

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI PT. X PURWOMARTANI**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Mario Setiawan

11200850

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

**DUTA WACANA
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG PT. X PURWOMARTANI**

SKRIPSI

**DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA**



DISUSUN OLEH :

MARIO SETIAWAN

11200850

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

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



DISUSUN OLEH:

MARIO SETIAWAN

11200850

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 : Mario Setiawan
NIM : 11200850
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 Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Di PT.X Purwomartani”

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 : 27 Juni 2024

Yang menyatakan



(Mario Setiawan)
NIM. 11200850

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI PT. X PURWOMARTANI

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Mario Setiawan

11200850

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

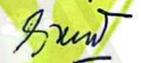
Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Rabu, 19 Juni 2024

Nama Dosen:

Tanda Tangan

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

Yogyakarta, 24 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Perminas Pangeran, M.Si


Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

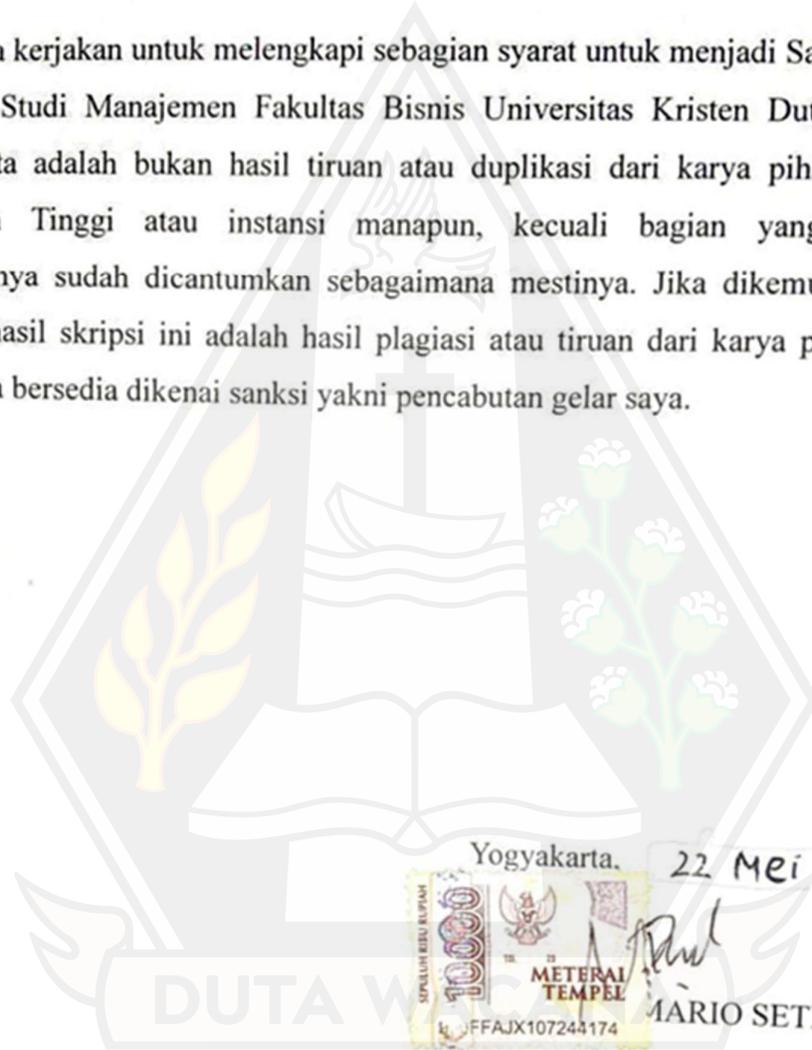
DUTA WACANA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DI PT. X PURWOMARTANI

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.



Yogyakarta, 22 Mei 2024



Mario Setiawan
MARIO SETIAWAN

11200850

HALAMAN MOTTO

"Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti
untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."

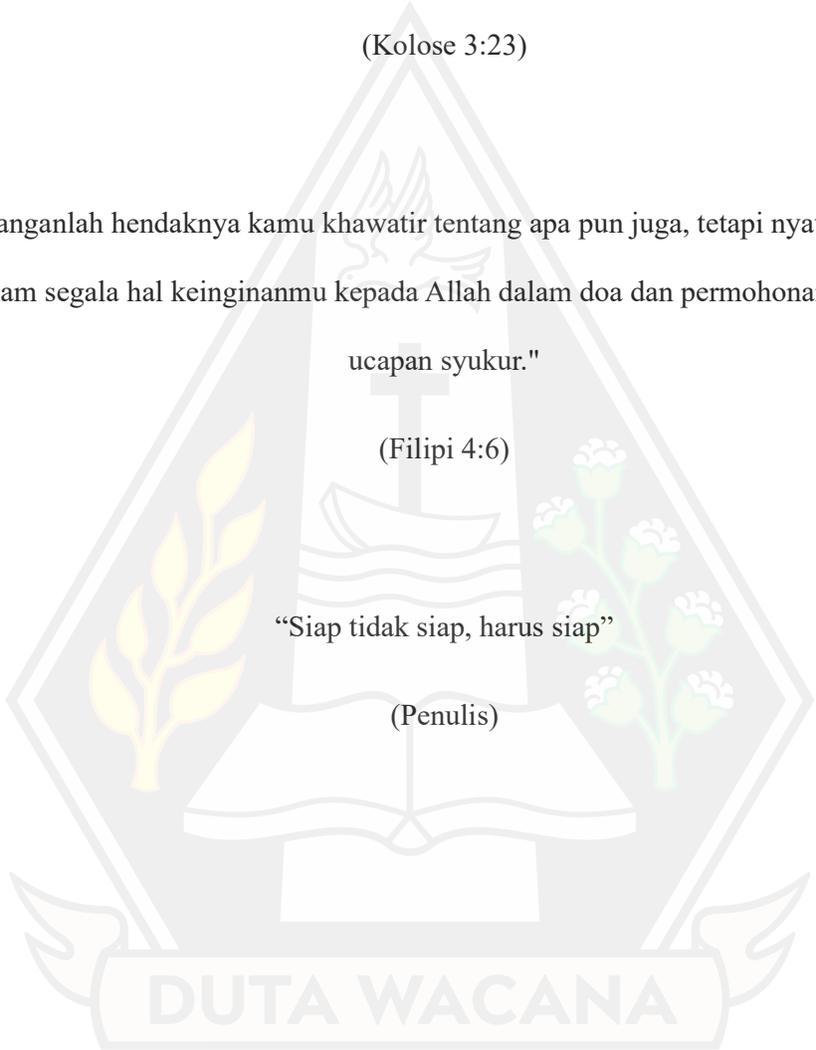
(Kolose 3:23)

"Janganlah hendaknya kamu khawatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah
dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan
ucapan syukur."

(Filipi 4:6)

“Siap tidak siap, harus siap”

(Penulis)



DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkatnya yang selalu menyertai dalam kehidupan sehari-hari. Pemberian Tuhan tak lepas dari bimbingan serta dukungan dari berbagai sudut orang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu skripsi ini saya persembahkan:

1. Tuhan Yesus yang telah setia memberikan kasih dan kekuatan dalam menyertai saya hingga saat ini.
2. Bapak Hermawan Hardijanto dan Ibu Tri Nurhayati serta keluarga besar saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan di setiap harinya dan doa dalam melaksanakan penulisan skripsi ini hingga selesai.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. yang telah membimbing dan memberikan dukungan kepada penulis dari awal hingga akhir sampai pada penulisan ini selesai.
4. Ibu Dr. -Ing. Wiyatinibgsih, S.T., M.T selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Bapak Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Seluruh Dosen yang pernah mengajar di kelas yang saya ambil atas pengetahuan dan bimbingannya untuk mendapatkan nilai yang terbaik dan menjadikan syarat kegiatan belajar terpenuhi hingga saat ini.
8. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut serta dalam memberikan dukungan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Dengan segenap hati mengucapkan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkatnya di sepanjang hidup dan penyertaannya hingga kini penulis dapat sampai dan menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Di PT. X Purwomartani.

Penyusunan skripsi ini adalah sebuah tugas akhir penulis sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulisan skripsi ini tak lepas dari arahan dan bimbingan berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran guna membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Jonathan Herdioko, SE., MM. Selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak awal masuk awal perkuliahan hingga saat ini.
3. Orang tua dan seluruh keluarga besar yang telah memotivasi serta memberikan doa dan dukungan.
4. Sahabat yang telah memberikan dukungan semangat tak henti.

Akhir kata, Penulis hanya bisa memberikan ucapan terimakasih dan doa semoga Tuhan Yesus Kristus akan senantiasa memberkati dan membalas semua kebaikan berbagai pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat menjadi pembelajaran dan manfaat bagi kita.

DAFTAR ISI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG PT. X PURWOMARTANI.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR PUSTAKA.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Batasan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Grand Theory</i> Bandura.....	8
2.2 Perilaku Menyimpang.....	9
2.2.1 Pengertian Perilaku Menyimpang.....	9

2.2.2 Dimensi Perilaku Menyimpang	10
2.2.3 Sifat Perilaku Menyimpang	11
2.2.4 Ciri – Ciri Perilaku Menyimpang	12
2.2.5 Indikator Perilaku Menyimpang	13
2.3 Kepemimpinan Transaksional	13
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional	13
2.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional Bass dan Avolio (dalam Ariyana 2014), indikator-indikatornya yaitu:	15
2.3.3 Karakteristik Kepemimpinan Transaksional, Menurut Heru (2004) yaitu:	15
2.3.4 Kelebihan Kepemimpinan Transaksional	17
2.3.5 Kekurangan Kepemimpinan Transaksional	18
2.4 Stres Kerja	18
2.4.1 Pengertian Stres Kerja	18
2.4.2 Indikator Stres Kerja	20
2.4.3 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	21
2.4.4 Jenis Stres kerja	22
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Desain Penelitian.....	26
2.7 Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Sumber Data	28
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel	29

3.4 Uji Instrumen.....	30
3.4.1 Uji Validitas	30
3.4.2 Uji Reliabilitas	31
3.5 Definisi Operasional Variable.....	32
3.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.7 Uji Hipotesis.....	34
3.7.1 Regresi Linear Berganda	34
3.7.2 Koefisien Determinasi	35
3.7.3 Uji F	36
3.7.4 Uji Parsial	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Profil Organisasi	39
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	40
4.3 Analisis Uji	42
4.3.1 Uji Validitas	42
4.3.2 Uji Reliabilitas	44
4.4 Uji Hipotesis.....	45
4.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.4.2 Uji Koefisien Determinan.....	46
4.4.3 Uji Parsial	47
4.4.4 Uji F	48
4.5 Pembahasan	48
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Menyimpang.	49
4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang	50
BAB V.....	53

KESIMPULAN DAN SARAN..... 53

 5.1 Kesimpulan..... 53

 5.2 Keterbatasan 53

 5.3 Saran..... 53

DAFTAR PUSTAKA 55

LAMPIRAN..... 58



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	32
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4. 5 Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional.....	43
Tabel 4. 6 Uji Validitas Stres Kerja.....	43
Tabel 4. 7 Uji Validitas Perilaku Menyimpang.....	44
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinan.....	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	48

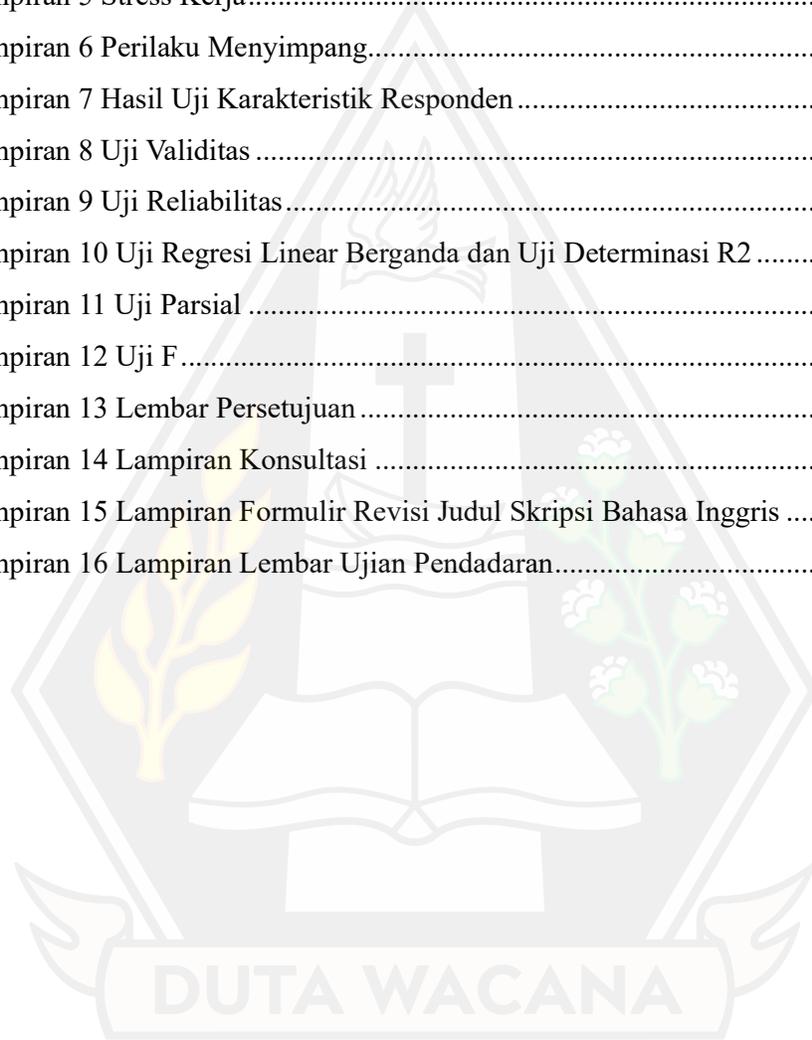
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Desain Penelitian.....	26
Gambar 3. 1 Skala Likert.....	29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kusioner	60
Lampiran 2 Surat Penelitian.....	64
Lampiran 3 Data Responden.....	65
Lampiran 4 Kepemimpinan Transaksional	67
Lampiran 5 Stress Kerja.....	70
Lampiran 6 Perilaku Menyimpang.....	74
Lampiran 7 Hasil Uji Karakteristik Responden	78
Lampiran 8 Uji Validitas	79
Lampiran 9 Uji Reliabilitas	81
Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Determinasi R2	82
Lampiran 11 Uji Parsial	82
Lampiran 12 Uji F.....	83
Lampiran 13 Lembar Persetujuan	84
Lampiran 14 Lampiran Konsultasi	85
Lampiran 15 Lampiran Formulir Revisi Judul Skripsi Bahasa Inggris	86
Lampiran 16 Lampiran Lembar Ujian Pendaran.....	87



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG PADA PT. X DI PURWOMARTANI

MARIO SETIAWAN

11200850

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11200850@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna melihat pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap perilaku menyimpang pada karyawan PT. X di Purwomartani. Penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yang disebar dengan menggunakan kertas sebagai sarana pengumpulan data. Uji analisis yang dilakukan antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Dalam pengambilan data, didapatkan 100 responden yang merupakan karyawan PT. X di Purwomartani. Hasil analisis menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku menyimpang, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang. Dengan hasil ini membuat semua hipotesis penelitian terdukung.

Kata kunci: Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja, dan Perilaku Menyimpang

***THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP AND JOB
STRESS ON***

DEVIANT BEHAVIOR AT PT. X PURWOMARTANI

MARIO SETIAWAN

11200850

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: 11200850@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transactional leadership and job stress on deviant behavior among employees at PT. X in Purwomartani. The research was conducted using questionnaires distributed on paper as a means of data collection. The analytical tests conducted include: validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t-test, and f-test. Data was collected from 100 respondents who are employees of PT. X in Purwomartani. The analysis results indicate that transactional leadership has a positive but not significant effect on deviant behavior, whereas job stress has a positive and significant effect on deviant behavior. These results support all the research hypotheses.

Keywords: Transactional Leadership, Job Stress, Deviant Behavior

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fungsi sumber daya manusia dalam mengelola operasi perusahaan sangat penting, karena keberhasilan atau kegagalan perusahaan tergantung pada seberapa baik perusahaan mengenali dan memanfaatkan nilai personelnnya. Organisasi harus memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendasari perilaku menyimpang di antara karyawannya. Menurut Clinard dan Meier (Narwoko & Suyanto, 2004), pengertian perilaku menyimpang mencakup semua bentuk perilaku yang menyimpang dari standar atau norma yang telah ditetapkan, dan tidak lazim dilakukan oleh mayoritas individu. Perilaku menyimpang mengacu pada perilaku yang menyimpang dari norma-norma dan konvensi yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tertentu, yang membutuhkan kesepakatan bersama dari para anggotanya. Perilaku menyimpang reaktif mengacu pada perilaku yang memancing respons kelompok karena sifatnya yang menyimpang. Perilaku menyimpang normatif adalah perspektif yang menyatakan bahwa penyimpangan adalah jenis pelanggaran terhadap norma-norma masyarakat (Narwoko & Suyanto, 2004).

Perilaku menyimpang mencakup kegiatan yang disengaja yang bertentangan dengan aturan dan konvensi yang telah ditetapkan dalam suatu kelompok atau masyarakat, sehingga membahayakan fungsi kelompok atau organisasi yang efisien dan kesejahteraan anggotanya (Bennett & Robinson, 2001). Tuna dkk. (2016) memberikan definisi perilaku menyimpang di tempat kerja sebagai kegiatan yang mengambil keuntungan dari organisasi, yang

mengakibatkan perasaan tidak adil dan berdampak buruk pada norma dan harapan yang telah ditetapkan. Selain itu, kegiatan ini merupakan ancaman terhadap prinsip-prinsip inti perusahaan. Menurut Fatkhuri (2016), setiap penyimpangan dari norma-norma yang telah ditetapkan dapat berdampak buruk bagi karyawan.

Menghindari perilaku menyimpang dapat difasilitasi oleh individu yang memiliki kontrol diri dan sadar akan kondisi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan (Bandura, 1997). Perilaku menyimpang, seperti yang dirasakan oleh seorang karyawan, secara tegas bertentangan dengan peraturan organisasi dan membahayakan kemajuan organisasi yang sedang berkembang atau melemahkan posisi organisasi (Robinson & Bennet, 1995). Menurut Robinson & Bennet (2015), tolok ukur perilaku menyimpang dari perspektif pekerja meliputi bentuk-bentuk penyimpangan produksi, penyimpangan politik, dan penyimpangan barang. Perilaku menyimpang mengacu pada tindakan yang disengaja yang secara jelas bertentangan dengan standar organisasi, yang pada akhirnya menjadi ancaman bagi kinerja individu dan/atau organisasi (Bennett & Robinson, 2000).

Zanden (dalam Dwikurnia S. 2014:1) menjabarkan mengenai penyimpangan perilaku merupakan tindakan dari seorang individu yang ditetapkan sebagai bentuk tindakan tercela di luar lingkungan toleransi. Peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi maka harus diprioritaskan menjadi hal yang wajib untuk dipatuhi, maka perilaku menyimpang akan tidak terjadi lagi. Perilaku menyimpang mungkin muncul karena dampak dari kepemimpinan transaksional, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan pada

pencapaian hasil yang diinginkan (Uno, 2007). Kepemimpinan transaksional, seperti yang dijelaskan oleh Bass dan Avolio (dalam Ariyana, 2014), adalah pendekatan kepemimpinan yang melibatkan pemimpin dan pekerja dalam transaksi yang berpusat pada pemberdayaan. Kepemimpinan transaksional mengarahkan pada pemimpin untuk memberikan tekanan dalam memberikan penghargaan kepada pekerja dan memberikan pengawasan kerja untuk menuntun pada maksud yang ingin diraih guna semakin jelas tuntutan tugas (Garnasih & Pramadewi, 2013). Menurut Wibowo (2014 : 300) kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang akan membantu organisasi menggapai tujuan sekarang untuk menjadi lebih efektif dan efisien seperti menyambungkan tentang penilaian penghargaan dan kualitas yang dimiliki sudah dipastikan dapat menyelesaikan.

Selain faktor kepemimpinan transaksional, sebagian pekerja melakukan perilaku menyimpang disebabkan oleh stres kerja yang merupakan situasi yang timbul dan dirasakan oleh pekerja dengan dihadapkannya sebuah peluang dan rintangan yang bisa menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku. Menurut Rivai (dalam Julvia 2016) Stres kerja sering disebabkan karena beban kerja, tanggung jawab, wewenang, kesehatan, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja. Stres diartikan sebagai suatu keadaan seseorang secara dipaksa untuk melakukan penyimpangan dari fungsi norma sehingga adanya perubahan dapat mengganggu atau meningkatkan keadaan fisik dan pikiran untuk menjadi bertindak menyimpang (Rehman, et al, 2012). Stres kerja merupakan sesuatu yang timbul dari setiap sekitar individu atau sifat pekerjaan tersebut yang bisa menimbulkan stres pada individu tersebut (Bokti dan Mansor, 2009). Rivai dan

Mulyadi (2012:308) menyatakan bahwa stres kerja muncul dari tuntutan lingkungan, dan individu meresponsnya dengan cara yang berbeda-beda. Stres kerja akan menyebabkan organisasi mengalami lebih banyak pengeluaran biaya guna menghilangkan rasa stres kerja seperti pengaturan ulang mengenai kompensasi atau biaya pelatihan dan tuntutan pekerja (LeRouge et al., 2006).

PT. X Purwomartani merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan produk sarung tangan golf yang diekspor memiliki banyak karyawan untuk menunjang berjalannya pergerakan perusahaan. Perusahaan ini memiliki 2 tempat produksi guna menunjang pengolahan menjadi barang jadi untuk menjadi cepat dengan jumlah karyawan 240 dapat menghasilkan sampai 3000 buah sarung tangan golf dalam sehari. Tempat produksi bahan baku berada di desa Bayakan, Sitimulyo, Piyungan, Yogyakarta dan tempat pengolahan bahan baku menjadi barang jadi berada di Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. Tujuan penelitian ini guna mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap perilaku menyimpang. Kasus yang pernah terjadi berupa ketidaktuntasan penyelesaian tugas dan absen dengan tingkatan yang cukup tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang Di PT. X Purwomartani”. Penelitian ini akan berfokus pada besar kecilnya dampak positif dan negatif dari kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap perilaku menyimpang yang dilakukan pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari informasi yang diperoleh, rumusan masalah dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat ketidaktuntasan penyelesaian tugas
2. Tingkat absensi kerja yang tinggi

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari situasi yang telah dijelaskan, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap perilaku menyimpang pekerja pada PT. X Purwomartani?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang pekerja pada PT. X Purwomartani?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menguji apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh pada perilaku menyimpang pekerja PT. X Purwomartani
2. Menguji apakah Stres Kerja berpengaruh pada perilaku menyimpang pekerja.
3. Menguji apakah kedua variabel bebas mempengaruhi perilaku menyimpang secara bersama-sama.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Mengasah kemampuan menganalisis suatu permasalahan yang muncul pada sumber daya manusia terkait kepemimpinan transaksional, stres kerja, dan perilaku menyimpang.

2. Bagi Akademisi

Menjadi kajian tambahan pengetahuan atau referensi bagi perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana dan secara umum dibidang sumber daya manusia

3. Bagi Perusahaan

Dapat memberi kontribusi dalam menganalisis dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi semakin berkualitas dan berdaya saing secara individu maupun kelompok

1.6 Batasan Penelitian

1. PT. X di Purwomartani sebagai subyek penelitian
2. Penelitian dilaksanakan di bulan Maret 2024
3. Responden penelitian yakni pekerja PT. X Purwomartani dengan ketentuan:

Jenis kelamin : Laki-laki dan Perempuan

Usia : 19 – 55 Tahun

Tingkat Pendidikan : SMA, Diploma, Sarjana

Masa kerja : 1 – 30 Tahun

4. Variabel Penelitian

- Variabel Independen:

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan yang dipergunakan pada saat perusahaan memberikan nilai dengan

pengakuan, penghargaan, kemajuan karir, dan kenaikan gaji untuk menunjang kinerja baik serta hukuman bagi pekerja tidak berkinerja dengan baik. Kepemimpinan transaksional akan menghargai usaha dan *reward* untuk berkinerja lebih baik, berprestasi, dan maju (Bass, 1990)

b. Stres kerja

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) stres kerja merupakan situasi ketegangan yang diberikan dan tercipta sehingga membuat ketidakseimbangan pikiran maupun fisik yang bisa mempengaruhi kondisi seseorang, bagaimana cara berpikir, dan emosi. Stres kerja merupakan suatu pengalaman bekerja yang dapat timbul pengalaman stres

- Variabel Dependen:

a. Perilaku Menyimpang

Menurut Coccia (dalam Appelbaum et al, 2007). Perilaku menyimpang merupakan tindakan di tempat kerja yang akan sangat serius apabila seseorang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang, pengambilan keputusan, ataupun sebuah tingkatan organisasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari temuan penelitian ini, diperinci pengaruh variabel kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap perilaku menyimpang di PT. X. Berdasarkan hasil tersebut, kesimpulan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya sikap perilaku menyimpang yang ditimbulkan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap perilaku menyimpang di PT. X. Hal ini ditunjukkan dengan terjadinya perilaku menyimpang pada karyawan PT. X

5.2 Keterbatasan

Dalam jalannya penelitian ini, beberapa kendala berikut teridentifikasi:

1. Proses pengambilan data masih menggunakan media kertas kuesioner yang mengakibatkan pendataan membutuhkan waktu lebih lama.
2. Keterbatasan waktu dan tenaga peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.

5.3 Saran

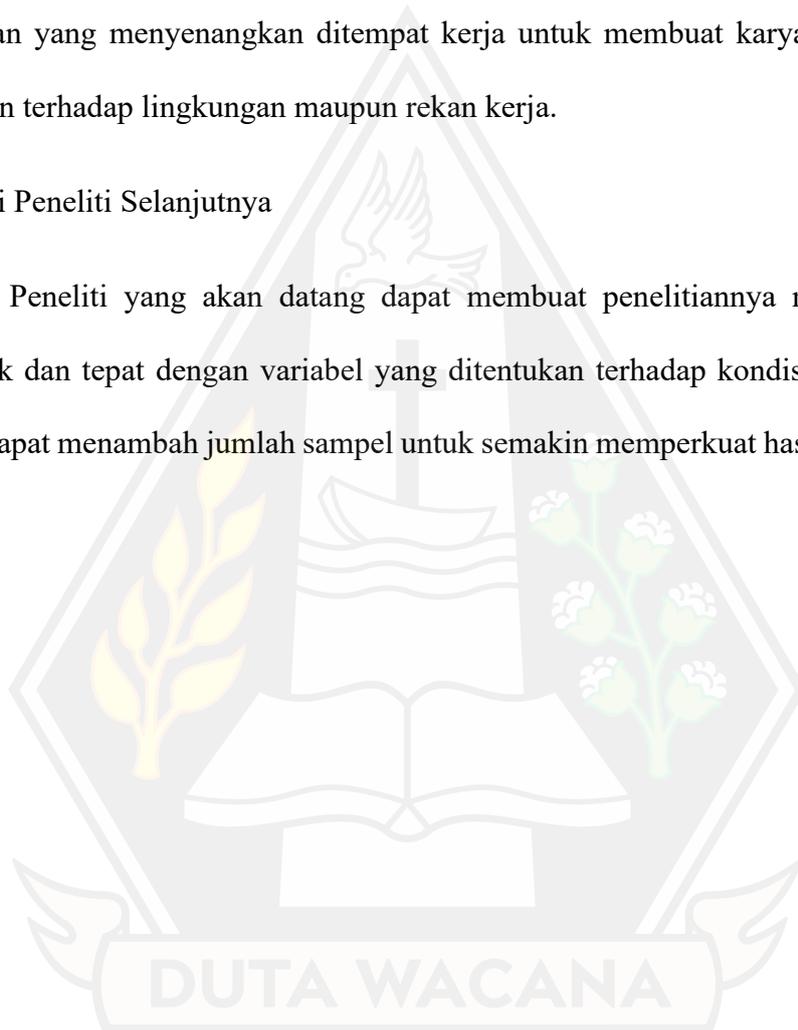
Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran yang bisa diberikan:

1. Bagi Perusahaan

PT. X di Purwomartani dapat lebih memberikan perhatian khusus mengenai sikap perilaku menyimpang yang terjadi secara terlihat maupun tidak terlihat. Dalam hal ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna memperkecil tingkat perilaku menyimpang pada karyawan. Pemimpin melakukan kegiatan yang menyenangkan ditempat kerja untuk membuat karyawan menjadi nyaman terhadap lingkungan maupun rekan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang akan datang dapat membuat penelitiannya menjadi lebih spesifik dan tepat dengan variabel yang ditentukan terhadap kondisi di lapangan serta dapat menambah jumlah sampel untuk semakin memperkuat hasil yang diteliti



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Sagung Diah Putri Utani, I. W. (t.thn.). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Bali Selatan. 764 - 779.
- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2019, February). Influence of Leadership Styles On Workplace Deviant Behaviours In The Nigerian Banking Industry. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(1), 532-559.
- Arfah. (2015, Mei). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang dan Organizational Citizenshipbehaviour. *Jurnal Aplikasi Administrasi* , 18, 10-19.
- Basalamah, A. S., & Sugiarto, H. (2021, Maret). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja - Studi Pada Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *Jurnal Agri Widya*, 2(1), 27 - 46.
- Bawardi, M., Tewal, B., & Raintung, M. C. (2017, Juni). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 714-724.
- Bimantoro, A. (2023, April). Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Dalam Perilaku Tempat Kerja Yang Menyenangkan . *Journal of Research in Management Business and Sosial Science*, 1(2), 80 - 93.
- Budiman, F. (t.thn.). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja: Studi Pada RS "P" Jakarta. *Jurnal Perspektif - Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali*, 35 - 46.
- Burhannudin, & Kurniawan, A. (2020, Maret). Gaya Kepmimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 7-18.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Arammo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory : Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 1(3), 297-324.

- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya. *Agora*, 2(1).
- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2017, Oktober). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, Dan Self Efficacy Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Aceh. *Epigram*, 14(2), 181-192.
- Jeniffer, & Elvinawanty, R. (2018, Mei). Penyimpangan Perilaku Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Pelanggaran Kontrak Psikologis Pada Karyawan PT. National Super Medan. *Psikologi Prima*, 1(1), 1-13.
- Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013, Desember). Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2).
- Lesilolo, h. j. (2018, Desember). Penerapan Teori Belajar Sosial Albert Bandura Dalam Proses Belajar Mengajar Di Sekolah. *KENOSIS*, 4(2), 186-202.
- Lewaherilla, N. C. (2017, Oktober). Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja. 383-394.
- Mantiri, V. V. (2014). Perilaku Menyimpang Di Kalangan Remaja Di Kelurahan Pondang, Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan. *III*(1), 1 - 13.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Lt Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Merdeka, D. (2017, Oktober). Perilaku Menyimpang Pada Pekerjaan Karyawan Hotel (Studi Kasus Pada karyawan House Keeping SC Hotel Dijalan Tuanku Tambusai). *JOM FISIP*, 4(2), 1-15.
- Misnawati. (2021, Januari). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(1), 67-77.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Anggraeni, A. L., Agustin, P., Izati, S. N., Airani, V., & Mahardika, W. T. (2022, November). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224-233.
- Pradhan, S. (2013, June). Leadership and Deviant Work Behaviours: the role of Moral Agents in Today's Transactional World. *Global Research Analysis*, 2(6), 127-129.

- Rosmani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1-28.
- Sandra, R., & Ifdil. (2015, Oktober). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Educatio*, 1(1), 80 -85.
- Saputra, B. R., Salena, K. M., Maisyaroh, & Sumarsono, R. B. (t.thn.). Kepemimpinan Transaksional Dalam Bidang Pendidikan. 23 - 28.
- Sulistiyorini, C. I., Cahyono, D., & Sanosra, A. (2013, Juni). Analisis Spiritualitas dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Dengan Ketaqwaan Sebagai Pemediasi Di Kalangan karyawan Universitas Jember. *Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 265-281.
- Susanti, I., & Handoyo, P. (2015). Perilaku Menyimpang Dikalangan Remaja Pada Masyarakat Karangmojo Plandaan Jombang. *Paradigma*, 03(02).
- Suyato. (t.thn.). Perilaku Menyimpang Dalam Perspektif Sosiologi. 1-7.
- Ulfa, S., & Idris, S. (2019, November). Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(4), 715-732.
- Wijaya, I. P., & Putra, M. S. (t.thn.). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar Bali. 2833 - 2849.
- Xiaoxia, P., & Jing, W. (2006, Desember). Transformational Leadership Vs Transactional Leadership. *The Departemen of Business Studies*.
- Yanuardianto, E. (2019, Oktober). Teori Kognitif Sosial Albert Bandura. *Jurnal Audula*, 01(02), 94-111.