

**Dampak Moderasi Gender Terhadap *Penilaian Kinerja Manajerial Dan
Perilaku Disfungsional*
(Studi Kasus Putra Baru Swalayan)**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD IQBAL

NPM 2151031006



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

**Dampak Moderasi Gender Terhadap *Penilaian Kinerja Manajerial Dan
Perilaku Disfungsional*
(Studi Kasus Putra Baru Swalayan)**

Oleh:

MUHAMMAD IQBAL

NPM 2151031006

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Lampung**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

ABSTRAK

Dampak Moderasi Gender Terhadap *Penilaian Kinerja Manajerial Dan Perilaku Disfungsional* (Studi Kasus Putra Baru Swalayan)

Oleh:

MUHAMMAD IQBAL

Penilaian kinerja manajerial memiliki peran penting dalam menilai efektivitas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui penilaian ini, organisasi dapat mengukur kontribusi manajer terhadap pencapaian target serta memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi pengembangan kompetensi. Namun, dalam praktiknya, penilaian kinerja sering kali tidak sepenuhnya objektif karena dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya adalah gender. Bias gender dalam evaluasi kinerja dapat menimbulkan ketidakadilan yang berdampak pada munculnya perilaku disfungsional, yakni perilaku yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penilaian kinerja manajerial terhadap perilaku disfungsional dengan memasukkan gender sebagai variabel moderasi. Studi dilakukan di Putra Baru Swalayan, Lampung Tengah, menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 85 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi moderasi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja manajerial berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional. Semakin rendah penilaian kinerja yang diterima, semakin tinggi pula kecenderungan manajer untuk melakukan tindakan disfungsional, seperti menurunnya motivasi, munculnya konflik, atau perilaku yang merugikan organisasi. Selain itu, gender terbukti memoderasi hubungan tersebut. Temuan mengindikasikan adanya bias gender dalam evaluasi, di mana manajer perempuan cenderung memperoleh penilaian lebih rendah dibandingkan manajer laki-laki. Ketidakadilan ini berpotensi meningkatkan risiko munculnya perilaku disfungsional pada pihak yang merasa dirugikan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi. Sistem evaluasi kinerja perlu dirancang lebih adil, transparan, serta memperhatikan sensitivitas gender untuk meminimalkan bias. Dengan demikian, organisasi dapat menekan potensi perilaku disfungsional sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan produktif.

Kunci: bias gender, penilaian kinerja manajerial, perilaku disfungsional

ABSTRACT

The Impact of Gender Moderation on Managerial Performance Assessment and Dysfunctional Behavior

(A Case Study of Putra Baru Supermarket)

By:

Muhammad Iqbal

Managerial performance appraisal plays a crucial role in assessing managers' effectiveness in achieving organizational goals. Through this assessment, organizations can measure managers' contributions to target achievement and provide valuable feedback for competency development. However, in practice, performance appraisals are often not entirely objective due to the influence of external factors, one of which is gender. Gender bias in performance evaluations can lead to unfairness, which can lead to dysfunctional behavior, behavior that conflicts with organizational interests. This study aims to examine the effect of managerial performance appraisals on dysfunctional behavior by incorporating gender as a moderating variable. The study was conducted at Putra Baru Swalayan, Central Lampung, using a quantitative approach. Data were obtained through the distribution of closed-ended questionnaires to 85 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using moderated regression using SPSS version 20 software. The results showed that managerial performance appraisals significantly influenced dysfunctional behavior. The lower the performance appraisal received, the higher the manager's tendency to engage in dysfunctional behavior, such as decreased motivation, the emergence of conflict, or behavior detrimental to the organization. Furthermore, gender was shown to moderate this relationship. The findings indicate a gender bias in evaluations, with female managers tending to receive lower ratings than male managers. This unfairness has the potential to increase the risk of dysfunctional behavior among those who feel disadvantaged. These findings have important implications for organizations. Performance evaluation systems need to be designed to be fairer, more transparent, and more gender-sensitive to minimize bias. This way, organizations can reduce the potential for dysfunctional behavior while creating a healthier, more inclusive, and more productive work environment.

Keywords: dysfunctional behavior, gender bias, Managerial performance appraisal

Judul Skripsi : **Dampak Moderasi Gender Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial dan Perilaku Disfungsional (Studi Kasus Putra Baru Swalayan)**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Iqbal**

NPM : **2151031006**

Program Studi : **S1 Akuntansi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



2. Ketua Jurusan Akuntansi

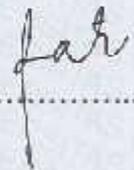
A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Agrianti Komalasari'.

Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA
NIP. 197008011995122001

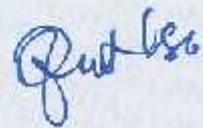
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si.**



Penguji Utama : **Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si.,
Akt., CA., CMA.**



Penguji Kedua : **Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Akt.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Naironi., S.E., M.Si.
NIP: 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **01 September 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Iqbal

NPM : 2151031006

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Dampak Moderasi Gender Terhadap *Penilaian Kinerja Manajerial Dan Perilaku Disfungsional* (Studi Kasus Putra Baru Swalayan)" adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari ditemukan terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 September 2025
Penulis



Muhammad Iqbal
2151031006

RIWAYAT HIDUP



Muhammad Iqbal. Penulis dilahirkan di Bandar Jaya pada 25 September 2002. Penulis merupakan. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Zentozi, S.E. dan Putri Andari. Penulis memulai pendidikan formal di TKIT Insan Kamil pada 2007-2009 dan dilanjutkan di SDIT Insan Kamil pada tahun 2009-2015, lalu melanjutkan pendidikan di SMP N 3 Terbanggi Besar pada tahun 2015-2018 dan selanjutnya menempuh pendidikan di MAN 1 Lampung Tengah pada tahun 2018-2021. Pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur PMB Mandiri. Penulis pernah aktif menjadi anggota bidang Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) sebagai Anggota Bidang Biro Dana dan Usaha Periode 2022-2023. Selanjutnya Penulis juga pernah aktif menjadi anggota bidang Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) sebagai Anggota Bidang Pengembangan Wawasan Keilmuan Mahasiswa Periode 2023-2024. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata selama 40 hari pada Januari 2024 di Desa Sinar Karya, Kecamatan Merbau Mataram, Lampung. Penulis mengikuti kegiatan magang mandiri selama dua bulan di Badan Pemeriksaan Keuangan, Lampung. Selama masa perkuliahan, penulis banyak mendapat ilmu dan pengalaman, baik akademik dan nonakademik. Dalam perjalanannya, penulis bertemu dengan banyak orang-orang hebat yang membantu penulis untuk selalu berkembang. Pada akhir masa perkuliahannya, penulis melaksanakan tanggung jawab terakhirnya sebagai mahasiswa dengan menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Dampak Moderasi Gender Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial Dan Perilaku Disfungsional (Studi Kasus Putra Baru Swalayan)”.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:

Orangtuaku tercinta, Ayahanda Zentozi, S.E. dan Ibunda Putri Andari.

Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tidak terbatas. Terimakasih atas segala usaha dan doa yang tiada hentinya yang diberikan untuk mencapai impianku, terima kasih karena selalu senantiasa memberikan nasihat, dukungan, saran, dan motivasi.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan baik di dunia dan akhirat, Amin.

Adik-Adikku tersayang, Lia Putri Zean dan Indah Ramadhani

Terimakasih telah memberikan doa dan dukungan, semoga Allah selalu mempermudah segala urusan kalian dan memberikan balasan yang lebih baik, Amin.

Seluruh keluarga, sahabat, dan teman-temanku Terima kasih atas doa dan dukungan yang terus diberikan,

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Allah tidak mungkin menguji seorang hambanya diluar batas kemampuannya”

QS.Al-Baqarah:286

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

“Sesibuk apapun kamu, Jangan pernah tinggalkan solat”

Mama

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, Angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, Berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, Rayakan perasaanmu sebagai manusia”

Baskara Putra – Hindia

“Ada yang mengatakan syarat mengerjakan skripsi ketika patah hati atau jatuh cinta, Ya benar, disini penulis mengalami keduanya. Tapi jangan sampai lupa untuk bangkit dan jangan lupa untuk kembali tumbuh ketika patah”

Muhammad Iqbal

SANWANCANA

Segala puji bagi Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan semua rangkaian penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Perbandingan Tingkat Korupsi dan Penerapan E-Government Berdasarkan Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia” sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana (S1) Akuntansi di Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan ridho-Nya, serta senantiasa memberikan jalan dalam setiap urusan hamba-Nya
2. Kedua orang tua penulis, yaitu Bapak Zentozi, S.E. dan Ibu Putri Andari. Yang selalu memberikan perhatian serta bimbingan tiada lelah dan dukungan baik secara moral dan materi serta doa-doa yang sangat membantu mempermudah langkah demi langkah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Lampung.
5. Ibu Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan selama proses pengerjaan skripsi.
6. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. Selaku Dosen Penguji Utama yang selalu memberikan bimbingan serta masukan-masukan selama proses pengerjaan skripsi.
7. Ibu Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Akt. Selaku Dosen Penguji Kedua yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun terkait isi skripsi.
8. Seluruh Civitas Akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Kepada adik-adik penulis Lia Putri Zean dan Indah Ramadhani. Terimakasih sudah membuat penulis termotivasi dan doa untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini. Sehat selalu dan senantiasa diberi kebahagiaan.

10. Teman-teman S1 Akuntansi 2021 yang telah menemani dan memberikan semangat dalam segala kondisi pada penulis selama menjalani kuliah di Jurusan Akuntansi Universitas Lampung.
11. Teman-teman yang saya kenal dekat ketika saya berada dikampus (yahaha yuu) maupun diluar kampus yang selalu memberikan dukungan dan selalu setia menemani penulis baik disaat kuliah maupun saat penyusunan skripsi ini.
12. Tak lupa, rasa terimakasih untuk kendaraan merah penulis yang sudah menemani masa penulis untuk mengukir cerita setiap km nya selama penulis menempuh pendidikan.
13. Kepada seseorang yang tidak bisa disebutkan namanya. Terimakasih sudah memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini dan terus maju menjadi pribadi yang mengerti arti pengalaman, pendewasaan, sabar sebagai bentuk penempaan menghadapi dinamika hidup.
14. Terakhir, untuk diri sendiri, karena telah berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan, mampu menghadapi setiap masalah yang datang, dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses perkuliahan dengan menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin. Terima kasih sudah mampu bertahan sejauh ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT memberikan rahmat dan pahala yang berlimpah pada mereka dan menjadikannya sebagai ibadah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat, Aamiin.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Penilaian Kinerja Manajerial	4
2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja Manajerial	4
2.1.2 Indikator Pengukuran Penilaian Kinerja Manajerial	6
2.2 Perilaku Disfungsional	7
2.2.1 Pengertian Perilaku Disfungsional	7
2.2.2 Dampak Perilaku Disfungsional dalam Organisasi	9
2.3 Gender.....	10
2.3.1 Pengertian Gender	10
2.3.2 Perbedaan Karakteristik Antara Laki-laki dan Perempuan dalam Konteks Organisasi	10
2.4 Hubungan Antara Penilaian Kinerja Manajerial Perilaku Disfungsional Dan Gender.....	12
2.4.1 Pengaruh Gender Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial.....	12
2.4.2 Pengaruh Gender Terhadap Perilaku Disfungsional.....	12
2.4.3 Peran Gender dalam Memoderasi Hubungan Antara Penilaian Kinerja Manajerial dan Perilaku Disfungsional	13
2.5 Penelitian Terdahulu	14
2.6 Hipotesis	15

2.7	Kerangka Berfikir.....	15
BAB III METODE PENELITIAN		17
3.1.	Desain Penelitian.....	17
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	17
3.2.1	Lingkungan dan Kondisi Sosial Ekonomi	18
3.2.2	Sejarah Singkat Putra Baru Swalayan	18
3.2.3	Kaitan Lokasi dan Sejarah dengan Penelitian	19
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.3.1	Populasi.....	20
3.3.2	Sampel	20
3.4.	Variabel dan Definisi Oprasional Variabel.....	21
3.4.1	Variabel Independen (Bebas)	21
3.4.2	Variabel Dependen (Terikat)	21
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.6.1	Angket atau Kuesioner.....	26
3.6.2	Dokumentasi	26
3.6.3	Instrumen Penelitian	26
3.7.	Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	27
3.7.2	Analisis Inferensial	29
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.4	Analisis Regresi Moderasi	32
BAB IV PEMBAHASAN.....		33
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	33
4.2	Pelaksanaan Uji Coba Angket.....	34
4.2.1	Uji Coba Validitas Angket.....	34
4.2.2	Uji Coba Reliabilitas Angket	36
4.4	Uji Asumsi Klasik	38
4.4.1	Uji Normalitas	38
4.4.2	Uji Multikolinieritas	39
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	40
4.4.4	Uji Autokorelasi	40
4.4.5	Uji Determinasi	41
4.4.6	Pengujian Hipotesis	42

4.4.7	Uji Persamaan Regresi.....	44
4.4.8	Uji Lineritas	45
4.4.9	Moderasi Regresi.....	46
4.5	Pembahasan.....	47
4.5.1	Penilaian Kinerja Manajerial berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional	47
4.5.2	Gender mampu memoderasi pengaruh penilaian kinerja manajerial terhadap perilaku disfungsional	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		49
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Keterbatasan.....	50
5.3	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN		55

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2 2 Kerangka Berpikir.....	15
Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 4 1 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4 2 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4 3 Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4 4 Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4 5 Hasil Uji Statik Deskriptif.....	37
Tabel 4 6 Hasil Uji Statik Deskriptif.....	37
Tabel 4 7 Uji Normalitas.....	38
Tabel 4 8 Uji Multikolinieritas.....	39
Tabel 4 9 Uji Heterokedastisitas.....	40
Tabel 4 10 Uji Autokorelasi.....	41
Tabel 4 11 Uji Koefisien Determinasi.....	41
Tabel 4 12 Hasil Uji T.....	42
Tabel 4 13 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	44
Tabel 4 14 Uji Anova.....	45
Tabel 4 15 Uji Moderasi Regresi.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap hal yang dilaksanakan pada industri bertujuan tentang mewujudkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja manajemen memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi akan terus meningkatkan kinerja manajerial mereka, dengan harapannya dapat mencapai target organisasi yang ditetapkan.

Kinerja manajerial dapat dipahami sebagai persepsi hasil pribadi manajer mencakup delapan dimensi aktifitas yakni perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, supervisi, pengaturan staf, negoisasi serta perwakilan (Ishak, 2021).

Salah satu komponen yang sangat penting dari pengendalian manajemen adalah penilaian kinerja, baik untuk karyawan individu maupun bagi para manajer eksekutif. Karena itu, sistem perencanaan harus diterapkan untuk pengendalian manajemen dan dilaksanakan secara berkala agar dapat menghasilkan evaluasi objektif dan adil. Penilaian kinerja ini menguntungkan bagi karyawan dan manajer yang kinerja mereka di evaluasi, serta bermanfaat bagi organisasi atau lembaga terkait, terutama dalam kaitannya dengan perencanaan anggaran dan kelangsungan hidup organisasi secara menyeluruh.

Untuk mengetahui seberapa sukses suatu perusahaan atau organisasi, penilaian kinerja sangat penting, Tetapi pada kenyataannya Beberapa perusahaan tetap fokus pada keuntungan yang didapat dan menyelesaikan

tugas dengan cepat, mengabaikan aspek non-ekonomi, atau hanya mempertimbangkan aspek keuangan dan mengabaikan aspek non-keuangan (Suryani et al., 2021).

Penilaian kinerja sendiri tentang seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Heksarini, 2022). Penilaian kinerja manajerial adalah satu diantara komponen yang sangat utama untuk manajemen sumber daya manusia di organisasi. Penilaian kinerja manajerial bermaksud untuk mengevaluasi kinerja manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil Keputusan tentang promosi, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan manajer dapat dibuat berdasarkan penilaian kinerja manajer.

Namun, penilaian kinerja manajerial tidak selalu berjalan dengan objektif. Terdapat berbagai faktor yang mungkin memengaruhi penilaian kinerja manajerial, antara lain adalah gender. Beberapa penelitian menunjukkan adanya bias gender dalam penilaian kinerja manajerial, di mana manajer wanita cenderung dinilai lebih rendah dibandingkan manajer pria (Heilman & Haynes, 2005).

Bias gender dalam penilaian kinerja manajerial dapat berdampak pada perilaku disfungsional manajer. Didefinisikan sebagai perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, seperti manipulasi data, penyalahgunaan sumber daya, atau perilaku tidak etis lainnya (Kaptein, 2011). Manajer yang merasa dinilai secara tidak adil cenderung akan menunjukkan perilaku disfungsional sebagai bentuk reaksi terhadap perlakuan yang diterima.

Beberapa penelitian telah mengkaji hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional (Hartmann dan Slapnica, 2009). Namun, penelitian yang menguji peran gender dalam memoderasi hubungan tersebut masih terbatas. Karena itu, pengkajian ini bermaksud untuk mereplikasi penelitian tentang dampak moderasi gender terhadap hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional.

Pengkajian ini mereplikasi pengkajian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2023) tentang Dampak Moderasi Gender Terhadap Penilaian Kinerja

Manjerial dan Perilaku Disfungsional. Penulis mereplikasi jurnal tersebut karena topik yang dibahas menarik, selain itu sangat sedikit penelitian yang membahas masalah ini.

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakangnya, masalah pengkajian berikut mencakup:

1. Bagaimana pengaruh kinerja manajerial pada perilaku disfungsional?
2. Bagaimana peran gender dalam memoderasi hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pengkajian berikut, berdasarkan rumusan masalah, yaitu:

1. Meneliti dampak kinerja manajerial pada perilaku disfungsional.
2. Meneliti peran gender dalam memoderasi hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapat dari pengkajian kasus ini mencakup sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah
Diharapkan bahwa pengkajian ini akan memperkaya literatur terkait penilaian kinerja manajerial, perilaku disfungsional, dan peran gender dalam organisasi.
2. Manfaat Praktis
Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu organisasi dalam merancang sistem penilaian kinerja manajerial yang lebih adil dan objektif, serta mengembangkan strategi untuk mengurangi perilaku disfungsional manajer

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penilaian Kinerja Manajerial

2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja Manajerial

Kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dikerjakan seseorang saat melakukan pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor memengaruhi kinerja seperti kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang diperlukan. Penilaian kinerja adalah proses perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan kinerja. Melalui penilaian kinerja, individu dapat melakukan evaluasi diri dari segi kemampuan dan karakternya (Wardani et al., 2023).

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang agar dapat lebih baik lagi. Dengan adanya penilaian kinerja yang objektif dan transparan, diharapkan dapat menghasilkan pelaksanaan yang efisien dan efektif dari tanggung jawab dan tugas individu.

Manajer biasanya dapat digambarkan sebagai orang yang bertanggung jawab untuk sumber daya, bawahan dan staf organisasi, dimana peran utama manajer adalah mengelola dan menyelenggarakan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Salah satu indikator untuk menilai kinerja manajer adalah pendekatan keuangan, yang dapat diperoleh dari laporan keuangan.

Proses kegiatan manajemen yang efektif yang mencakup aspek seperti perencanaan, pelaksanaan, pelaporan pertanggungjawaban, administrasi, pengarahan, dan pengawasan adalah hal yang mengarah pada kinerja

manajerial. Kinerja manajerial adalah patokan di mana tugas dan kewajiban manajer dievaluasi.

Untuk menilai kinerja manajerial, alat penilaian diri Mahoney (1963) digunakan (Mantiaha, 2023). Di antara delapan dimensinya terdapat pengisian staff, negosiasi, perencanaan, peninjauan, koordinasi, dan pengawasan.

Menurut kesimpulan presentasi, kinerja manajerial yang ditentukan menggunakan delapan dimensi kinerja merupakan hasil dari upaya seorang manajer untuk memenuhi tujuan organisasi dengan menjalankan kewajiban serta tanggung jawab mereka dengan efisien serta efektif.

Penilaian kinerja manajerial merupakan proses evaluasi kinerja manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja manajerial dapat didasarkan pada berbagai kriteria seperti pencapaian target, kemampuan manajerial, kepemimpinan, dan perilaku (Damayanti Aprilia et al., 2022) .

Penilaian kinerja manajerial adalah proses evaluasi seberapa baik manajer melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut pengertian penilaian kinerja manajerial (Riadi, M, 2020):

1. Penilaian kinerja manajerial merupakan penilaian perilaku, pelaksanaan fungsi, dan tanggung jawab manajerial seseorang dalam suatu organisasi (Mulyadi, 2001).
2. Penilaian kinerja manajerial yaitu sistem yang dipergunakan dalam penilaian dan mengetahui sejauh mana seorang manajer telah melakukan tugasnya secara keseluruhan (Mahsun, 2006).
3. Proses di mana sebuah perusahaan mengevaluasi atau menilai seberapa baik orang-orang melaksanakan pekerjaan mereka dikenal sebagai penilaian kinerja manajerial (Rivai & Basri, 2005).
4. Penilaian kinerja manajerial merupakan proses yang digunakan guna mengukur prestasi kerja manajer dalam suatu organisasi (Siegel & Marconi, 1989).

Secara umum, penilaian kinerja manajerial merupakan proses evaluasi dan penilaian terhadap perilaku, pelaksanaan fungsi, dan tanggung jawab manajerial seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini penting untuk mengetahui seberapa baik manajer telah menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Karena hasil penilaian kinerja manajerial dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan manajer.

Saat ini, tinjauan kinerja manajer seringkali lebih mendalam dan mewakili metode alternatif yang digunakan industri untuk mengukur efektivitas mereka. Ini mencakup hasil non-moneternya seperti prosedur internal perusahaan, persepsi pelanggan, dan pembelajaran serta pengembangan (Rahman & Salsabilla, 2024).

2.1.2 Indikator Pengukuran Penilaian Kinerja Manajerial

Berapa tingkat pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen oleh seorang manajer disebut kinerja manajerial. Kinerja ini dapat pengukuran dilakukan dengan memanfaatkan sejumlah indikator seperti berikut (Mahoney, 1963; Mantiaha, 2023):

1. Perencanaan

Bertujuan untuk memberikan kerangka kerja dan panduan agar semua aktivitas organisasi dapat dilaksanakan berdasarkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Investigasi

Merupakan aktivitas mengumpulkan dan menyampaikan informasi yang relevan, mencatat dan membuat laporan berdasarkan informasi yang dikumpulkan, dan memfasilitasi pengukuran dan melakukan analisis pekerjaan yang sudah dikerjakan.

3. Koordinasi

Mengatur tindakan yang mencakup pertukaran data dengan orang lain di bagian lain organisasi, memungkinkan komunikasi dan penyesuaian program.

4. Evaluasi .

Evaluasi dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana. Ini dilakukan untuk mengevaluasi karyawan dan catatan pekerjaan sehingga mereka dapat membuat keputusan.

5. Pengawasan.

lebih tepatnya, evaluasi dari rekomendasi kinerja yang telah observasi dan laporan.

6. Staffing.

Mempekerjakan dan mempertahankan karyawan dalam suatu fasilitas pekerjaan, mencari pekerjaan baru, dan menempatkan dan mendorong pekerjaan di divisinya atau divisi kerja.

7. Negosiasi.

Mencoba mencapai kesepakatan tentang kontrak untuk barang dan jasa yang dibeli, dijual, atau dikontrak.

8. Representasi.

Menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan memberikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan organisasi atau industri.

2.2 Perilaku Disfungsional

2.2.1 Pengertian Perilaku Disfungsional

Perilaku disfungsional dapat dikatakan sebagai salah satu perilaku menyimpang dan dapat ditemui di berbagai kondisi Yuhertiana et al. (2015) berpendapat perilaku disfungsional dapat dikatakan sebagai perilaku abnormalitas, dimana perilaku tersebut merupakan perilaku menyimpang dari normal atau berbeda dari yang biasa. Sejalan dengan hal tersebut, Kaptein (2011) mengatakan bahwa didefinisikan sebagai perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, seperti manipulasi data, penyalahgunaan sumber daya, atau perilaku tidak etis lainnya.

Perilaku disfungsional cenderung terjadi jika seseorang merasa mereka tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan hanya dengan upaya mereka

sendiri (Anita et al., 2016). Sejalan dengan itu, Bahwa seseorang kinerjanya dibawah harapan dapat memicu munculnya perilaku disfungsional (Djaddang et al., 2016). Hal ini karena mereka menganggap diri mereka tidak dapat untuk bertahan dalam organisasi tanpa bantuan orang lain.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsional adalah perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dari norma sosial yang berlaku dan dapat menimbulkan masalah atau disfungsi dalam kehidupan seseorang. Beberapa contoh perilaku disfungsional diantaranya:

1. Perilaku adiktif, seperti kecandauan alkohol, narkoba atau judi.
2. Perilaku agresif atau kekerasan, seperti tindakan *bullying*, penganiayaan, atau perilaku kriminal.
3. Perilaku impulsif, seperti pembelian kompulsif atau pengambilan keputusan yang tergesa-gesa.
4. Perilaku menarik diri atau isolasi sosial yang berlebihan.
5. Perilaku *self-harm*, seperti melukai diri sendiri.

Perilaku disfungsional dapat berasal dari berbagai sumber menurut Dewayanti dkk., (2022) adalah sebagai berikut:

1. Individu, diantaranya tingkat stres yang tinggi, tingkat motivasi yang rendah, tingkat kepuasan dari pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran, ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan.
2. Kelompok, diantaranya konflik antar anggota kelompok, komunikasi yang buruk dalam kelompok, kepemimpinan yang tidak efektif, norma kelompok yang mendukung perilaku disfungsional.
3. Organisasi, diantaranya struktur organisasi yang tidak jelas, sistem pengendalian yang lemah, budaya organisasi yang mendukung perilaku disfungsional, kenijakan dan prosedur yang tidak jelas atau tidak adil, sistem imbalan yang tidak sesuai.

4. Lingkungan, diantaranya persaingan yang ketat, perubahan teknologi yang cepat, perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah, dan kondisi ekonomi yang tidak stabil.

Perilaku disfungsional dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, hubungan sosial, pekerjaan, dan berbagai aspek kehidupan lainnya. Beberapa penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku disfungsional, seperti tekanan kerja, budaya organisasi, dan sistem pengendalian internal Hartmann & Slapnica, (2009). Namun, penelitian yang menguji peran gender dalam perilaku disfungsional masih terbatas.

2.2.2 Dampak Perilaku Disfungsional dalam Organisasi

Perilaku disfungsional dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi, reputasi, dan kepercayaan pemangku kepentingan. Perilaku disfungsional yang dapat muncul akan berdampak dalam organisasi atau perusahaan, diantaranya:

1. Penyalahgunaan wewenang
2. Manipulasi data atau informasi
3. Pengambilan keputusan yang tidak etis
4. Absensi yang tinggi
5. Turnover yang tinggi
6. Sabotase terhadap pekerjaan
7. Perilaku agresif atau konflik antar karyawan

Organisasi atau perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengelola sumber-sumber penyebab perilaku disfungsional tersebut untuk menciptakan tempat kerja yang produktif dan sehat.

2.3 Gender

2.3.1 Pengertian Gender

Istilah Inggris "gender" mengacu pada "jenis kelamin," sebuah konsep yang diciptakan masyarakat untuk membedakan antara tugas dan status pria dan wanita (Su et al., 2023). Istilah "gender" menggambarkan berbagai peran, tanggung jawab, posisi, dan peran yang dipegang oleh pria dan wanita.

Perbedaan tersebut dapat dikaitkan dengan struktur sosial dan budaya yang telah ditransmisikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Sebab itu, gender bukanlah fenomena alami tetapi lebih merupakan produk kesepakatan manusia, itulah sebabnya ia berbeda dari tempat ke tempat dan selama periode yang berbeda. Tugas, tanggung jawab, prestise, dan peran yang dianggap sesuai untuk pria dan wanita mungkin bervariasi tergantung pada masyarakat dan periode. Menurut Siregar dan Wardi (2023), gender karenanya dibentuk secara sosial dan budaya oleh pria dan wanita.

Ini menunjukkan bahwa pria dan wanita berbeda satu sama lain dengan cara yang dipengaruhi oleh kehidupan sosial dan budaya mereka daripada perbedaan biologis. Meski demikian, Marzuki (2016) mendefinisikan gender sebagai "sifat yang digunakan untuk membedakan perbedaan antara pria dan wanita dari perspektif keadaan sosial dan budaya, nilai-nilai perilaku, pemikiran dan emosi, serta faktor non-biologis lainnya

Gender adalah suatu konstruksi sosial-budaya yang membedakan peran dan karakteristik diantara pria dan wanita, bukan hanya perbedaan biologis, menurut presentasi. Dengan evolusi masyarakat, ide tentang gender juga dapat berkembang.

2.3.2 Perbedaan Karakteristik Antara Laki-laki dan Perempuan dalam Konteks Organisasi

Karena pria dan wanita memiliki konstruksi yang berbeda, variabel sifat mempengaruhi perbedaan cara pria dan wanita memimpin (Lensufiie, 2010). Sebagai Berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Laki-laki cenderung lebih tegas, berorientasi pada tugas, dan menggunakan pendekatan *top-down*. Sedangkan perempuan cenderung lebih kolaboratif, berorientasi pada hubungan, dan menggunakan pendekatan partisipatif.

2. Pengambilan keputusan

Laki-laki cenderung lebih logis, analitis, dan berorientasi pada hasil, sedangkan perempuan cenderung lebih intuitif, mempertimbangkan dampak emosional, dan berorientasi pada proses.

3. Komunikasi

Laki-laki cenderung lebih langsung, singkat, dan fokus pada informasi, sedangkan perempuan lebih ekspresif, memperhatikan nada suara, dan fokus pada hubungan.

4. Manajemen konflik

Laki-laki cenderung lebih kompetitif dan berorientasi pada penyelesaian, sedangkan perempuan lebih kooperatif dan berorientasi pada kompromi.

5. Motivasi

Laki-laki cenderung lebih termotivasi oleh tantangan, prestasi, dan status. Sedangkan perempuan cenderung lebih termotivasi oleh hubungan, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup.

Perbedaan-perbedaan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi jika dikelola dengan baik, dengan memanfaatkan kekuatan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Hubungan Antara Penilaian Kinerja Manajerial Perilaku Disfungsional Dan Gender

2.4.1 Pengaruh Gender Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial

Gelfand and De Dreu (2008) mengatakan gender dapat mempengaruhi penilaian kinerja manajerial, meskipun dampaknya tidak selalu konsisten. Beberapa temuan utama adalah sebagai berikut:

1. Bias gender: Terkadang terdapat bias, baik secara sadar maupun tidak sadar, manajer laki-laki dikatakan tidak lebih kritis daripada manajer perempuan. Hal ini dapat disebabkan oleh stereotip dan ekspektasi gender yang berlaku di masyarakat.
2. Perbedaan gaya kepemimpinan: Manajer perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif, berorientasi pada hubungan, dan transformasional. Sementara manajer laki-laki cenderung lebih tegas, kompetitif, dan transaksional. Perbedaan ini dapat mempengaruhi penilaian kinerja.
3. Konteks organisasi: Dampak gender terhadap penilaian kinerja juga dipengaruhi oleh budaya dan struktur organisasi. Organisasi yang lebih mendukung kesetaraan gender cenderung mengurangi bias dalam penilaian.
4. Faktor lain: Selain gender, faktor lain seperti pengalaman, kompetensi, dan pencapaian kinerja juga memainkan peran penting dalam penilaian kinerja manajerial.

Secara keseluruhan, meskipun gender dapat mempengaruhi penilaian kinerja manajerial, dampaknya tidak selalu konsisten dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Organisasi perlu menyadari kemungkinan adanya bias gender dan mengambil langkah-langkah untuk meminimalkannya demi mencapai penilaian yang adil dan objektif.

2.4.2 Pengaruh Gender Terhadap Perilaku Disfungsional

Penelitian menunjukkan bahwa gender dapat mempengaruhi perilaku disfungsional di tempat kerja. Beberapa temuan utama:

1. Perilaku disfungsional di tempat kerja

Perilaku disfungsional di tempat kerja mencakup tindakan seperti pelecehan, agresi, sabotase, dan perilaku menyimpang lainnya yang merugikan organisasi dan individu (Rosalina & Jusoh, 2024).

2. Perbedaan gender dalam perilaku disfungsional

Studi membuktikan bahwa pria cenderung lebih terlibat dalam perilaku disfungsional yang bersifat agresif dan terbuka, seperti kekerasan fisik dan verbal, sementara wanita lebih terlibat dalam perilaku disfungsional yang lebih halus dan tidak langsung, seperti gosip dan pengabaian (Rosalina & Jusoh, 2024).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbedaan sosialisasi gender, di mana pria didorong untuk lebih agresif dan kompetitif, sementara wanita didorong untuk lebih pasif dan kooperatif

2.4.3 Peran Gender dalam Memoderasi Hubungan Antara Penilaian Kinerja Manajerial dan Perilaku Disfungsional

Konstruksi sosial gender membentuk peran, tindakan, pencarian, dan karakteristik yang dianggap cocok untuk pria dan wanita (Eagly & Wood, 2016). Dalam konteks organisasi, gender dapat memengaruhi berbagai aspek, termasuk penilaian kinerja, pengambilan keputusan, dan perilaku. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa manajer wanita cenderung dinilai lebih rendah dibandingkan manajer pria, meskipun memiliki kinerja yang sama (Heilman & Haynes, 2005). Hal ini dapat disebabkan oleh stereotip dan bias gender yang masih ada dalam organisasi.

Peran gender juga dapat memengaruhi perilaku disfungsional manajer. Manajer wanita yang merasa dinilai secara tidak adil cenderung akan menunjukkan perilaku disfungsional sebagai bentuk reaksi terhadap perlakuan yang diterima. Namun, penelitian yang menguji peran gender dalam memoderasi hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional masih terbatas.

Beberapa studi menemukan bahwa gender dapat memoderasi hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional (Hoobler et al., 2014):

1. Manajer perempuan yang mendapat penilaian kinerja negatif cenderung lebih terlibat dalam perilaku disfungsional yang halus dan tidak langsung, seperti gosip dan pengabaian.
2. Manajer laki-laki yang mendapat penilaian kinerja negatif cenderung lebih terlibat dalam perilaku disfungsional yang agresif dan terbuka, seperti kekerasan verbal dan fisik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

NO.	Nama	Judul	Hasil
1.	Puji Lestari, Umi Pratiwi, dan Bambang Setyobudi Irianto (2023).	The moderating effects of gender on managerial performance assessment and dysfunctional behavior: Evidence from Indonesia	Penelitian ini menemukan bahwa evaluasi kinerja manajerial berdampak pada pengurangan perilaku disfungsional. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang lebih objektif dan adil dapat mengurangi kemungkinan munculnya perilaku disfungsional.
2.	Heilman & Haynes (2005).	Bias Gender dalam Penilaian Kinerja Manajerial	Penelitian ini menunjukkan bahwa bias gender dalam penilaian kinerja dapat menyebabkan manajer wanita dinilai lebih rendah dibandingkan rekan pria mereka.
3.	Hartmann & Slapnica (2009).	Hubungan Penilaian Kinerja Manajerial dan Perilaku Disfungsional	Penelitian ini secara khusus menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja manajerial yang formal dan dapat memengaruhi perilaku disfungsional, seperti perilaku tidak etis atau manipulasi data, melalui persepsi keadilan prosedural dan kualitas umpan balik yang diberikan dalam proses evaluasi

-
- | | | | |
|----|--|--|---|
| 4. | Suhartini, D.,
Riadi & Sari
(2015) | Model Budgetary
Slack Dan Kinerja
Manajerial:
Berperspektif
Gender | Penelitian ini menegaskan bahwa perilaku budgetary slack (yang dikategorikan sebagai perilaku disfungsional) dapat memengaruhi kinerja manajerial, dan perbedaan gender dapat memberikan hasil yang berbeda dalam konteks tersebut. |
|----|--|--|---|
-

2.6 Hipotesis

Berdasarkan analisis tentang kerangka berpikir dan teori. Maka dari itu hipotesis ini yaitu sebagai berikut :

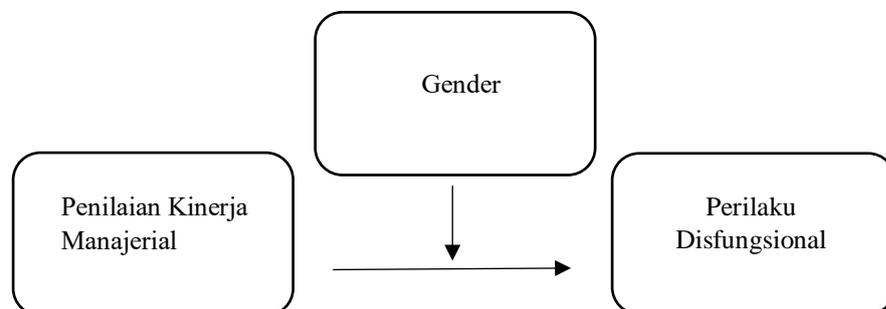
H1: Diduga penilaian kinerja manajerial berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional.

H2: Diduga gender mampu memoderasi pengaruh penilaian kinerja manajerial terhadap perilaku disfungsional.

2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian ini mengembangkan kerangka berpikir sebagai berikut:

Tabel 2 2 Kerangka Berpikir



Penilaian kinerja manajerial adalah variabel independen dalam model ini. Penilaian kinerja manajerial yang tidak objektif dan adil dapat mendorong manajer untuk menunjukkan perilaku disfungsional sebagai bentuk reaksi.

Perilaku disfungsional yaitu variabel dependen dalam model ini. Perilaku disfungsional dapat berupa manipulasi data, penyalahgunaan sumber daya, atau perilaku tidak etis lainnya yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Gender merupakan variabel moderator yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mengurangi hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional. Berdasarkan penelitian sebelumnya, manajer wanita cenderung dinilai lebih rendah dibandingkan manajer pria, sehingga dapat mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku disfungsional.

Dengan demikian, pengkajian ini ditujukan guna mengkaji dampak moderasi gender mengenai hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Studi ini memakai metode survei sebagai strategi kuantitatifnya (Priadana & Sunarsi, 2021). "pengkajian kuantitatif merupakan jenis pengkajian yang menggunakan teknik pengukuran yang tepat pada variabel tertentu untuk menjawab masalah, menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi tanpa mempertimbangkan konteks waktu dan situasi, serta jenis data yang dikumpulkan," mereka menyatakan. guna mengumpulkan informasi, manajer dan karyawan di Putra Baru Swalayan diberikan kuesioner.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pengkajian harus menjelaskan subjeknya. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian dilakukan. Hal-hal lain dapat ditambahkan jika dianggap perlu. Variabel yang diteliti oleh peneliti di lokasi pengkajian adalah objek pengkajian.

Dengan mempertimbangkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengkajian adalah guna mengumpulkan informasi dan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Kualitas pelayanan yang dinilai terhadap kinerja manajemen dan perilaku tidak efisien di Pusat Perbelanjaan Putra Baru Swalayan adalah subjek penelitian yang akan diteliti oleh penulis.

Di lingkungan Lampung Tengah, Putra Baru Swalayan adalah tujuan belanja yang sangat disukai. Persediaan makanan dan barang-barang rumah tangga adalah beberapa kebutuhan sehari-hari yang tersedia di toko ini.

Dengan berbagai produk dan layanan yang ditawarkan, Putra Baru Swalayan berperan penting dalam memenuhi kebutuhan belanja masyarakat sekitar dan menjadi salah satu pusat perbelanjaan yang dikenal di Lampung Tengah.

pengkajian berikut dikerjakan beberapa cabang yang berada di Lampung Tengah. Sedangkan waktu pelaksanaan pengkajian ini dilakukan selama 40 hari.

3.2.1 Lingkungan dan Kondisi Sosial Ekonomi

Putra Baru Swalayan berada di lingkungan masyarakat dengan tingkat mobilitas dan aktivitas ekonomi yang tinggi. Sebagian besar pelanggan berasal dari keluarga muda, pekerja kantoran, serta pelajar dan mahasiswa yang tinggal di sekitar lokasi. Ketersediaan berbagai produk dengan harga bersaing menjadi daya tarik utama swalayan ini.

Selain itu, persaingan di sektor ritel di Lampung Tengah cukup ketat, dengan kehadiran minimarket dan supermarket lain di sekitar lokasi. Oleh karena itu, Putra Baru Swalayan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam aspek penilaian kinerja manajerial dan pengelolaan perilaku karyawan.

3.2.2 Sejarah Singkat Putra Baru Swalayan

Putra Baru Swalayan didirikan pada awal tahun 2000-an oleh Bapak H. Sutrisno, seorang pengusaha lokal yang melihat peluang besar di sektor ritel modern di Lampung Tengah. Awalnya, usaha ini dimulai dari toko kelontong sederhana yang melayani kebutuhan masyarakat sekitar. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan perubahan pola konsumsi masyarakat

yang semakin modern, toko kelontong tersebut berkembang menjadi swalayan dengan konsep self-service.

Pada tahun 2010, Putra Baru Swalayan melakukan ekspansi dengan memperluas area penjualan dan menambah jumlah produk yang ditawarkan. Modernisasi sistem manajemen dan penggunaan teknologi informasi mulai diterapkan untuk menunjang operasional, termasuk sistem kasir berbasis komputer dan pengelolaan stok barang secara digital.

Dalam perjalanannya, Putra Baru Swalayan terus beradaptasi dengan perkembangan zaman, baik dari sisi pelayanan, pemasaran, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama yang dialami yaitu pengelolaan kinerja manajerial dan perilaku karyawan di tengah kompetisi bisnis yang kian tajam. Hal ini mendorong manajemen guna menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan adil, serta memperhatikan faktor-faktor seperti gender dalam pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, dan pengembangan karyawan.

Hingga saat ini, Putra Baru Swalayan tetap eksis dan menjadi salah satu swalayan yang cukup dikenal di Lampung Tengah. Komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan membangun lingkungan kerja yang sehat menjadi kunci keberhasilan swalayan ini dalam menghadapi dinamika bisnis ritel.

3.2.3 Kaitan Lokasi dan Sejarah dengan Penelitian

Pemilihan Putra Baru Swalayan sebagai lokasi penelitian sangat relevan dengan tujuan studi, yaitu menganalisis pengaruh kinerja manajerial terhadap perilaku disfungsional serta peran gender dalam memoderasi hubungan tersebut. Dengan struktur organisasi yang cukup lengkap dan keragaman gender di posisi manajerial, swalayan ini memberikan gambaran nyata tentang dinamika penilaian kinerja dan perilaku kerja di sektor ritel modern. Selain itu, sejarah perkembangan swalayan yang adaptif terhadap perubahan juga menjadi latar belakang penting dalam memahami konteks pengkajian ini.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Semua individu maupun subjek yang tinggal di suatu daerah tertentu dan memenuhi syarat yang berkaitan dengan topik penelitian dianggap sebagai bagian dari populasi, menurut Martono (2016). Peserta dalam penelitian ini mencakup semua karyawan dan manajer Swalayan Putra Baru di Lampung.

3.3.2 Sampel

Sampel pengkajian dipilih sebagai representasi dari populasi yang dipilih (Martono, 2016). Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih sampel berdasarkan persyaratan berikut:

- a. Manajer yang telah bekerja minimal 2 tahun di Putra Baru Swalayan.
- b. Manajer yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan di organisasi.
- c. Karyawan yang bekerja di Putra Baru Swalayan.

Besarnya sampel akan diambil dari jumlah populasi yang diketahui dihitung dengan rumus slovin yang dicetuskan oleh Slovin tahun 1960, yaitu:

Rumus jumlah sampel yang dibutuhkan secara keseluruhan :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan (10)

Dengan demikian dalam menentukan sampel dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$n = \frac{500}{1 + (500 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{500}{1 + (500 \times 0,1)}$$

$$n = \frac{500}{1 + 5}$$

$$n = \frac{500}{6}$$

$$n = 83,33$$

Jadi, dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sampel dari penelitian ini adalah dibulatkan menjadi 85 karyawan.

3.4. Variabel dan Definisi Oprasional Variabel

Variabel pengkajian, menurut Arikunto (2014), yaitu sesuatu yang telah dipilih peneliti untuk diselidiki, dikumpulkan datanya, dan dibuat inferensi. Variabel penelitian mencakup hal-hal, kualitas, orang, aktivitas, nilai, atau sifat yang bervariasi secara luas (Arikunto, 2014). Ada tiga jenis variabel penelitian replikasi yang ada:

3.4.1 Variabel Independen (Bebas)

Salah satu variabel bebas dalam pengkajian ini merupakan penilaian kinerja manajemen. Ini adalah faktor yang berperan atau mempengaruhi faktor lain (Martono, 2016).

3.4.2 Variabel Dependen (Terikat)

Perilaku disfungsional yaitu variabel dependen yang dikendalikan oleh variabel bebas (Martono, 2016).

3.4.3 Variabel Moderator

Menurut Martono (2016), gender adalah variabel moderasi dalam studi ini karena memengaruhi arah atau tingkat keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Pendekatan penilaian yang memandu pengukuran variabel mencakup Definisi Operasional Variabel (DOV). Dengan kata lain, DOV berfungsi sebagai semacam pedoman pelaksanaan untuk pengukuran variabel. Definisi operasional berbasis ilmu pengetahuan membantu pengkaji lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. DOV harus dibuat menggunakan karakteristik atau sifat objek, dengan beberapa modifikasi yang dipilih oleh peneliti untuk analisis dan kesimpulan.

Untuk mengukur variabel, peneliti harus mengoperasionalkan variabel setelah menentukan variabel dan menemukan definisi konsepnya. Definisi operasional diperoleh dengan memberikan arti atau karakteristik tertentu.

Sebagai hasilnya, definisi operasional setiap variabel ditentukan oleh atribut yang dapat diamati. Peneliti dapat menggunakan ini sebagai kesempatan untuk mengamati dengan hati-hati peristiwa yang terjadi.

Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Sub Variabel	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Hasil Pengukuran	Referensi
Moderasi Gender (Variabel Moderatori)	Moderasi gender mengacu pada pengaruh gender terhadap hubungan antara dua variabel lain, yaitu kinerja manajerial dan perilaku disfungsional, dalam konteks ini. Gender dipertimbangkan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kinerja manajerial dan perilaku disfungsional dalam sebuah organisasi. Data tentang gender dikumpulkan untuk memastikan apakah perbedaan dalam jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) berdampak signifikan pada penilaian kinerja manajerial dan kecenderungan perilaku disfungsional.	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki • Perempuan 	Jenis Kelamin	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi • Kuesioner 	Distribusi gender dalam kategori laki-laki dan perempuan di antara responden.	Lestari et al. (2023) dan Heilman & Haynes (2005)
Kinerja Manajerial (Variabel Terikat)	Kinerja manajerial didefinisikan sebagai kemampuan manajer dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis Masalah 2. Kreativitas dalam Solusi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Pemecahan Masalah 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi • Kuesioner 	Skor penilaian dari kuesioner yang menunjukkan	Mahoney et al. (1963)

	<p>pengendalian kegiatan organisasional secara efektif dan efisien. Kinerja manajerial diukur berdasarkan sejauh mana manajer mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, mengelola tim dengan baik, dan membuat keputusan strategis yang tepat. Data ini diperoleh melalui penilaian persepsi dari bawahan atau rekan kerja menggunakan kuesioner.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Ketepatan Keputusan 4. Kecepatan di Dalam Mengambil Keputusan 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Pengambilan Keputusan 		<p>tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja manajerial.</p>
Perilaku Disfungsional	<p>Perilaku disfungsional mengacu pada tindakan atau perilaku individu dalam organisasi yang tidak mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan bahkan dapat merugikan organisasional. Ini mencakup perilaku seperti ketidakpatuhan, manipulasi hasil kerja, ketidakwajaran dalam penggunaan sumber daya, atau perilaku yang merugikan lingkungan kerja. Perilaku disfungsional diukur melalui persepsi kolega kerja atau supervisor terhadap</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran (Absensi) 2. Kepatuhan terhadap Prosedur 3. Pelaporan Fiktif 4. Manipulasi Data 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakpatuhan terhadap Aturan 2. Manipulasi Hasil Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi • Kuisisioner 	<p>Skor penilaian dari kuesioner yang menunjukkan tingkat perilaku disfungsional yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi.</p>

individu dalam organisasi melalui
kuesioner.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang dimaksudkan guna mengumpulkan data dari peserta (Arikunto, 2014). Mendistribusikan kuesioner kepada responden melalui bagian umum perusahaan atau departemen administrasi merupakan salah satu cara guna mengumpulkan data.

Dalam pengkajian ini, sebuah kuesioner tertutup atau terstruktur digunakan. Kuesioner tertutup, menurut Subagyo (2011), memberikan responden tidak ada kesempatan lain untuk menjawab pertanyaan selain menjawab yang ada dalam daftar. Skala penilaian yang dimasukkan dalam kuesioner menunjukkan level yang dimulai dengan:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu salah satu cara untuk mengumpulkan data dengan memantau dan meninjau berbagai dokumen yang terkait dengan topik atau variabel yang sedang diteliti, seperti agenda, notulen rapat, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, dan lainnya (Arikunto, 2014).

3.6.3 Instrumen Penelitian

1. Kuesioner penilaian kinerja manajerial
Diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan (Mahoney et al, 1963 dalam Sakdiyah dan Riharjo, 2022)

2. Kuesioner perilaku disfungsional
Diukur memakai instrumen yang dikembangkan peneliti lain.
3. Identifikasi gender responden.
Diukur menggunakan variabel dummy, di mana 0 = pria dan 1 = wanita.

3.7. Teknik Analisis Data

Tahap berikutnya adalah analisis data, yang datang sesudah penulis mengumpulkan informasi yang diperlukan. Memperoleh pemahaman yang mendalam tentang data yang dikumpulkan dan menggabungkannya ke dalam pengetahuan yang lebih luas adalah tujuan dari analisis data. Dalam pengkajian replikasi ini, teknik analisis berikut digunakan:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Rata-rata, median, modus, deviasi standar, nilai maksimum, dan minimum dihitung dari data awal untuk melakukan analisis statistik deskriptif. Untuk melakukan ini, SPSS V20 digunakan.

1. Uji Validitas *Product Moment*

Proses evaluasi konten suatu instrumen dikenal sebagai pengujian validitas. Menurut Rindiasari et al. (2021), tujuan dari pengujian validitas ini adalah untuk menentukan sejauh mana instrumen pengukuran dapat dengan benar mencapai tujuannya. Validitas suatu instrumen ditentukan oleh kemampuannya untuk secara andal mengumpulkan data dari variabel yang sedang diteliti. Validitas studi ini diuji memakai rumus korelasi momen produk Pearson, yang berikut ini yaitu

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi product moment
 N = jumlah responden
 $\sum X$ = jumlah skor butir

- ΣY = jumlah skor total
 ΣXY = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Untuk perhitungan uji validitas pengkajian ini, program statistik SPSS versi 20 digunakan. Kriteria pengujian uji validitas Pearson Correlation adalah sebagai berikut:

- a. Instrumen valid jika r hitung lebih besar dari r table.
- b. Instrumen tidak valid jika r hitung kurang dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (Aldo Gunawan & Sunardi, 2016) mendefinisikan ketergantungan sebagai proses evaluasi akurasi (konsistensi) suatu instrumen. Namun, Husaini (Rindiasari et al., 2021) mengklaim bahwa reliabilitas kuesioner adalah ukuran yang berguna sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Dalam pengkajian ini, koefisien reliabilitas Cronbach's alpha digunakan (Martono, 2016):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

Selama uji coba reliabilitas penelitian ini dilakukan, program statistik SPSS versi 20 digunakan. Hasil uji reliabilitas dihitung dengan mengurangi koefisien Alpha Cronbach dari pernyataan yang tidak valid. Basis pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih dari 0.6 maka angket itu dianggap reliabel.

2. Apabila nilai Alpha Cronbach kurang dari 0.6 maka angket itu dianggap tidak reliabel.

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi analitis yaitu metode statistik yang dipakai untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). Tujuan utama analisis ini adalah guna memahami efek dari sejumlah faktor independen penting kepada variabel dependen. Dengan menggunakan strategi ini, variabel independen juga dibandingkan dengan variabel dependen. Analisis statistik dilakukan memakai SPSS versi 20 untuk menguji hipotesis penelitian. Beberapa rumus dasar untuk uji regresi linier tercantum di bawah ini:

$$\hat{Y} = A + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel kriterion atau variabel dependen
- X = Variabel predictor atau variabel independen
- A = Konstanta
- b = Koefisien regresi (kemiringan), besaran response yang ditimbulkan oleh predictor

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data variabel dikerjakan guna memastikan apakah data pengkajian mempunyai distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas kolmogorov-smirnov digunakan untuk perhitungan dengan menggunakan program SPSS v20. Sebagai contoh, probabilitas dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan:

1. Apabila probabilitas lebih dari 0,05 maka data itu dianggap berdistribusi normal.

2. Apabila probabilitas kurang dari 0,05 maka data itu dianggap berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi menggunakan uji multikolinearitas guna menentukan apakah variabel independen dan dependen berkorelasi. Dalam model regresi yang baik, variabel independen seharusnya tidak berkorelasi. Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas menunjukkan bahwa jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, dataset dianggap bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk memverifikasi bahwa residual dari model regresi yang diobservasi tidak identik atau tidak serupa, dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas mengacu pada perubahan residual yang tidak konstan. Ketika terjadi homoskedastisitas, model regresi digunakan dengan baik. Uji glejser dilakukan untuk menguji apakah terdapat indikasi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Koefisien autokorelasi yang tinggi dari tingkat signifikansi sebelumnya digunakan untuk menguji hubungan antara kesalahan pada periode sebelumnya dan periode t model regresi (Ghozali, 2016). Uji Durbin Watson, digunakan untuk mengevaluasi autokorelasi dengan ketentuan apabila nilai berada pada rentang -2 sampai 2 artinya tidak terdapat autokorelasi.

5. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model penelitian. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2), maka semakin besar pula kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada di antara nol hingga satu, di mana nilai yang mendekati satu menandakan bahwa hampir seluruh variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen dalam model kurang mampu menjelaskan variabel dependen, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model tersebut.

6. Uji T Statistik

Uji parsial (uji T) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh secara parsial pada variabel dependen. Metode pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen ialah apabila signifikansi bernilai $t > 0,05$ yang berarti variabel dependen tidak terpengaruh oleh variabel bebas atau independen dan signifikansi bernilai $t < 0,05$ yang berarti variabel dependen terpengaruh oleh variabel independen.

7. Uji Linearitas

Dalam studi ini, uji linearitas dilakukan untuk memastikan apakah variabel X dan Y memiliki hubungan linier. Fitur uji linearitas SPSS v20 digunakan untuk ini. Berdasarkan probabilitas berikut, keputusan dibuat:

1. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel x dengan variabel y.
2. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* $\leq 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel x dengan variabel y.

Sebuah hubungan linier antara variabel diasumsikan ketika nilai sig linearitas kurang dari 0,05 dan nilai deviasi sig dari linearitas lebih dari 0,05.

3.7.4 Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi, juga disebut analisis regresi dengan efek interaksi, adalah metode statistik yang digunakan guna menentukan apakah variabel moderator bisa memperkuat atau memperburuk hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ini dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien regresi b_3 , yang menunjukkan efek interaksi. Rumus matematis model regresi moderasi adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X + b_2M + b_3 (X.M) + e$$

Gambar 5. Rumus Analisis Regresi Moderasi

Keterangan:

Y	= variabel perilaku disfungsional
X	= variabel penilaian kinerja manajerial
X . M	= Interaksi antara penilaian kinerja manajerial dan gender
M	= variabel gender
b ₀	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi
e	= <i>error term</i>

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai dampak moderasi gender terhadap penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional studi kasus Putra Baru Swalayan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dampak Kinerja Manajerial kepada Perilaku Disfungsional.

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja manajerial mempunyai dampak signifikan terhadap perilaku disfungsional. Manajer yang dinilai memiliki kinerja baik cenderung menunjukkan perilaku yang lebih positif dan selaras dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, penilaian kinerja yang rendah dapat memicu munculnya perilaku disfungsional, seperti manipulasi data, penyalahgunaan sumber daya, atau perilaku tidak etis lainnya.

2. Peran Gender dalam Memoderasi Hubungan Kinerja Manajerial dan Perilaku Disfungsional.

Gender terbukti memoderasi hubungan antara penilaian kinerja manajerial dan perilaku disfungsional. Hasil penelitian menunjukkan adanya indikasi bias gender dalam penilaian kinerja manajerial, di mana manajer perempuan cenderung dinilai lebih rendah dibandingkan manajer laki-laki. Kondisi ini dapat meningkatkan potensi munculnya perilaku disfungsional pada manajer yang merasa diperlakukan tidak adil akibat bias gender.

3. Kontribusi Penelitian.

Penelitian ini memperkaya literatur mengenai pentingnya penilaian kinerja manajerial yang objektif dan adil, serta menyoroti perlunya perhatian terhadap isu gender dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran bahwa sistem penilaian kinerja yang tidak sensitif terhadap isu gender dapat berdampak buruk pada perilaku manajerial dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam skripsi ini:

1. Distribusi gender pada responden tidak seimbang, Dimana mayoritas responden yaitu Perempuan (68,2%) dan laki-laki hanya (31,8%). Ketimpangan ini dapat mempengaruhi hasil analisis mediasi gender, karena kecenderungan perilaku dan respon mungkin kurang representatif untuk kelompok laki-laki.
2. Sampel hanya berasal dari satu Perusahaan, sehingga hasil temuan sangat kontekstual untuk lingkungan kerja dan system manajemen di tempat tersebut. Variasi kondisi organisasi di luar Putra Baru Swalayan tidak tercakup pada pengkajian ini.
3. Data diperoleh melalui angket/kuesioner yang diberikan secara mandiri oleh responden. Potensi bias subjektivitas, seperti social desirability bias, bisa terjadi. Responden bisa saja memberikan jawaban yang dianggap paling “aman” atau diharapkan oleh pihak organisasi.
4. Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah potensi perilaku disfungsi yang dilakukan oleh pihak manajer yang tidak terdeteksi oleh pihak lain. Manajer bisa saja melakukan tindakan seperti pelaporan yang tidak akurat atau manipulasi data tanpa diketahui oleh atasan atau rekan kerja lainnya. Hal ini menjadi kendala dalam pengumpulan data yang mengandalkan kuesioner dan

persepsi responden karena terdapat kemungkinan adanya bias sosial dan ketidakjujuran dalam menjawab. Oleh karena itu, temuan mengenai perilaku disfungsional dapat saja tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

5.3 Saran

Menurut temuan di atas, peneliti bisa memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Putra Baru Swalayan.

Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kesetaraan gender, sehingga seluruh manajer dapat bekerja secara optimal tanpa khawatir akan diskriminasi.

2. Bagi pengkaji Selanjutnya.

Faktor lain termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang dapat memengaruhi perilaku disfungsional dapat ditambahkan oleh peneliti di masa depan.

3. Bagi Praktisi SDM dan Akademisi.

Praktisi SDM diharapkan dapat mengadopsi hasil penelitian ini dalam merancang sistem penilaian kinerja yang sensitif terhadap isu gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, R., Anugerah, R., & Zulbahridar. (2016). Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Sumatera). *Jurnal Akuntansi*, 4, 1–15.
- Aprilia, H. D., Sari, U. A., Mukti, C. I. P., Saptiani, F., & Ningtias, A. C. (2022, December). Performance Appraisal with Management By Objective. In *Iapa Proceedings Conference* (pp. 158-173).
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Dewayanti, D. A. M., Dewi, N. P. S., & Rustiarini, N. W. (2022). Pengaruh kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(1), 364-375.
- Djaddang, S., Husaeni, M. I., & Fujianti, L. (2016). *Dysfunctional Audit Behavior Dalam Perspektif Theory Of Attitude Changes (Studi Pada Auditor Bpkp Dki Jakarta)*. 1–15.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Handbook Of Theories Of Social Psychology: Volume Two - Google Books. *The Wiley Blackwell Encyclopedia Of Gender And Sexuality Studies*, 560.
- Fajrussalam, H., Febriani, K., Apriliya, M., Febriana, N., & Safitri, R. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Pandangan Musdah Mulia. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 5511-5519.
- Gelfand, M. J., & De Dreu, C. K. W. (2008). *The Psychology Of Conflict And Conflict Management In Organization* (Robert D. Pritchard, Ed.; Issue September 2016). Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartmann, F., & Slapnica, S. (2009). How Formal Performance Evaluation Affects Trust Between Superior And Subordinate Managers. *Accounting, Organizations And Society*, 34(6–7), 722–737. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.11.004>

- Hasmawati, S. U., Iswary, E., & Kuswarini, P. (2023). Relasi Gender Perempuan Dalam Teks La Galigo. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1914-1925.
- Heilman, M. E., & Haynes, M. C. (2005). No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization Of Women's Success In Male-Female Teams. *Journal Of Applied Psychology*, 90(5), 905–916.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.905>
- Heksarini, A. 2022. Konsep Penilaian Kinerja. In *Benchmark* (Vol. 103, Issue 1).
- Hoobler, J. M., Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2014). Women's managerial aspirations: An organizational development perspective. *Journal of management*, 40(3), 703-730.
- Ishak, P. (Ed.). (2021). *Kinerja manajerial: ditinjau dari karakteristik sistem akuntansi manajemen, activity based management, desentralisasi*. Cv. Cahaya Arsh Publisher & Printing.
- Kaptein, M. (2011). Understanding Unethical Behavior By Unraveling Ethical Culture. *Human Relations*, 64(6), 843–869.
<https://doi.org/10.1177/0018726710390536>
- Lensufiie, T. (2010). Leadership untuk profesional dan mahasiswa. *Jakarta: Erlangga*, 103.
- Lestari, P., Pratiwi, U., & Irianto, B. S. (2023). The moderating effects of gender on managerial performance assessment and dysfunctional behaviour: Evidence from Indonesia. *Cogent Business and Management*, 10(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2193207>
- Mantiaha, A. J. (2023). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Ciputra Internasional Cabang Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(2), 1535-1546.
- Martono, N. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi 2. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Marzuki, M. (2016). Kajian Tentang Teori-Teori Gender. In *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan* (Vol. 4, Issue 2).
<https://doi.org/10.21831/Civics.V4i2.6032>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rahman, A., & Salsabilla, A. R. (2024). Pengaruh Penerapan Balanced Scorecard Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM). *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 4(2), 159-164. Dessler, G., Chhinerz,

- N., & Cole, N. D. 2014. *Management Of Human Resources: The Essentials*.
- Riadi, M. (2020). Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses). *Diakses pada, 11(20)*, 2023. Rindiasari, P., Hidayat, W., Yuliani, W., & Studi Bimbingan Dan Konseling, P. (2021). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri*. 4(5).
- Rosalina, K., & Jusoh, R. (2024). Levers of Control, Counterproductive Work Behavior, and Work Performance: Evidence From Indonesian Higher Education Institutions. *SAGE Open, 14(3)*, 21582440241278455.
- Sakdiyah, H., & Riharjo, I. B. (2022). PENGARUH PENGANGGARAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(12).
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development, 11(3)*, 2223-229.
- Subagyo, P. J. (2011). *Metode Penelitian; Dalam Teori & Praktik*. Rineka Cipta.
- Suhartini, D., Riadi, E., & Sari, R. P. (2015). Model Budgetary Slack Dan Kinerja Manajerial: Berperspektif Gender. *Jurnal Manajemen, 19(3)*, 408-425.
- SURYANI, S., MULYADI, M., & FEBRINA, R. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 10(2)*, 11-25. Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group.
- Suryani. (2019). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajmen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Akuntansi Dan Keuangan, 8(1)*, 32-51.
- Wardani, M. I. A., Realita, T. N., & Anggoro, Y. (2023). Sistem Penilaian Kinerja Manajerial Departemen Produksi Studi Pada Usaha Snack Di Pakis Malang. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 3(2)*, 326-344. <https://doi.org/10.55606/Cemerlang.V3i2.1589>
- Wijoyo, H. (2021). Leadership Di era digital.
- Yuhertiana, I., Pranoto, S., & Priono, H. (2015). Perilaku Disfungsional Pada Siklus Penganggaran Pemerintah: Tahap Perencanaan Anggaran. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia, 19(1)*, 25-38. <https://doi.org/10.20885/Jaai.Vol19.Iss1.Art3>