

**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANGAN KERJA  
PADA PT. PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI.  
TBK SULAWESI BARAT**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**KANIA CAPIROSI BR SEMBIRING**

**11201013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGAJUAN**

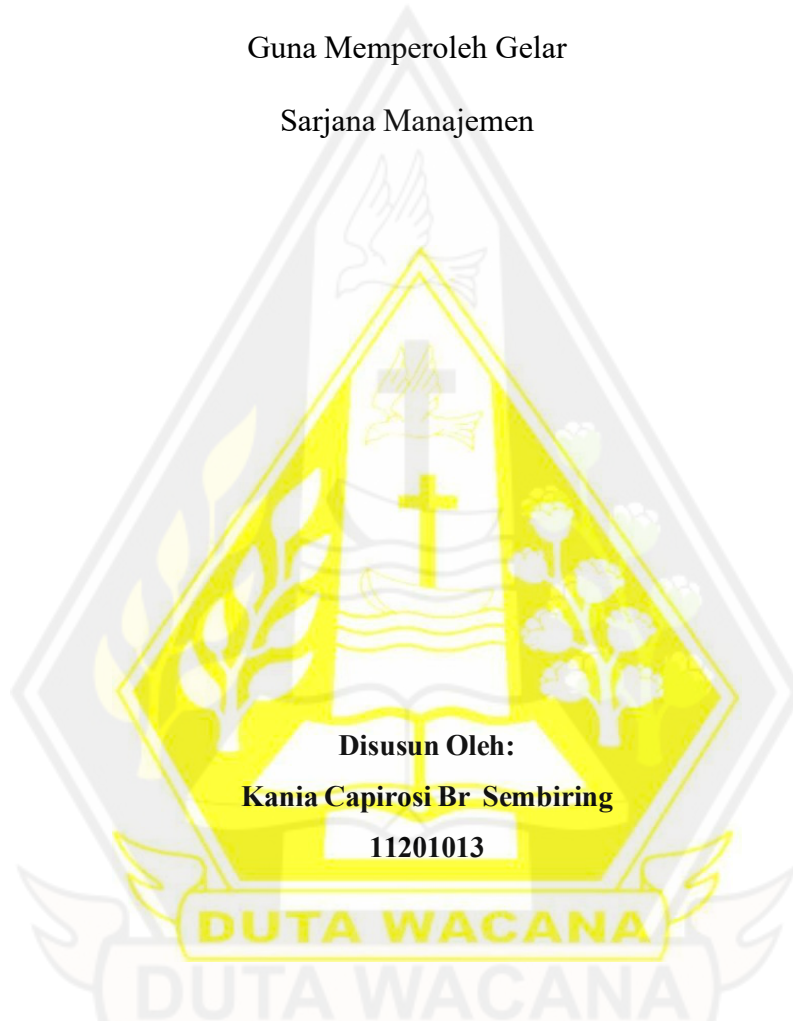
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Kania Capirosi Br Sembiring**

**11201013**

**FAKULTAS BISNIS PROGAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

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

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

Nama : Kania Capirosi Br Sembiring  
NIM : 11201013  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : 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:

**“KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG KERJA PADA PT. PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI TBK. SULAWESI 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 : 23 Januari 2024

Yang menyatakan



(Kania Capirosi Br Sembiring)

NIM. 11201013

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG KERJA  
PADA PT. PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI TBK.  
SULAWESI BARAT**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Kania Capirosi Br Sembiring**

**11201013**

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 21 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA,  
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si  
(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT  
(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 10 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, 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:

**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG KERJA PADA PT PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI TBK. SULAWESI BARAT.**

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 sebagai 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, 27 November 2023



Kania Capirosi Br Sembiring

11201013

## HALAMAN MOTTO

Ketika kamu tidak bisa, Tuhan bisa. Percaya padanya maka Tuhan akan memberikan lebih dari yang kamu minta!

**(Ayub 42:2)**

“Aku tau, bahwa engkau sanggup melakukan segala sesuatu, dan tidak ada rencana-Mu yang gagal.”

**(Ulangan 31:8)**

“sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan Tidak akan meninggalkan engkau: Janganlah Takut dan Janganlah patah hati.”

**(Efesus 3:20)**

“Tuhan akan memberi lebih dari yang kamu minta.”

**( Kania Capirosi Br Sembiring )**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang selalu menolong, menyertai serta menguatkan saat penulis menempuh Pendidikan.
2. Dua orang paling berjasa dalam hidup saya, Ayah Heli Akim Sembiring pendukung yang selalu memberikan motivasi yang hingga detik ini terus berjuang untuk memberikan yang terbaik kepada putrinya baik secara materi maupun dukungan moral. Tersayang ku Mama Maimunah perempuan cantik yang telah melahirkan, merawat, dan membesarkan saya dengan penuh kasih, cinta, dan perjuangan yang luar biasa. Satu hal yang perlu Ayah dan Mama ketahui, saya sangat menyayangi dan mencintai kalian berdua. Tolong hidup lebih lama di dunia ini, izinkan saya untuk membalas segala pengorbanan yang kalian lakukan selama ini
3. Adik – Adik saya Karina Tamariska Br Sembiring dan Geri Moreno Sembiring, yang menjadi alasan saya menyelesaikan Pendidikan dengan baik agar dapat menjadi contoh bagi mereka.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang sudah acamembimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama menempuh Pendidikan.

6. Kepada Tuan NIM 11211033 yang telah menemani penulis pada hari – hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak baik tenaga, waktu, maupun materi. Serta senantiasa sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaanskripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan dan menyakitkan pada proses pendewasaan penulis. Semoga Tuhan selalu memberi sukacita dalam segala hal yang kita lalui.
7. Teman - teman yang selalu memberikan Support,menemani dan membantu. Untuk Welin, Rohyani, Kristin, Kristina, Agatha, Mely, Micha, Adin, Dania yang selalu mengarahkan saya, untuk cik fanny dan ko juli serta papi nya michael dan juga untuk teman-teman yang lainnya yang tidak dapat diucapkan satu persatu. Terimakasih telah banyak membantu penulis dan menjadi bagian menyenangkan pada proses perjalanan hidup penulis.
8. Terakhir, terima kasih untuk pemilik skripsi yaitu Kania Capirosi Br Sembiring. Karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini dan terima kasih telah menepati janji kepada orang tua untuk lulus tepat waktu dengan baik. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar kendali dan tidak pernah menyerah, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atasberkat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunanskripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing saya telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua saya yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk saya.

Yogyakarta, 27 November 2023



Kania Capirosi Br SembirinG

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Batasan Masalah.....	7
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR.....</b>	<b>8</b>
2.1 Teori Yang Mendasari.....	8
2.2 Perilaku Menyimpang .....	9
2.2.1 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi perilaku menyimpang .....	10
2.2.2 Indikator Perilaku Menyimpang .....	11
2.3 Kepemimpinan transaksional .....	12
2.3.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional.....	13
2.3.2 Indikator kepemimpinan transaksional .....	14
2.4 Persepsi Budaya .....	16
2.4.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi persepsi budaya.....	17
2.4.2 Indikator persepsi budaya .....	18

2.5	Penelitian Terdahulu.....	19
2.6	Perumusan Hipotesis .....	21
2.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Menyimpang.....	21
2.6.2	Pengaruh Persepsi budaya organisasional terhadap Perilaku Menyimpang kerja .....	22
2.6.3	Kerangka berpikir .....	23
2.7	Gambaran Umum Perusahaan .....	24
2.7.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	26
2.7.2	Logo Perusahaan .....	27
2.7.3	Visi dan Misi .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>28</b>
3.1	Sumber dan Jenis Penelitian.....	28
3.1.1	Sumber Data .....	28
3.1.2	Jenis Data Penelitian .....	28
3.2	Populasi dan Sampel .....	29
3.2.1	Populasi .....	29
3.2.2	Sampel.....	29
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.4	Alat Pengumpulan Data.....	30
3.5	Uji Kuesioner .....	31
3.5.1	Uji Validitas .....	32
3.5.2	Metode Pengukuran .....	34
3.5.3	Validitas .....	34
3.5.4	Reliabilitas .....	34
3.6	Alat Analisis .....	35
3.6.1	Regresi Linear berganda .....	35
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	35
3.6.3	Uji Simultan (Uji F).....	36
3.6.4	Uji Parsial (Uji t).....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>37</b>
4.1	Sampel Penelitian .....	37
4.1.1	Jenis Kelamin.....	37
4.1.2	Tingkat Pendidikan .....	38
4.1.3	Masa Kerja .....	39
4.1.4	Pekerjaan Saat Ini .....	40
4.2	Kuesioner dan Uji Kuesioner .....	41
4.2.1	Uji Validitas .....	41
4.2.3	Uji Reliabilitas.....	43
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.4.	Uji Hipotesis.....	45
4.4.1	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	45
Model Summary .....		46
4.4.2	Uji Simultan (F) .....	46
4.4.3	Uji Parsial (Uji t).....	47

4.5	Pembahasan Hasil .....	49
4.5.1	Pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional dengan Perilaku Menyimpang Kerja .....	49
4.5.2	Pengaruh antara Persepsi Budaya Organisasional dengan Perilaku Menyimpang Kerja...	50
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>51</b>
5.1	KESIMPULAN .....	51
5.2	KETERBATASAN PENELITIAN.....	51
5.3	SARAN .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>54</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>58</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu .....	19
Tabel 3. 1 Skala Linkert.....	31
Tabel 3. 2 Indikator penelitian .....	32
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 2 Pendidikan .....	38
Tabel 4. 3 Masa Kerja.....	39
Tabel 4. 4 Pekerjaan Saat Ini .....	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (F).....	47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	48



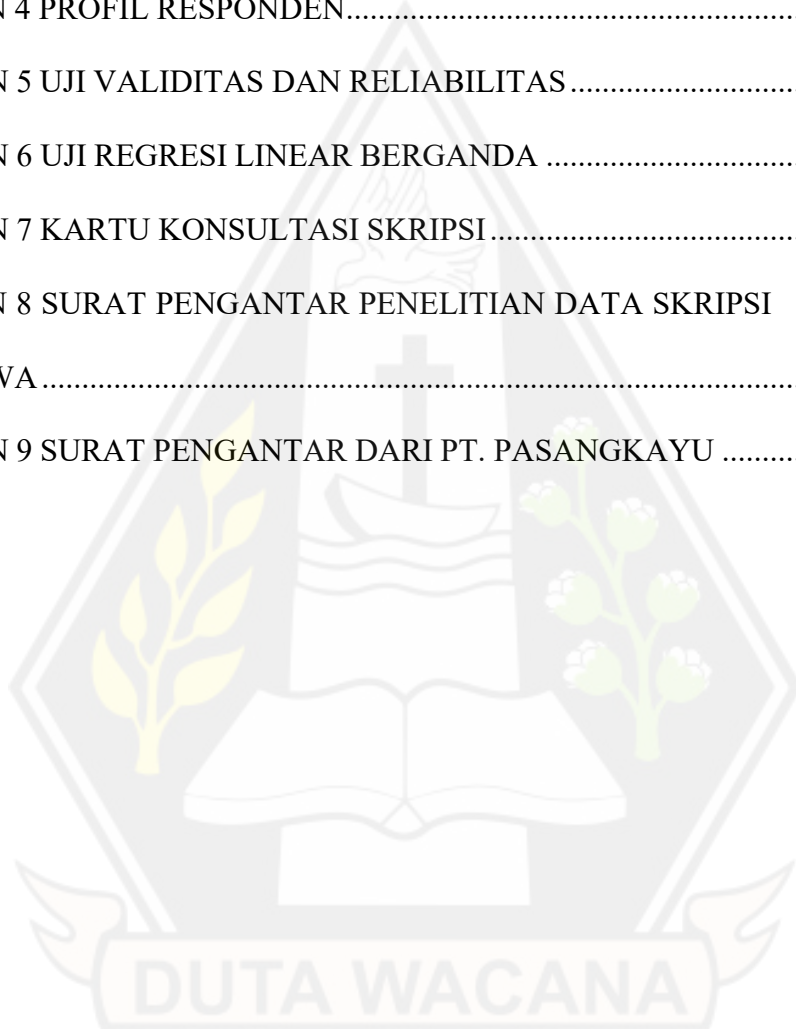
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....	24
Gambar 2. 2 Struktur Perusahaan .....	26
Gambar 2. 3 Logo Perusahaan.....	27



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER .....	58
LAMPIRAN 2 PERTANYAAN KUESIONER .....	61
LAMPIRAN 3 DATA TABULASI RESPONDEN .....	64
LAMPIRAN 4 PROFIL RESPONDEN.....	73
LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	75
LAMPIRAN 6 UJI REGRESI LINEAR BERGANDA .....	77
LAMPIRAN 7 KARTU KONSULTASI SKRIPSI.....	79
LAMPIRAN 8 SURAT PENGANTAR PENELITIAN DATA SKRIPSI MAHASISWA.....	80
LAMPIRAN 9 SURAT PENGANTAR DARI PT. PASANGKAYU .....	81



**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG KERJA PADA  
PT. PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI TBK. SULAWESI BARAT**

**Kania Capirosi Br Sembiring**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: [kaniacapirosi@gmail.com](mailto:kaniacapirosi@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Persepsi Budaya Organisasional terhadap Perilaku menyimpang pada PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari pengaruh variabel – variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara parsial atau dengan uji (T) maupun secara simultan atau dengan uji (F). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 100 responden dari karyawan PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat, responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, lalu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan tehnik analisis data menggunakan analisi deskriptif (R2). Hasil dari penelitian menemukan Kepemimpinan Transaksional tidak mempengaruhi terhadap Perilaku Menyimpang, Persepsi Budaya Organisasional berpengaruh negative signifikan terhadap Perilaku Menyimpang dan yang terakhir ditemukan kedua variable X tidak memiliki pengaruh Bersama – sama ataupun simultan terhadap varibel Y.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transaksional, Persepsi Budaya Organisasional, Perilaku Menyimpang kerja



**TRANSACTIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE  
PERCEPTION ON DEVIANT WORK BEHAVIOR AT  
PT. PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI TBK. WEST SULAWESI**

**Kania Capirosi Br Sembiring**

**Dapartement Management Faculty Of Business**

**Duta Wacana Christian University**

**Email: kaniacapirosi@gmail.com**

**ABSTRACT**

This research aims to test and determine the influence of Transactional Leadership Perceptions and Organizational Culture on deviant behavior at PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. West Sulawesi. The method used in this research is quantitative by looking for the influence of variables using tests. The test used is a partial test or with a test (T) or simultaneously or with a test (F). In this research, the sample used was 100 respondents who were employees of PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. West Sulawesi, the respondents obtained came from questionnaires that had been distributed, then the results of the respondents' answers were processed using data analysis techniques using descriptive analysis (R<sup>2</sup>). The results of the research found that Transactional Leadership has a positive but not significant influence on deviant behavior, Perception of Organizational Culture has a significant negative influence on deviant behavior and finally it is known that both variables X have a joint or simultaneous influence on variable Y.

**Keywords:** Transactional Leadership, Perception of Organizational Culture, Deviant Work Behavior



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan dikatakan baik apabila adanya komunikasi antara atasan dan bawahan tercipta dengan baik, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang baik, terdapat pemahaman antara satu pihak dengan pihak lainnya, sehingga komunikasi dapat tersampaikan serta diterima dengan jelas dan efektif. Tanpa terdapat komunikasi yang baik, maka dalam pekerjaan akan terjadi salah paham, sehingga tujuan suatu perusahaan tidak tercapai. Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan akibat tidak tercapainya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Oleh sebab itu, diperlukannya komunikasi yang baik agar karyawan tidak melakukan perilaku menyimpang dan kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik.

Menurut Raman, Sambasivan, & Kumar (dalam Ranto, 2019) perilaku menyimpang cukup umum diantara karyawan pada setiap organisasi, tampaknya banyak yang tidak diketahui, tidak dilaporkan, atau keduanya perusahaan biasanya menghadapi masalah ketika karyawan di perusahaan tersebut melakukan tindakan menyimpang seperti mencuri, berkata kasar, menggunakan hak milik orang lain, sering datang terlambat, serta membolos pada saat jam kerja dan karyawan tersebut tidak mendapatkan sanksi, hanya teguran yang didapatkan.

Hal ini dapat mengurangi keinginan mereka untuk bekerja secara efisien dan kualitas kerja mereka dapat terpengaruh karena merasa tidak adil.

Pada dasarnya perusahaan mempunyai sistem aturan kerja yang mengikat seperti adanya kontrak kerja yang sudah disepakati dari awal, sehingga perusahaan tersebut harus bertindak tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin pada aturan - aturan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Setiap penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan akan mendapatkan konsekuensi yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya tergantung jenis perilaku penyimpang yang dilakukan di dalam organisasi. Perilaku menyimpang (*deviant behavior*) yang dilakukan karyawan pada tempat kerja dapat berdampak negative pada organisasi.

Seorang pemimpin yang mampu mengelola suatu perusahaan pasti diperlukan. Setiap pemimpin memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda-beda dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah hasil dari karakteristik dan sifat ini. Menurut Rivai (dalam Maulidiah, 2022), gaya kepemimpinan adalah kumpulan sifat yang digunakan oleh pimpinan untuk mendorong bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan mereka sehingga karyawan mau bekerja sama dengan seorang pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam membantu perusahaan maju dan membuat karyawan nyaman di tempat kerja dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan sesuai dengan arahan

pimpinannya. Kepemimpinan adalah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Maurice (dalam Meithiana, 2017).

Menurut Griffin dan Ebert (dalam Rizaldy, 2021) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan didasarkan pada fungsi kepribadian, yang dapat dilihat dari perilaku seseorang yang memimpin kelompok atau organisasi (Mullins dalam Wijono, 2018). Menurut Robbins dan Coulter (2010), gaya kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin dan karyawan melakukan tindakan dengan menggunakan pertukaran sosial. Karyawan akan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan juga mendapatkan imbalan kompesasi dari hasil kinerja mereka.

Budaya perusahaan adalah bagian dari budaya organisasi secara keseluruhan. Pada tahun 1970-an, manajemen mulai menyadari bahwa mengelola perusahaan pada hakikatnya adalah mengelola sekelompok orang. Mereka melihat budaya organisasi sebagai cara untuk menyatukan nilai-nilai para anggotanya dengan nilai-nilai organisasi. Jika diperhatikan setiap perusahaan memiliki budaya perusahaan atau budaya kerja masing – masing. Menurut Mangkupawira (dalam Rosmalia, 2010) budaya perusahaan melakukan system nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu tentang makna kerja dan penerapannya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi atau individu sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Perilaku menyimpang kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, budaya perusahaan, dukungan sosial di lingkungan pekerjaan, kebijakan manajemen dan bisa dikarenakan adanya factor individu seperti kepribadian, karakter atau ketidakpuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasional dapat menjadi salah satu dorongan berpengaruh terhadap adanya tindakan Perilaku Menyimpang ditempat kerja. Kedua hal ini memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang akan menambah nilai unggul dan pertahanan karyawan bagi sebuah perusahaan. Semakin baik system kepemimpinan dan budaya organisasi tempat kerja maka semakin besar pula tingkat efisiensi dan produktitas karyawan. Begitu juga jika di terapkan system Kepemimpinan Transaksional dan Persepsi Budaya Organisasional perusahaan yang tidak baik maka dapat menimbulkan terjadinya Perilaku Menyimpang Kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU PENYIMPANGAN KERJA PADA PT. PASANGKAYU ASTRA ARGO LESTARI. TBK SULAWESI BARAT

## **1.2 Rumusan Masalah**

PT Pasangkayu Astra Argo Lestari. Tbk Sulawesi Barat merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor pertanian pendistribusian perkebunan kelapa sawit. PT Pasangkayu Astra Argo Lestari. Tbk Sulawesi masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan Perilaku Menyimpang seperti tidak disiplin dengan peraturan perusahaan dan melanggar

perjanjian kerja bersama (PKB). Gaya kepemimpinan dan persepsi budaya juga menjadi faktor peran penting terhadap suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kurangnya gaya kepemimpinan transaksional dan persepsi budaya pada perusahaan yang mana harus ditingkatkan lagi dan dikembangkan lagi agar organisasi tidak mengalami adanya tindakan perilaku menyimpang pada perusahaan serta adanya dorongan dari eksternal dan internal menjadi factor timbulnya perilaku menyimpang pemimpin harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan budaya kerja untuk mendorong membentuk perilaku karyawan etis dan professional. Manfaat gaya kepemimpinan dan persepsi budaya yang baik mendorong kinerja karyawan lebih efisiensi, serta diharapkan menciptakan kesuksesan bagi perusahaan yang dimana akan dapat mengurangi insentif untuk berperilaku menyimpang.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku penyimpangan kerja PT Pasangkayu Astra Argo Lestari. Tbk Sulawesi Barat?
2. Bagaimana pengaruh persepsi Budaya Perusahaan terhadap Perilaku Menyimpangan Kerja?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku penyimpangan kerja?
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi budaya organisasional terhadap perilaku menyimpang?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Manfaat yang diharapkan membantu organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya system kepemimpinan dan persepsi budaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang efesiensi.

##### **2. Manfaat Peneliti**

Manfaat yang diharapkan membantu organisasi kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan studi kepemimpinan transaksional dan persepi budaya perusahaan dengan mengungkapkan hubungan antara kepemimpinan transaksional dan persepi budaya perusahaan dengan perilaku menyimpang kerja.

##### **3. Manfaat Akademis**

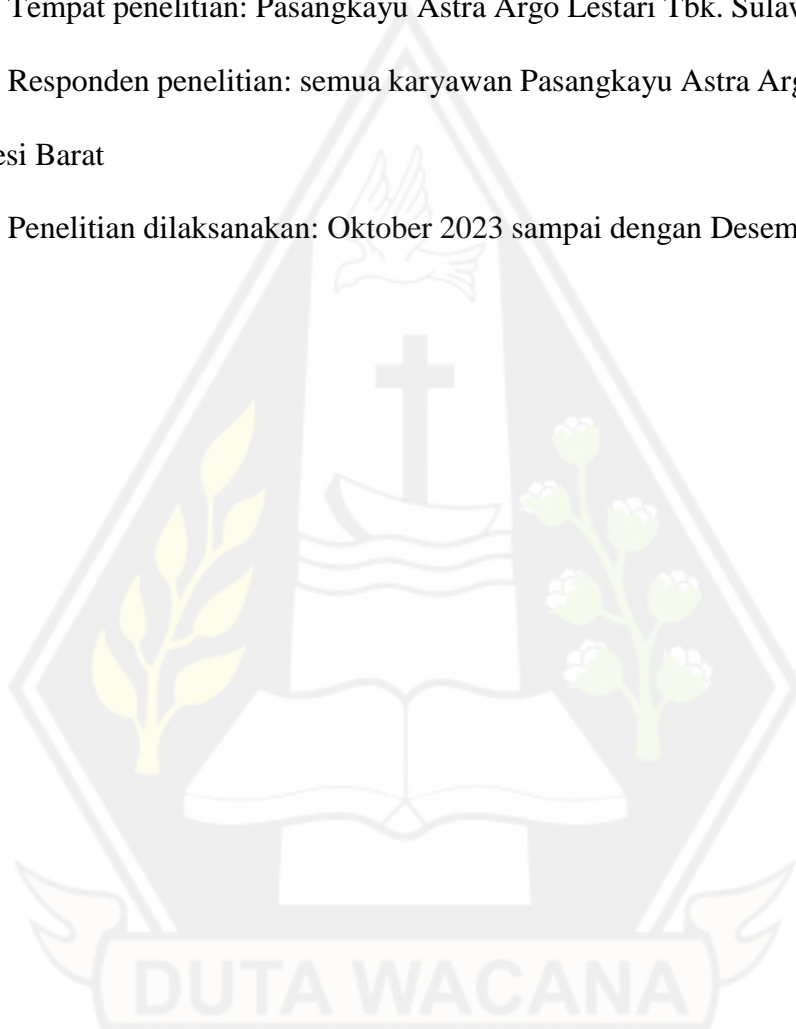
Manfaat yang diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan pengembangan ilmu terkait gaya kepemimpinan transaksional dan persepsi budaya organisasional terhadap perilaku menyimpang.



## 1.6 Batasan Masalah

Peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian: Transaksional, Persepsi Budaya Perusahaan, dan Perilaku Penyimpangan
- b. Tempat penelitian: Pasangkayu Astra Argo Lestari Tbk. Sulawesi Barat
- c. Responden penelitian: semua karyawan Pasangkayu Astra Argo Lestari Tbk. Sulawesi Barat
- d. Penelitian dilaksanakan: Oktober 2023 sampai dengan Desember 2023



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

1. Dari Kepemimpinan Transaksional tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Kerja di PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,581 > 0,05$  dan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar  $0,554 < 1,984$ , sehingga Kepemimpinan Transaksional Tidak Mempengaruhi terhadap Perilaku Menyimpang Kerja di PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat.

2. Persepsi budaya memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Kerja di PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat diketahui nilai signifikan untuk X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar  $-3,387 > 1,984$ , sehingga Persepsi Budaya Organisasional berpengaruh negative signifikan terhadap Perilaku Menyimpang Kerja di PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat.

#### **5.2 KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan pada PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat sudah berdasarkan prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dari penelitian yang dilakukan menggunakan dua factor yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Persepsi Budaya Organisasional sedangkan terkait penelitian ini masih sedikit referensi yang ada dan pada penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh terhadap Perilaku Menyimpang Kerja.

2. Kuesioner yang disebar oleh peneliti semuanya dengan melalui online berupa google form sehingga tidak semua kalangan bisa mengisi kuesioner dikarenakan harus terkoneksi ke internet supaya dapat mengisi kuesioner. Sehingga peneliti hanya bisa melihat hasilnya tanpa bisa mengawasi langsung dalam pengisian kuesioner. Alasan semua kuesioner disebar secara online dikarenakan kendala pada lokasi penelitian berada di Sulawesi barat dan peneliti berada di Yogyakarta.

### **5.3 SARAN**

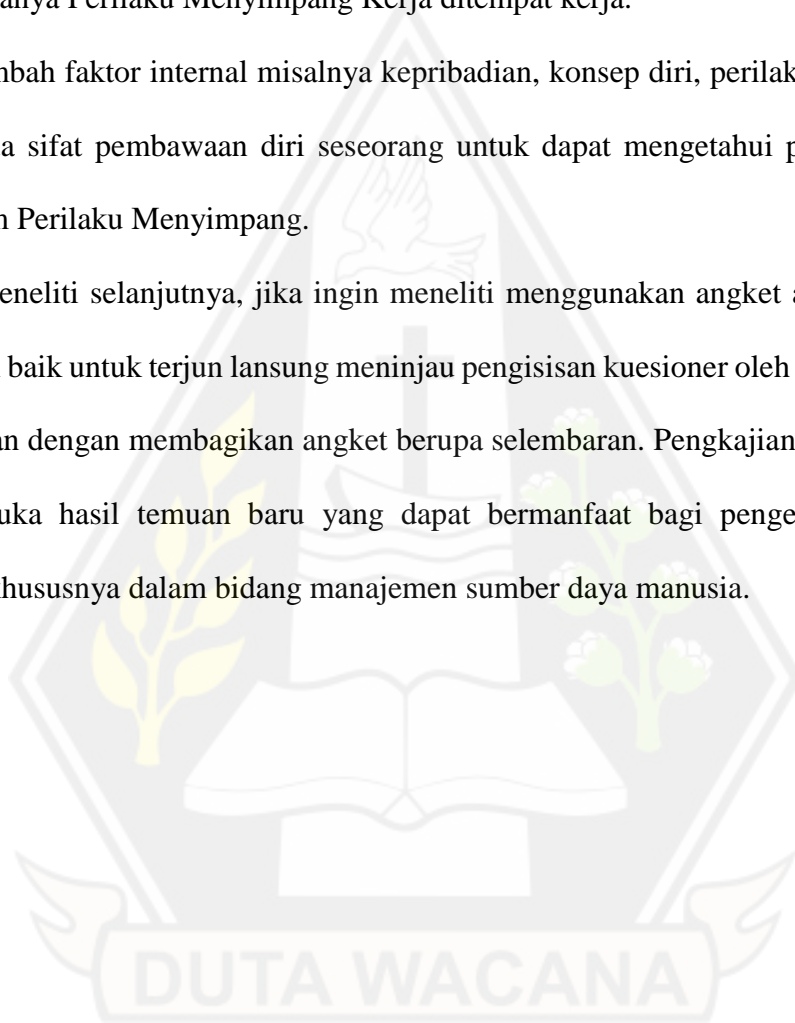
Terdapat beberapa saran yang diberikan dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Untuk PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat variable yang diteliti oleh peneliti yaitu, Kepemimpinan transaksional dan Persepsi budaya. Kedua faktor ini memiliki tidak mempengaruhi terhadap Perilaku Menyimpang sehingga disarankan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan ke arah yang lebih baik dan memperhatikan pekerjaan, kesejahteraan, dan tanggungjawab setiap karyawan serta memperhatikan hak dan kewajiban yang harus diperoleh oleh karyawan. Adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan pemimpin maka akan memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak.

Apabila gaya Kepemimpinan maksimal maka akan meningkatkan secara efektif kinerja karyawan sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan yang maksimal. PT Pasangkayu Astra Argo Lestari TBK. Sulawesi Barat harus memperhatikan psikologis dengan baik supaya karyawan tetap bertahan dan setia terhadap organisasi sehingga menghindari adanya Perilaku Menyimpang Kerja ditempat kerja.

2. Menambah faktor internal misalnya kepribadian, konsep diri, perilaku yang dimana mengarah pada sifat pembawaan diri seseorang untuk dapat mengetahui pengenalan diri individu dalam Perilaku Menyimpang.

3. Bagi peneliti selanjutnya, jika ingin meneliti menggunakan angket atau kuesioner, langkah lebih baik untuk terjun langsung meninjau pengisian kuesioner oleh para responden dapat dilakukan dengan membagikan angket berupa selebaran. Pengkajian ini diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aris, M. (2020). Analisis Kepemimpinan Transaksional Pada PT. Ardan Masogi Telkomsel Sengkang Kabupatenwajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, 2(1), 64-72.
- Wibawa, D. A. (2012). *Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakim, A. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Gani, A. A. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar) = the effect of transactional leadership style and motivation on employee performance (studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Putra, D. M., & Wahyuni, D. U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(12).
- Juwita, K., & Maulidiah, A. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transaksional di PT. Affindia Karya Bintang (Doctoral dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).

- Rizaldy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Adiargo, A. (2017). Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Budaya Perusahaan terhadap Persepsi Penggunaan Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada Pemilik Usaha Mikro Kecil dan Menengah Anggota Komunitas Wirausaha Tangan Di Atas Wilayah Bandar Lampung).
- Falabiba, N. E. (2019). Pengaruh Penerapan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Perilaku Menyimpang di tempat kerja pada Instansi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rosmali, S. (2010). Pengaruh Persepsi Budaya perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media satu Group.
- Subin, K. K., & Respati, A. D. (2022). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah NTT. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 23-30.
- Ivansyah, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Tunas Subur Utama Pacitan.

- Elsada, C. (2022). Pengaruh Spiritualitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan Perilaku Menyimpang Ditempat Kerja Sebagai Pemoderasi. *aksioma: Jurnal Manajemen*, 1(2), 108-122.
- Sunyoto, D., Sarnowo, H., & Kalijaga, M. A. (2022). Antecedent, Peran, dan Konsekuensi Penyimpangan di Tempat Kerja. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 186-201.
- Ranto, D. W. P. (2020). Perilaku Menyimpang sebagai respon terhadap Ketidakadilan Organisasional. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 6(2), 74-79.
- Lewaherilla, N. C. (2018). Kajian Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Pada Pegawai Perangkat Daerah Provinsi Maluku. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 3(1).
- Luthfi Azis. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Employee Engagement pada Sales Honda CV. Milenium Putra Motor Depok. under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Hasuti, A. T. A., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi terhadap Perilaku Korupsi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(2), 113-123.
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Religiusitas terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara. *current: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 2(2), 166-183.

Bena, B. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Pertanahan Kota Bukittinggi. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 2(2), 568-581.

Mariska, I. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT Peregrine Bandar Lampung.

