

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI MIE GACOAN BOGOR**



**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : INDRA YOSIA SITANGGANG**

**NIM : 11170369**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**TAHUN 2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI MIE GACOAN BOGOR  
SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : INDRA YOSIA SITANGGANG**

**NIM : 11170369**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**TAHUN 2024**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**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 : Indra Yosia Sitanggang  
NIM : 11170369  
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:

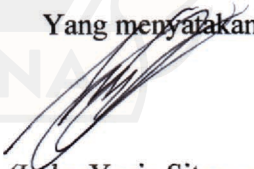
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI MIE GACOAN BOGOR”**

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 : 26 Juni 2024

Yang menyatakan

  
(Indra Yosia Sitanggang)  
11170369

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN  
ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI  
MIE GACOAN BOGOR**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Indra Yosia Sitanggung**

**11170369**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

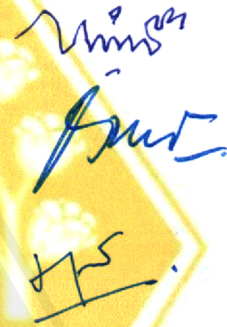
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Juni 2024

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. Dra. Umi Murtini, M.Si :  
(Ketua Tim Penguji)
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :  
(Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :  
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN Keadilan ORGANISASIONAL  
TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI MIE GACOAN BOGOR”**

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 duplikat 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 yang lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 04 Juni 2024



Indra Yosia Sitanggang

11170369

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTTO

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah r dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

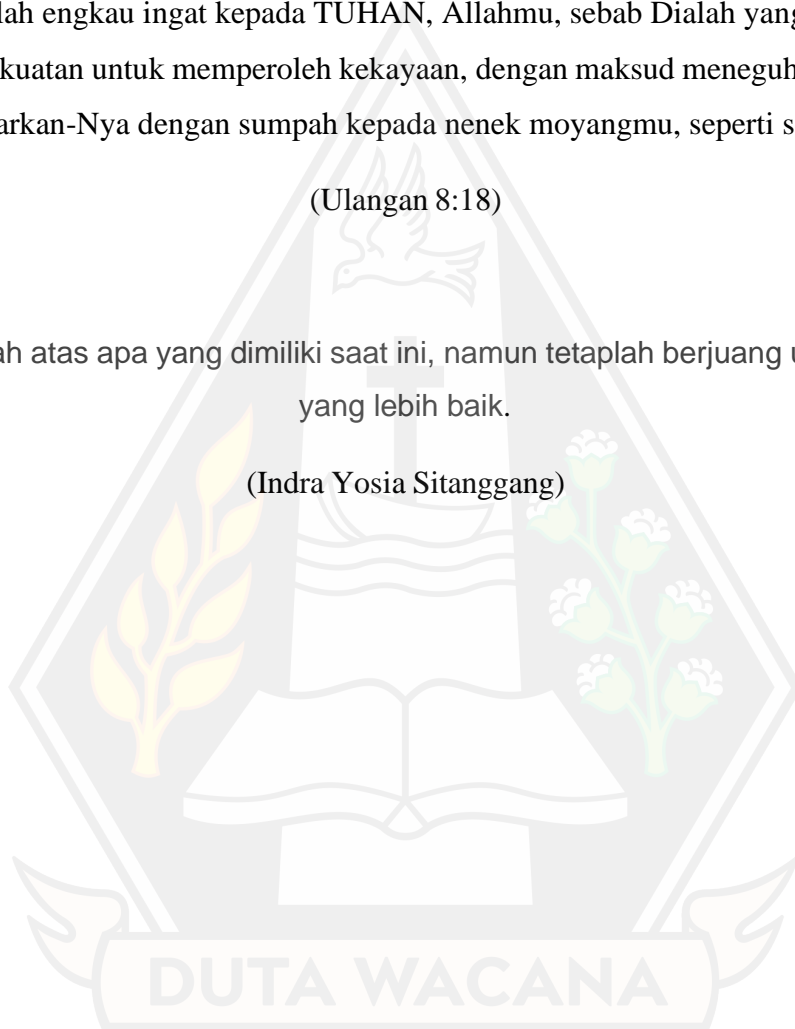
(Filipi 4:6)

Tetapi haruslah engkau ingat kepada TUHAN, Allahmu, sebab Dialah yang memberikan kepadamu kekuatan untuk memperoleh kekayaan, dengan maksud meneguhkan perjanjian yang diikrarkan-Nya dengan sumpah kepada nenek moyangmu, seperti sekarang ini.

(Ulangan 8:18)

Bersyukurlah atas apa yang dimiliki saat ini, namun tetaplah berjuang untuk meraih yang lebih baik.

(Indra Yosia Sitanggang)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini disusun untuk memenuhi Sebagian syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu dalam memberi saran dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini sehingga proses dalam pembuatan penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Maka dari itu, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus, untuk segala kekuatan, penyertaan dan seluruh berkat-berkatNya sehingga penulis mampu berada pada tahap ini dan menjalani setiap proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada diri sendiri yang telah mau menyelesaikan skripsi ini dan mampu melewati setiap proses penulisan skripsi ini.
3. Kepada Orang Tua yang telah membiayai hidup peneliti semasa kuliah serta memberikan doa dan dukungan hingga saat ini.
4. Kepada Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. selaku dosen pembimbing yang telah membantu, memberikan arahan serta memudahkan penulis dalam proses bimbingan dan selalu membimbing sampai dengan skripsi ini selesai dengan baik.
5. Kepada Tante Juni selaku saudara kandung yang telah membantu dan serta memberikan materi dan juga memberikan dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Teman Kontrakan yang telah memberikan semangat dan menemani selama penulis mengerjakan skripsi sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
7. Kepada Bang Ezra Patar Sitanggang selaku kakak kandung yang telah membantu dalam memberikan saran dan arahan selama proses mengerjakan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil kepada penulis.



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, atas penyertaan dan kasih karunia- Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI MIE GACOAN BOGOR”**. Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis pada Universitas Kristen Duta Wacana. Selain itu skripsi diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca maupun penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat selesai tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi terutama kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M. Si selaku Dekan Fakultas Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Bapak Jonathan Herdioko, S.E., MM., selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama masa perkuliahan.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, segala bantuan dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
4. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Bisnis yang telah membantu selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi.
5. Orangtua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kak Tante Juni selaku saudara kandung yang serta memberikan materi serta dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Teman Kontrakan yang telah memberikan semangat dan menemani selama penulis mengerjakan skripsi sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan

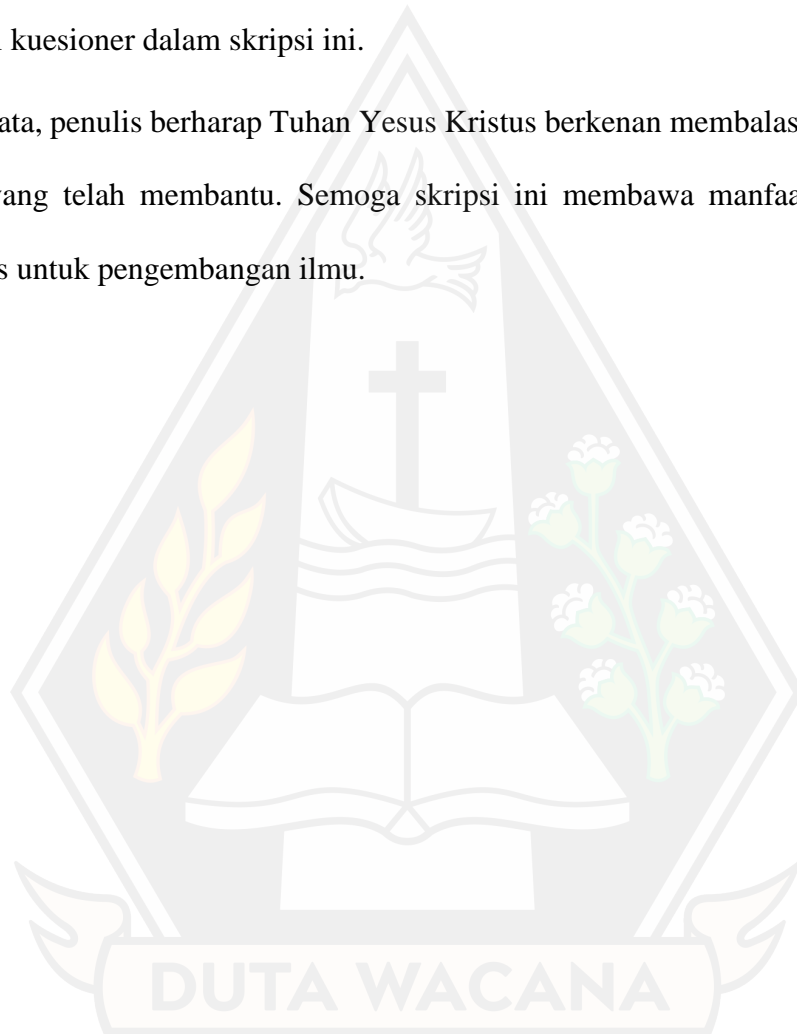
baik.

8. Kepada Bang Ezra Patar Sitanggang selaku kakak kandung selama kuliah yang telah membantu dalam memberikan saran dan arahan selama proses mengerjakan skripsi.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.

10. Seluruh karyawan Mie Gacoan di Bogor yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus Kristus berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pembaca maupun penulis untuk pengembangan ilmu.



**Yogyakarta, 6 Juni 2024**

**Indra Yosia Sitanggang**

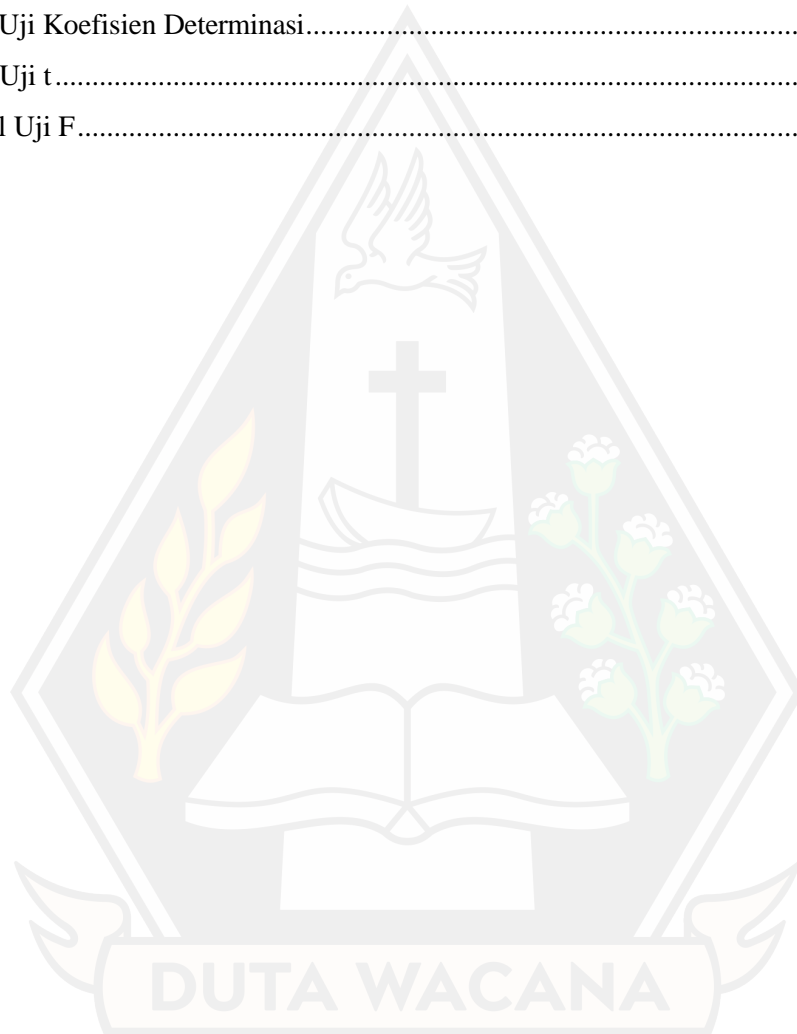
## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Riset .....	3
1.4 Manfaat Riset .....	4
1.5 Batasan Penelitian .....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
2.1 Perilaku Kerja Menyimpang.....	5
2.1.1 Faktor Penyimpangan Kerja Dalam Organisasi.....	6
2.1.2 Indikator Perilaku Kerja Menyimpang .....	7
2.2 Keadilan Organisasional.....	8
2.2.1 Pengertian Keadilan Organisasional.....	8
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasional.....	8
2.2.3 Parameter Keadilan Organisasional.....	9
2.3 Lingkungan Kerja.....	10
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	11
2.6 Riset Terdahulu .....	13
2.7 Kerangka Berpikir .....	14
2.8 Hipotesis Riset .....	15
2.8.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Menyimpang.....	15
2.8.2 Hubungan Keadilan Organisasional dengan Perilaku Kerja Menyimpang.....	15
BAB III METODE Riset .....	17
3.1 Desain Riset .....	17
3.2 Populasi.....	17

3.3 Sampel.....	17
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	17
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	19
3.6 Teknik Pengambilan Data .....	19
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	20
3.8 Uji Validitas .....	20
3.9 Uji Reliabilitas.....	21
3.10 Analisis Deskriptif.....	21
3.11 Analisis Regresi Linear Berganda .....	22
3.12 Uji Hipotesis.....	22
3.12.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	22
3.12.2 Uji Simultan (Uji F) .....	23
3.12.3 Uji Parsial (Uji T).....	23
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
4.1 Statistik Deskriptif.....	24
4.2 Hasil Uji Instrumen Riset .....	25
4.2.1 Hasil Uji Validalitas .....	25
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	27
4.3 Hasil Uji Hipotesis .....	27
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
4.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	29
4.3.3 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	30
4.3.4 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	30
4.4 Pembahasan.....	31
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Pekerja di Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor .....	31
4.4.2 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Menyimpang Pekerja di Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor .....	32
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>34</b>
5.1 Kesimpulan.....	34
5.2 Keterbatasan Riset.....	34
5.3 Saran.....	34
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>36</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>40</b>

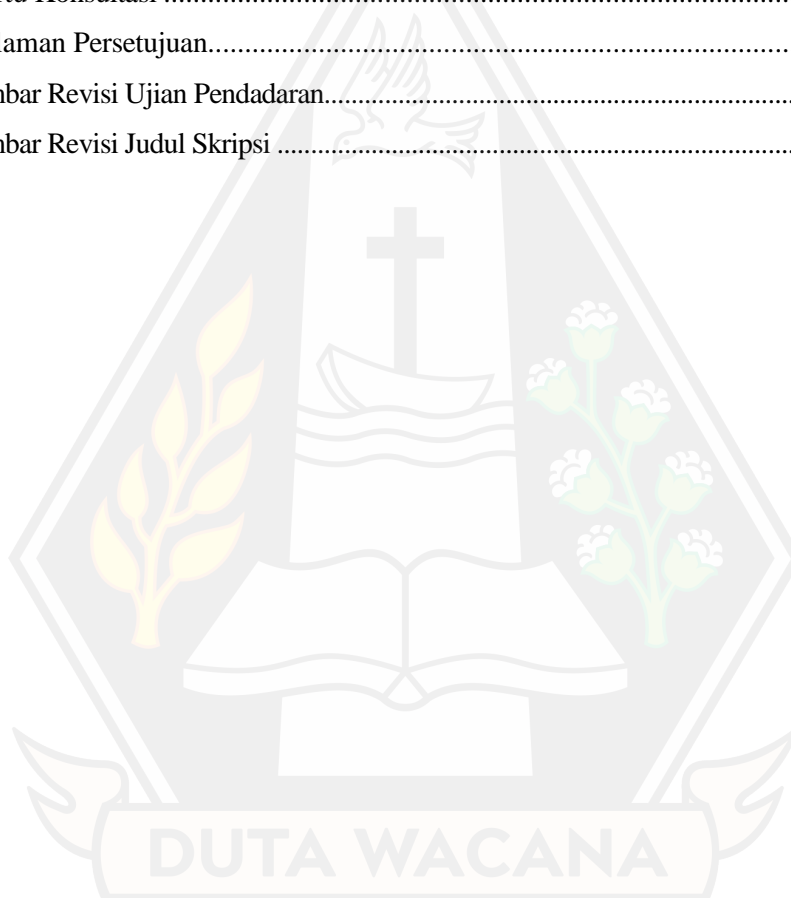
## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	24
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	24
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	25
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Mie.....	25
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas .....	26
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	27
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	28
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	29
Tabel 4. 9 Hasil Uji t.....	30
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	31



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	40
Lampiran 2 Profil Responden.....	41
Lampiran 3 Cara Pengisian Kuesioner .....	42
Lampiran 4 Data Responden .....	44
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	45
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Lampiran 7 Data Tabulasi .....	49
Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	52
Lampiran 9 Tabel Distribusi Nilai R tabel Signifikansi 5% dan 1% .....	53
Lampiran 10 Kartu Konsultasi .....	54
Lampiran 11 Halaman Persetujuan.....	55
Lampiran 12 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	56
Lampiran 13 Lembar Revisi Judul Skripsi .....	57



# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KERJA MENYIMPANG DI MIE GACOAN BOGOR**

**Indra Yosia Sitanggung 11170369**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana**

**[indrayosia24@gmail.com](mailto:indrayosia24@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan keadilan organisasional terhadap perilaku kerja menyimpang karyawan Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan keadilan organisasional, sedangkan variabel terikat adalah perilaku kerja menyimpang.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda untuk melakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, dan uji t, dengan terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,447 (44,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 44,7% dan sebesar 55,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Melalui uji regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan keadilan organisasional berpengaruh secara negatif terhadap perilaku kerja menyimpang karyawan di Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, Perilaku Kerja Menyimpang

# **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON DEVIOUS WORK BEHAVIOR IN MIE GACOAN BOGOR**

**Indra Yosia Sitanggang 11170369**

**Management Study Program Faculty of Business Duta Wacana Christian University**

**Indrayosia24@gmail.com**

## **ABSTRACT**

This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and organizational justice on deviant work behavior of Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor employees. This research is quantitative research. In this research there are independent variables and dependent variables. The independent variables are work environment and organizational justice, while the dependent variable is deviant work behavior.

The population in this study were employees of Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor with a total of 100 respondents. This research uses the multiple linear regression data analysis method to carry out the coefficient of determination ( $R^2$ ), F test, and t test, by first testing the research instrument with validity and reliability tests.

The results and data analysis that have been carried out show that the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.447 (44,7%). This shows that the dependent variable is influenced by the independent variable by 44,7% and the other 55,3% is influenced by other factors outside the research. Through multiple linear regression tests, it can be concluded that the work environment and organizational justice have a negative effect on employee deviant work behavior at Mie Gacoan Cibinong Mayor Oking Bogor.

**Keywords:** Work Environment, Organizational Justice, Deviant Work Behavior



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu aspek yang amat vital dalam pengelolaan SDM adalah lingkungan kerja serta keadilan organisasional bagi para pekerja. Aspek keadilan organisasional menjadi penting sebab jika keadilan tersebut tidak dirasakan oleh para pekerja, maka akan berakibat pada terjadinya perilaku kerja menyimpang, seperti menurunnya komitmen pekerja, meningkatkan kejahatan Di Lingkungan Kerja, dan berpotensi menimbulkan protes kepada organisasi atau organisasi tempat bekerja (Skitka dan Bravo, 2005).

Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh kepuasan stafnya. Kepuasan kerja pada pegawai berkorelasi langsung dengan kinerjanya sehingga berdampak pada kemajuan dan perkembangan organisasi tempat pekerja bekerja. Kepuasan kerja merupakan aspek vital dalam menggapai dampak karya yang ideal. Mereka yang merasakan kepuasan kerja lebih mungkin melakukan tanggung jawab mereka dengan kemahiran yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakannya. Pekerja yang merasa tidak puas atau merasa tidak adil di tempat kerjanya lebih besar kemungkinannya untuk menunjukkan perilaku menyimpang, yang mungkin berdampak negatif bagi organisasi. Perilaku ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi anggota organisasi lainnya, mengurangi keinginan mereka untuk bekerja, menurunkan produktivitas pekerja, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Makhdoom et al., 2017).

Aktivitas melenceng di tempat kerja mencakup serangkaian tindakan yang menolak atau bertentangan dengan norma yang telah ditetapkan, seperti sering terlambat masuk kerja atau tidak hadir tanpa memberikan alasan yang sah (bolos). Konsekuensinya, organisasi harus menetapkan aturan untuk memastikan kelancaran operasi. Aktivitas yang diperlihatkan oleh pribadi atau kumpulan yang bertentangan dengan norma, standar, atau peraturan yang

ditetapkan dalam suatu organisasi dapat menimbulkan ancaman baik bagi organisasi maupun anggotanya (Robinson dan Bennett, 1995). Tipologi Robinson dan Bannette (1995) membagi aktivitas melenceng di lingkungan kerja menjadi 4 kategori: aktivitas melenceng kecil (seperti meninggalkan pekerjaan lebih awal) yang menargetkan organisasi, perilaku menyimpang besar (seperti mencuri properti organisasi) yang menargetkan organisasi, perilaku menyimpang kecil (seperti pilih kasih) yang menargetkan individu, dan perilaku menyimpang yang terang-terangan (seperti kekerasan seksual) yang menargetkan individu. Pekerja yang pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan dapat menimbulkan sentimen kecemburuan di kalangan rekan kerja. Hal ini karena rekan kerja mereka mungkin berpikir bahwa mereka bekerja pada jam yang sama dan memperoleh penghasilan yang sama. Namun, para pekerja yang pulang lebih awal ini tidak dikenakan sanksi apa pun, seperti pengurangan gaji. Gaji dianggap sebagai komponen sistem yang digunakan organisasi untuk memberi insentif kepada pekerja dengan memenuhi persyaratan tertentu.

Organisasi harus memprioritaskan aspek-aspek yang mungkin mempengaruhi kebahagiaan dan ketidakpuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja kerja yang optimal. Terdapat hubungan yang baik antara tingkat kebahagiaan kerja seorang pekerja dengan prestasi kerjanya. Pekerja yang kurang memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki tingkat prestasi yang lebih rendah.

Munculnya perilaku menyimpang pada diri pekerja dapat didorong oleh beberapa aspek diantaranya keadilan organisasi dan lingkungan kerja. Rahmawanti (2014) mengatakan bahwa organisasi harus menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung untuk mencapai tujuannya. Untuk membangun organisasi yang berfungsi secara efisien dan selaras dengan tujuannya, penting bagi organisasi untuk memastikan kinerja staf yang terpuji, yang berarti pelaksanaan tanggung jawab mereka secara konsisten dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk waspada dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah yang berkembang atau diantisipasi dalam kinerja pekerja. Masalah

kinerja dapat secara signifikan dan langsung mempengaruhi operasional organisasi (Simamora, 1997).

Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek yang berwujud maupun tidak berwujud yang berkaitan erat dengan pekerja dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Ruang kerja yang dirancang secara estetis dan ergonomis akan meningkatkan kenyamanan pekerja dan memudahkan kinerja pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak berwujud yang menumbuhkan sikap ramah pekerja, mendorong rasa saling menghormati dalam menghadapi perbedaan pendapat, dan faktor-faktor serupa lainnya merupakan prasyarat penting untuk peningkatan berkelanjutan kemampuan kognitif pekerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja mereka.

Keadilan organisasi mengacu pada bagaimana pekerja memandang kapasitas organisasi untuk secara efektif menugaskan pekerja ke posisi yang sesuai, menerapkan keadilan, menunjukkan rasa hormat, memberikan informasi yang benar dan memadai, dan mengalokasikan sumber daya dan insentif berdasarkan kinerja pekerja (George dan Wallio, 2017). Keadilan dalam suatu organisasi dapat diwujudkan melalui sarana finansial dan non-finansial. Hal ini termasuk memastikan kompensasi dan insentif yang adil bagi pekerja, serta memberikan kesempatan yang adil untuk kemajuan karir. Pemahaman perilaku pekerja dipengaruhi secara signifikan oleh keadilan organisasi. Adams (1965) dan Destriana (2021) berpendapat bahwa pekerja akan lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik ketika organisasi memberikan penghargaan yang sesuai atas usaha mereka. Oleh karena itu, ketika pekerja merasakan adanya ketidakadilan dalam organisasi, maka hal tersebut akan mengakibatkan munculnya perilaku kerja yang menyimpang. Perwujudan perilaku kerja menyimpang yang dilakukan oleh individu-individu tersebut dapat berdampak buruk terhadap organisasi karena dapat menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Belajar dari uraian sebelumnya, peneliti berharap dapat melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Menyimpang di Mie Gacoan Bogor”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja menyimpang di Mie Gacoan Bogor?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap perilaku kerja menyimpang di Mie Gacoan Bogor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja menyimpang karyawan di Mie Gacoan Bogor.
2. Untuk menguji dan menganalisis keadilan organisasi mempengaruhi praktik kerja yang menyimpang di Mie Gacoan Bogor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi pihak manajemen perusahaan dalam memaksimalkan kondisi lingkungan kerja dan keadilan organisasi bagi para karyawannya, dalam rangka meminimalisir terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel yang sama yang ada di penelitian ini

#### **3. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan terkait faktor-faktor yang

sekiranya dapat memengaruhi perilaku menyimpang yang terjadi di perusahaan serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini di masa yang akan datang.

### **1.5 Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini ini membahas menyangkut variabel lingkungan kerja, keadilan organisasional, dan perilaku kerja menyimpang.
2. Periode penelitian ini dilakukan pada 27 Maret – 3 April 2024.
3. Penelitian akan dilaksanakan di Mie Gacoan Bogor.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berlandaskan uraian hasil riset pada bab sebelumnya, maka dapat dipastikan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang negatif pada perilaku kerja menyimpang (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja akan menurunkan potensi timbulnya perilaku kerja menyimpang di tempat kerja.
2. Variabel keadilan organisasional (X2) memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kerja menyimpang (Y). Hal ini berarti bahwa setiap persepsi keadilan yang diterapkan manajemen organisasi terhadap para pekerjanya akan menurunkan potensi timbulnya perilaku kerja menyimpang pekerja di lingkungan kerja.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Riset ini dijalankan dengan beragam keterbatasan riset, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel-variabel independen yang dipakai dalam riset ini hanya terdiri dari variabel Lingkungan kerja dan keadilan Organisasional, sementara ada variabel lain yang dapat memengaruhi perilaku kerja menyimpang, seperti kepemimpinan etis, motivasi, komitmen kerja, dan lain-lain.
2. Pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner riset agar dapat mempermudah dalam mendapatkan data pada riset ini. Responden tidak mendapat dukungan yang memadai dari peneliti dalam mengisi kuesioner, sehingga jawaban yang mereka berikan mungkin tidak akurat.

### 5.3 Saran

Berlandaskan kesimpulan hasil riset mengenai efek Lingkungan kerja dan keadilan Organisasional pada perilaku menyimpang pekerja Mie Gacoan Mayor Oking Bogor, sehingga penulis mencoba mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Organisasi

a. Berlandaskan hasil riset yang telah dilaksanakan memperlihatkan jika Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku kerja menyimpang, oleh karena itu diharapkan manajemen Organisasi dapat mengoptimalkan Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sesuai standar yang telah ditetapkan agar dapat menumbuhkan produktivitas pekerja dan menurunkan potensi terjadinya perilaku kerja menyimpang oleh para pekerja.

b. Berlandaskan hasil riset yang telah dilaksanakan memperlihatkan jika keadilan Organisasional ada efek yang negatif terhadap perilaku kerja menyimpang. Oleh karena itu, diharapkan agar manajemen Organisasi dapat menjaga persepsi keadilan Organisasi yang dirasakan oleh seluruh pekerjanya, agar dapat meredam terjadinya perilaku kerja menyimpang oleh para pekerja.

#### 2. Bagi Penulis Selanjutnya

a. Hasil riset ini bisa dipakai sebagai acuan untuk riset selanjutnya. Peneliti seterusnya. Penulis juga dapat menambahkan variabel independen yang mampu memengaruhi perilaku menyimpang pekerja, seperti komitmen kerja, kepemimpinan etis, kepuasan kerja, dan lain-lain.

b. Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti objek yang melimpah dengan mengambil sampel riset yang melimpah. Selain itu, agar responden dapat mengerti kuesioner riset dengan baik, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan padanan kata yang mudah dimengerti, sehingga makna dari butir-butir pertanyaan yang diberikan dapat dimengerti dengan baik karena hal tersebut dapat memengaruhi hasil pengisian kuesioner oleh responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S.N. (2009). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Cahyani, I.D. (2016). *Penyebab dan Akibat Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3): 175-189.
- Destriana, N.P.E., & Dewi, S.K. (2021). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Work Stress Terhadap Counterproductive Work Behaviour*. *E-Jurnal Manajemen*, 10 (11): 1051-1075.
- Fahrizal & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10): 5405-5431.
- George, J., & Wallio, S. (2017). *Organizational Justice and Millennial Turnover in Public Accounting*. *Journal of Employee Relations*, 39(1):112–26.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 3)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Robert, A. (2008). *Behavior in Organizations, 7th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ivancevich, J.M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan & Srihandayani. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan dengan PT*.
- Promiba Mutu Salatiga dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Sustainability Business Resourch*, 1(1): 51-64.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2008). *The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model*. *Criminal Justice Review* . 34 (1).
- Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). *Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance*. *Journal of Management*, 33(3): 378–394.
- 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.



- Malisetty, S., & Vasanthi Kumari, K. (2016). An Investigation On Relationship Of Deviance Workplace Behavior With Organisational Justice, Abusive Supervision And Work-Family Conflict. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(39): 1–13.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Data dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Niehoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice As a Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Managemet Journal*, 36 (3): 527-556.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2): 80–86.
- Pandoyo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. Jakarta: In Media.
- Park, H. S., Hoobler, J. M., Wu, J., Hu, J. & Wilson, M. (2015). Abusive Supervision, Justice, Power Distance, and Employee Deviance: A Meta- Analysis. *Academy of Management Proceedings*, 15 (1): 12462.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priesemuth, M., Arnaud, A., & Schminke, M. (2013). Bad Behavior Is Groups: The Impact Overall Justice Climate And Functional Dependence On Counterproductive Work Behavior In Work Units. *Group & Organization Management*, 38(2): 230–257.
- Rahmawanti, N.P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2): 22-30.
- Ranto, D.W.P. (2019). Perilaku Menyimpang Sebagai Respon Terhadap Ketidakadilan Organisasional. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 6 (2): 74-79.
- Robbins, S. P., & Judge, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, S.L., & Bennet, R. (1995). *Tipologi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja: Studi*

- Penskalaan Multidimensi. *Jurnal Akademi Manajemen*, 38 (2): 555-572.
- Saptutyingsih, E., & Setyaningrum. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and Work Today*. (10 Edition). New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simamor, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Skitka, L.J., & Bravo, J. (2005). An Accessible Identity Approach To Understanding Fairness In Organizational Settings. *Business Ethics Quarterly*, 3 (3): 28- 105.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suma'mur. (1993). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Susanj, Z., & Jakopec, A. (2012). Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics Journal*, 21 (3), 509- 526.
- Sweeney, P. & McFarlin, D. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictores of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 626-637.
- Thorn, D. (2010). *Perceptions Of Organizational Justice, Job Satisfaction, And Organizational Commitment In Intercollegiate Athletics: A Study Of NCAA Men's Sport Coaches*. Electronic Theses and Dissertations. Paper 1440.
- Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7 (1): 151-165.
- Widiarini, R. (2008). *Rekomendasi Upaya Perbaikan Kepuasan Kerja Pegawai dengan Metode Quality Function Deployment dan Matrix Cartesius*. *Jurnal PKM Unair*, 3 (5): 1-16.

Wursanto, I. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Edisi Dua. Yogyakarta: Andi.

Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2 (19): 798–803.

