42.
- Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75–86.
- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*. 39(1):112–26.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8). cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
- Iryansyah. (2020). Pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku kontraproduktif dan dampaknya pada kepuasan kerja pegawai dinas sosial provinsi kalimantan barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 8(3) : 185-201.
- Josef, Edward Stephanus. (2017). Pengaruh dimensi keadilan organisasional terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan (studi pada divisi ATK-Mart PT. Gading Murni Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1):1–9.
- Kofi, H., Asiamah, N. and Mireku, K. (2016). The effect of organizational justice delivery on organizational commitment: controlling for key confounding variables. *Journal of Global Responsibility* 7(2):1–14.
- Lind, E. A. (2001). Thinking critically about justice judgments. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 220–226.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: a cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338.
- Mahdi, S., Ibrahim, M., & Armia, S. (2018). The role of negative emotions on the relationship of job stress and counterproductive work behavior (research on public senior high school teachers). *International Journal of Asian Social Science* 8(2):77–84.
- Makhdoom, I. F., Mehmood, B., & Atta, M. (2017). Mediating role of job burnout for the relationship of perceived organizational politics and counterproductive work behaviors among school teachers. *Journal of Behavioural Sciences* 27(2):149–64.
- Marisa, Khatrina. (2015). Pengaruh iklim, stress kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku menyimpang karyawan bagian pemasaran pada PT Everbright Medan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 4(1) : 189-235.
- Mohammad Rizal, K. (2018). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap counterproductive work behaviour karyawan di BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Bogor Kota. *Jurnal Economicus*. 60-75.

- Morf, M., Feierabend, A., & Staffebach, B. (2017). Task variety and counterproductive work behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 32(8):581–92.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159–1168.
- Ni Putu Eva Destriana. (2021). Pengaruh keadilan organisasi dan work stress terhadap counterproductive work behavior. *E-journal Manajemen*, Vol. 10, No.11, 2021 : 1051-1075.
- Norwood, Joan M. (2018). Psychological uncertainty, stress, frustration and their relationship with counterproductive workplace behavior. *Walden University*. 4-195.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2013). Counterproductive work behaviors: Concepts, measurement, and nomological network. In K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, & M. C. Rodriguez (Eds.), *APA handbook of testing and assessment in psychology, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology* (pp. 643–659).
- Or, Shkoler, and Aharon Tziner. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones* 33(2):157–64.
- Ou, Y. C., & Verhoef, P. C. (2017). The impact of positive and negative emotions on loyalty intentions and their interactions with customer equity drivers. *Journal of Business Research* 80:106–15.
- Pratama, A. W., & Parahyanti, E. (2019). Counterproductive work behavior among government employees: The role of basic psychological needs, compensation, and organizational justice. pp. 770–84 in *In 2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)*. Atlantis Press.
- Priesemuth, M., Arnaud, A., & Schminke, M. (2013). Bad behavior in groups: the impact of overall justice climate and functional dependence on counterproductive work behavior in work units. *Group & Organization Management* 38(2):230–57.
- Rentao Miao, Nikos Bozionelos, Wenxia Zhou & Alexander Newman. (2020). High-performance work systems and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate. *International Journal of Human Resource Management*. 1–35.

- Robbins. S. S., Timothy A. Judge (2009) *Organizational behavior*, 13th Edition England: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins Stephen. P & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto, S. (2016). Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku anggota organisasi (ocb) melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan - Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(5), 917–926.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? a meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138–158.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* jossey-bass inc. Publishers. San Francisco, CA.
- Sujana, N., & M.A, I. (2001). *Penelitian dan penilaian pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: examination of their interrelationships with respondents from a non-western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 35–42.
- Weldali, L. M. S. A., & Lubis, Z. (2016). Organizational justice and counterproductive work behavior: moderating effect of power distance. *International Journal in Management & Social Science* 4(4):239–51.

- Wicaksono, dkk. (2020). Organizational culture and job stress through contraproductive behavior of basic school teachers. *Journal of Education And Technology* 4(1) 41-54.
- Yean, T. F. (2016). Organizational justice: a conceptual discussion. *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*. 219(1):798–803.
- Yogasari, I. A. M., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Impact of organizational justice perceptions and transformational leadership role on counterproductive work behavior. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* 6(6):239–43.
- Yoseanto, B. L. (2018). Gambaran counterproductive work behavior (cwb) perusahaan konstruksi di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(2):456–64.

