

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL PROVINSI (BNNP) SULAWESI SELATAN**



**DIAJUKAN OLEH:**

**MOH. MI'RAJ RIFALDI**  
**4519091143**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL PROVINSI (BNNP) SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa sebagai Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

*Oleh:*

**MOH. MI'RAJ RIFALDI**

**4519091143**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL  
PROVINSI (BNNP) SULAWESI SELATAN**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MOH. MI'RAJ RIFALDI**

**NIM: 4519091143**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Agustus 2023

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Nurhikmah, S.Psi., M.Si  
NIDN: 0919129302

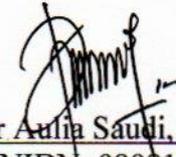
  
A.M. Aditya S., S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0910089302

**Mengetahui:**

**Dekan  
Fakultas Psikologi**

**Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi**

  
Patmawan, LdSe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

  
A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.  
NIDN: 0908119001



**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL  
PROVINSI (BNNP) SULAWESI SELATAN**

**Disusun dan diajukan oleh:**

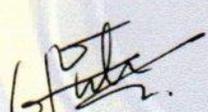
**MOH. MI'RAJ RIFALDI**

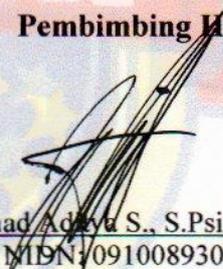
**4519091143**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Pada Agustus tahun 2023

**Pembimbing I**

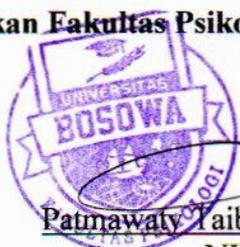
**Pembimbing II**

  
Nurhikmah, S.Psi., M.Si  
NIDN: 0919129302

  
Andi Muhammad Adyva S., S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0910089302

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

  
  
Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

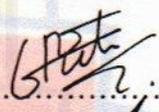
## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : MOH. MI'RAJ RIFALDI  
NIM : 4519091143  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan

### Tim Penguji

### Tanda Tangan

1. Nurhikmah, S.Psi., M.Si (..........)
2. Andi Muhammad Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog (..........)
3. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog (..........)
4. A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si (..........)

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



Ranuwaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.

NIDN: 0921018302

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung resiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar. 23 Agustus 2023



Moh. Mi'raj Rifaldi  
NIM: 4519091143

## PERSEMBAHAN

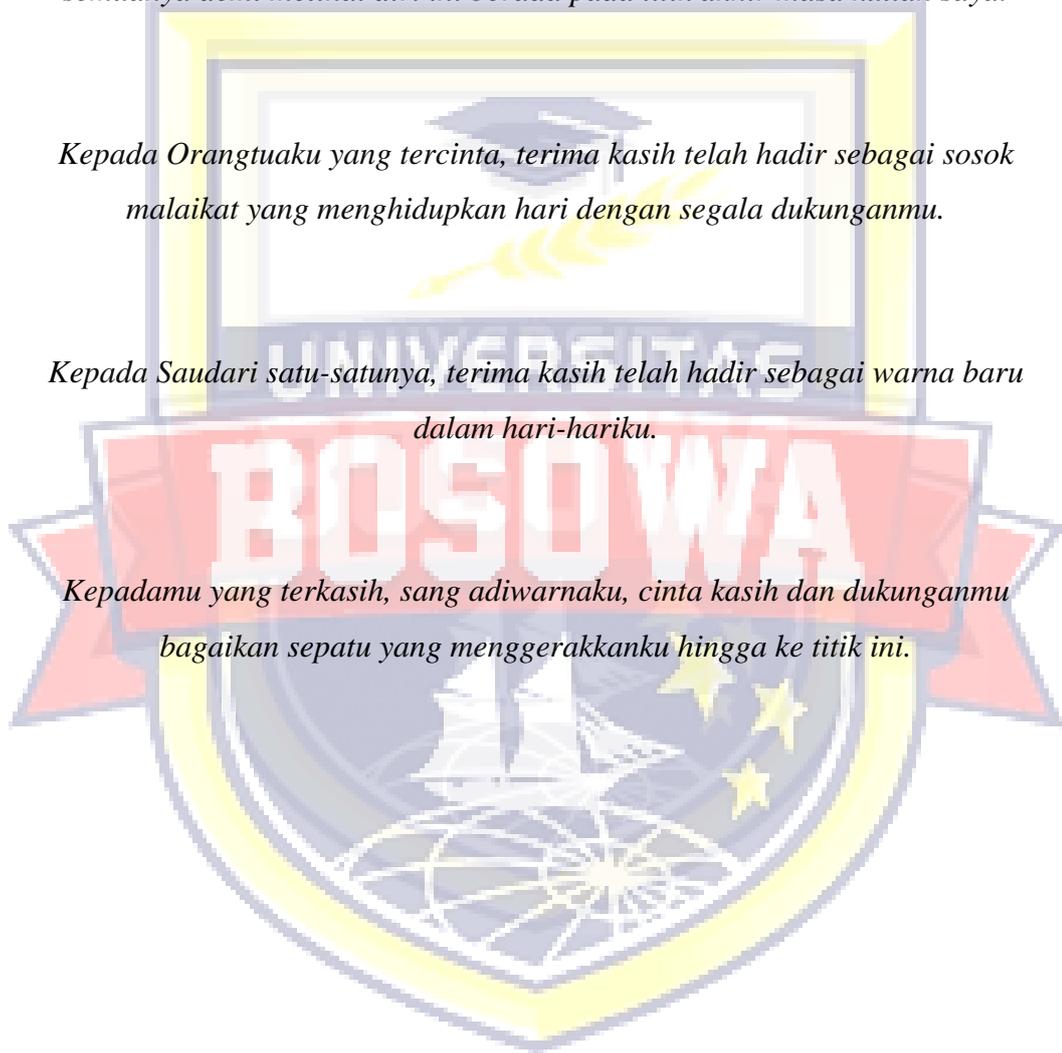
*Bismillahirrahmanirrahim,*

*Kepada semua yang telah kebersamai, terima kasih sudah menyisihkan semuanya demi melihat diri ini berada pada titik akhir masa kuliah saya.*

*Kepada Orangtuaku yang tercinta, terima kasih telah hadir sebagai sosok malaikat yang menghidupkan hari dengan segala dukunganmu.*

*Kepada Saudari satu-satunya, terima kasih telah hadir sebagai warna baru dalam hari-hariku.*

*Kepadamu yang terkasih, sang adiwarnaku, cinta kasih dan dukunganmu bagaikan sepatu yang menggerakkanmu hingga ke titik ini.*



## MOTTO

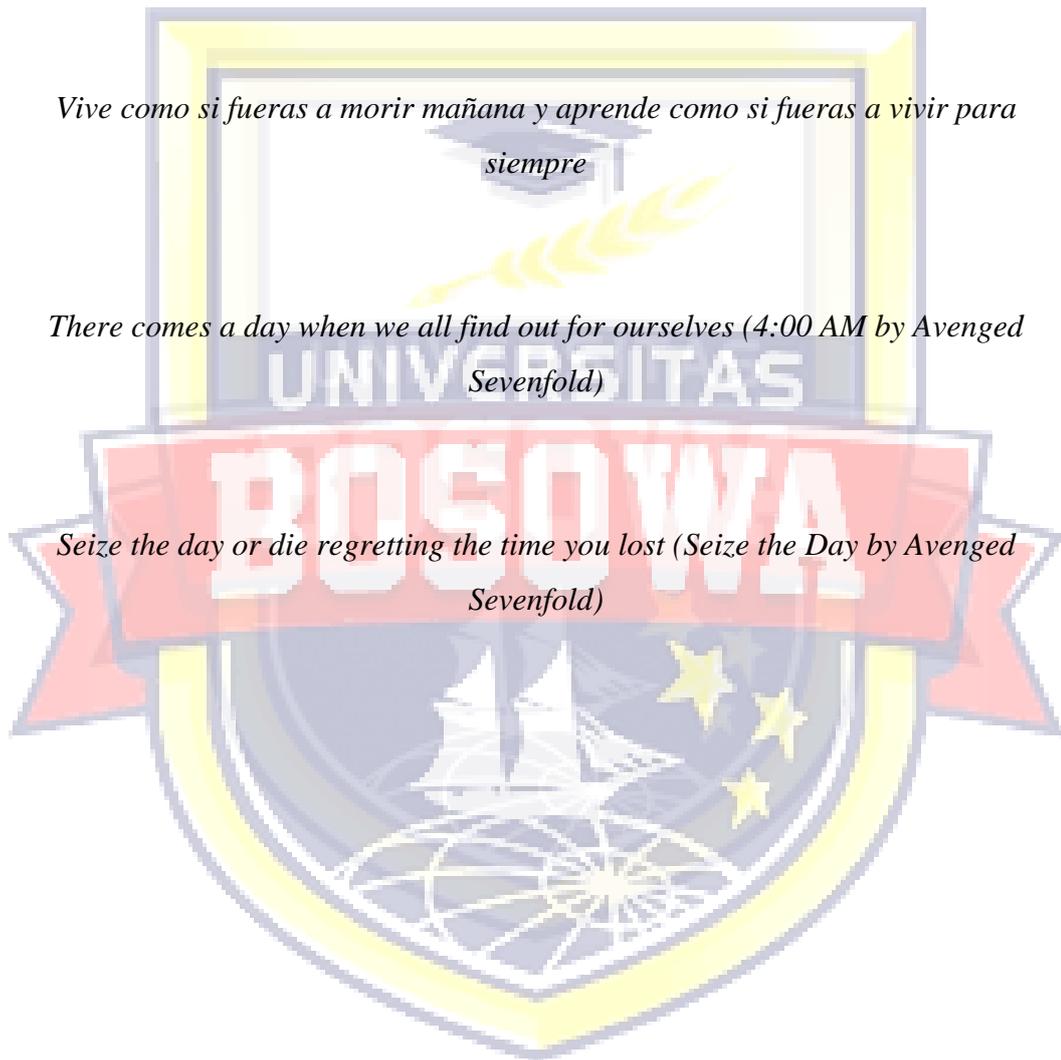
*Move on, be brave (Scene Eight: The Spirit Carries On by Dream Theater)*

*Sometimes you have to lose it all to find yourself (Welcome Home by blessthefall)*

*Vive como si fueras a morir mañana y aprende como si fueras a vivir para  
siempre*

*There comes a day when we all find out for ourselves (4:00 AM by Avenged  
Sevenfold)*

*Seize the day or die regretting the time you lost (Seize the Day by Avenged  
Sevenfold)*



## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI (BNNP) SULAWESI SELATAN**

Moh. Mi'raj Rifaldi

Universitas Bosowa

Email: mirajrifaldi@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah populasi yang diteliti sebanyak 74 responden yang merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Pengambilan data dilakukan menggunakan dua macam skala, yakni skala budaya organisasi yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti berdasarkan teori budaya organisasi yang dikembangkan oleh Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) serta skala perilaku kerja kontraproduktif yang diadaptasi dari skala *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)* yang disusun oleh Bennett & Robinson (2000). Seluruh data pada penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif ( $p=0,535$ ;  $p>0,05$ ) pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Perilaku Kerja Kontraproduktif, Pegawai

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF SOUTH SULAWESI PROVINCE***

Moh. Mi'raj Rifaldi

*Bosowa University*

Email: mirajrifaldi@gmail.com

*This study aims to look at the influence of organizational culture to counterproductive work behavior on employees of National Narcotics Agency of South Sulawesi Province. This research is a population study with a population of 74 respondents who are employees of Narcotics Agency of South Sulawesi Province. Data collection was carried out using two kinds of scales, namely the organizational scale which was constructed by researcher based on the organizational culture theory developed by Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) and the counterproductive work behavior scale adapted from the Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) compiled by Bennett & Robinson (2000). All data in this study were analyzed using a simple linear regression method with the help of the IBM SPSS Statistics application version 25. The results of this study indicate that organizational culture has no significant effect on counterproductive work behavior ( $p=0,535$ ;  $p>0,05$ ) on employees of National Narcotics Agency of South Sulawesi Province.*

*Keywords: Organizational Culture, Counterproductive Work Behavior, Employees*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang terus memberikan nikmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Badan Narkotika Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan** ini dengan baik dan Insha Allah tanpa hambatan sedikitpun. Peneliti juga menyadari bahwa adanya skripsi ini tidak terlepas dari peran pihak-pihak tertentu yang membantu proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat dan hidayah serta kekuatan dalam menghadapi segala bentuk dinamika selama masa-masa perkuliahan di Universitas Bosowa.
2. Bapak Bambang Wahyudin, S.H., M.Kes dan Ibu ST Amilah, SKM., MPH yang telah senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil yang tak terhingga kepada peneliti.
3. Adik Nur Rizqa Annisa Ramadhani yang telah senantiasa memberikan dukungan moril kepada peneliti.
4. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama menjalani proses perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa.
5. Ibu Nurhikmah, S.Psi., M.Si serta Bapak Andi Muhammad Aditya S. S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa memberikan

bimbingan dan dukungan yang sangat berarti bagi peneliti mulai dari saat memulai penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi.

6. Magfirah Utami, S.A.P, sang adiwarna, yang tak henti-hentinya meluangkan waktu dan tenaga untuk menemani dan memberikan dukungan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan meskipun terkadang beliau berlaku sedikit menjengkelkan.
7. Seluruh teman-teman PSYLAOFRY 2019 yang senantiasa menjaga solidaritas dan nuansa kebersamaan hingga sampai pada titik ini.
8. Seluruh teman-teman PSIKOLOGI BOY'S 2019, yakni Abu, Adit, Pinky, Albab, Alif, Awal, DNA, Fathur, Fauzan, Fitrah, Hiru, Iswan, Jafar, Reza, Ade Fuad, Adnan, Anggi, Arnold, Deo, Indra, Jayadi, Ozi, Pandi, Willy, Agung, Chris, Pikar, dan Arif yang senantiasa mengisi waktu luang dengan nongkrong-nongkrong santai diluar kampus dan bercerita panjang lebar hingga larut malam.
9. Seluruh teman-teman PSIKOLOGI D 2019 yang senantiasa dengan segala kekompakan, kelucuan, dan ke-barbar-an yang memberi warna tersendiri di masa kuliah peneliti.
10. Seluruh pengurus BEM Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah memberikan peneliti ilmu-ilmu keorganisasian yang sangat bermanfaat.
11. Teman-teman PARGENGGES SQUAD KKN 54 Ajakkang, yakni Kurniawan, Mia, Ocha, Aldo, Aldi, Qyen, Ana, Ayu, Fachry a.k.a Babeh, Ani, Ahmad, Fahira, Dwi, Shila, Reky, Deni, dan Aufar yang telah menjadi *partner* terbaik dalam menyukseskan kegiatan KKN sekaligus juga teman berbagi rasa, canda, tawa, tangis, suka, dan duka.

12. Sahabat-sahabat saya, LELAKOS TEAM, yakni Alief, Biber, Widhi, Galang, Alman, FH, Nazal, Aqsha, Dirga, Farid, Amma, dan Fayed yang selalu memberikan warna sendiri bagi masa-masa kuliah peneliti.
13. Seluruh kafe dan warung kopi yang pernah saya tempati baik untuk mengerjakan tugas, mengerjakan skripsi, maupun hanya untuk nongkrong santai saja.
14. Pihak-pihak lain yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu yang telah kebersamai peneliti dalam melalui masa-masa perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa.

Melalui kesempatan ini pula, saya selaku peneliti menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam proses penelitian ini terdapat hal-hal yang sekiranya kurang berkenan. Peneliti berharap kiranya skripsi ini dapat menjadi acuan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis atau mengangkat variabel penelitian ini kembali di kesempatan berikutnya.

Makassar, 23 Agustus 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>12</b>
2.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	12
2.1.1 Definisi.....	12
2.1.2 Dimensi .....	14
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	15
2.1.4 Dampak Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	19
2.1.5 Pengukuran Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	21
2.2 Budaya Organisasi.....	22
2.2.1 Definisi.....	22

2.2.2 Aspek .....	24
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	26
2.2.4 Dampak Budaya Organisasi.....	30
2.2.5 Pengukuran Budaya Organisasi .....	32
2.3 Subjek Penelitian.....	34
2.3.1 Definisi.....	34
2.3.2 Struktur Organisasi.....	34
2.3.3 Unsur Kepegawaian.....	35
2.3.4 Tugas Pokok dan Fungsi .....	35
2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif....	40
2.5 Kerangka Penelitian .....	42
2.6 Hipotesis Penelitian.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	44
3.2 Variabel Penelitian .....	44
3.3 Definisi Variabel .....	45
3.3.1 Definisi Konseptual.....	45
3.3.2 Definisi Operasional .....	46
3.4 Populasi.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5.1 Skala Budaya Organisasi.....	47
3.5.2 Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	49
3.6 Uji Instrumen .....	50
3.6.1 Uji Validitas .....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1 Analisis Regresi .....	54

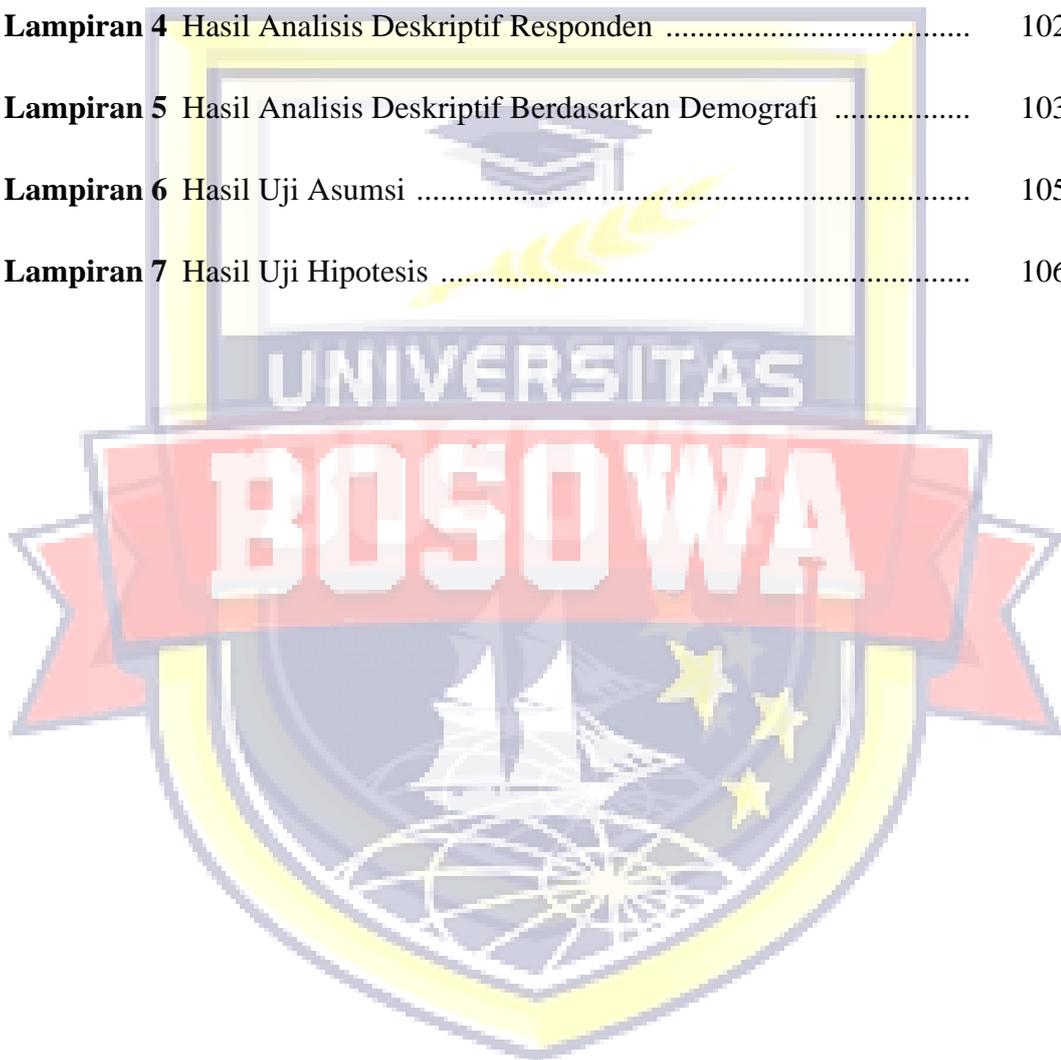
3.7.2 Uji Asumsi .....	54
3.7.3 Uji Hipotesis .....	55
3.8 Prosedur Penelitian.....	55
3.9 Jadwal Penelitian.....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
4.1 Hasil Analisis.....	59
4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Demografi.....	59
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor.....	60
4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel berdasarkan Demografi.....	64
4.1.4 Hasil Analisis Uji Asumsi.....	65
4.1.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	66
4.2 Pembahasan.....	67
4.3 Limitasi Penelitian.....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>
Lampiran 1 Skala Penelitian.....	81
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	89
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	93
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif Responden.....	102
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Demografi.....	103
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi.....	105
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis.....	106

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	<i>Blueprint</i> Alat Ukur Budaya Organisasi .....	48
<b>Tabel 3.2</b>	<i>Blueprint</i> Alat Ukur Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	49
<b>Tabel 3.3</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Skala Budaya Organisasi .....	53
<b>Tabel 3.4</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	53
<b>Tabel 3.5</b>	<i>Time Schedule</i> Penelitian .....	57
<b>Tabel 4.1</b>	Rumus Kategorisasi .....	61
<b>Tabel 4.2</b>	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi .....	61
<b>Tabel 4.3</b>	Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi .....	62
<b>Tabel 4.4</b>	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	63
<b>Tabel 4.5</b>	Kategorisasi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	63
<b>Tabel 4.6</b>	Deskriptif Demografi Variabel Budaya Organisasi .....	64
<b>Tabel 4.7</b>	Deskriptif Demografi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	64
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Normalitas.....	65
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji Hipotesis .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Skala Penelitian .....	81
<b>Lampiran 2</b> Tabulasi Data .....	89
<b>Lampiran 3</b> Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	93
<b>Lampiran 4</b> Hasil Analisis Deskriptif Responden .....	102
<b>Lampiran 5</b> Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Demografi .....	103
<b>Lampiran 6</b> Hasil Uji Asumsi .....	105
<b>Lampiran 7</b> Hasil Uji Hipotesis .....	106



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga yang terdiri atas kumpulan individu yang dipilih secara khusus untuk membantu negara dalam melaksanakan tugasnya memberikan pelayanan dengan baik kepada rakyat. Rogue & Harrop (2004) menambahkan bahwa instansi pemerintah merupakan sebuah kelompok yang dibentuk dengan menjalankan mekanisme tertentu dan didalamnya terjadi pengambilan keputusan kolektif serta menyelesaikan isu politik. Kumpulan dari beberapa instansi pemerintahan yang saling bersinergi akan membentuk suatu sistem pemerintahan yang utuh.

Salah satu instansi pemerintahan yang terdapat di Indonesia adalah Badan Narkotika Nasional (BNN). Dasar hukum dibentuknya Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah UU Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, Badan Narkotika Nasional (BNN) terbentuk sebagai lembaga non-struktural berdasarkan Keppres Nomor 17 Tahun 2002 yang kemudian digantikan oleh Perpres Nomor 83 Tahun 2007. Badan Narkotika Nasional (BNN) terbagi lagi ke dalam beberapa instansi vertikal yang melaksanakan operasionalnya pada tingkat provinsi serta tingkat kabupaten/kota.

Salah satu instansi vertikal dari Badan Narkotika Nasional (BNN) yang ada di tingkat provinsi adalah Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan dipimpin oleh seorang kepala badan yang bertanggung jawab kepada

kepala Badan Narkotika Nasional (BNN). Struktur kepegawaian Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan terbagi atas tiga, yakni BKO (Bawah Kendali Operasi) yaitu pegawai yang diperbantukan oleh Polda Sulawesi Selatan, ASN, serta PPK (Pegawai dengan Perjanjian Kerja).

Peneliti kemudian melakukan pengambilan data awal terkait perilaku kerja pegawai menggunakan kuesioner, *interview*, serta observasi terhadap pegawai BNNP Sulawesi Selatan. Peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai yang melakukan perilaku kerja negatif. Adapun bentuk-bentuk perilaku kerja negatif yang muncul yaitu terlambat hadir di kantor, mengolok-olok rekan kerja, melontarkan lelucon yang dapat menyakiti perasaan teman kerja, menghabiskan lebih banyak waktu untuk melakukan hal-hal yang konteksnya diluar pekerjaan, serta menunda pekerjaan dengan sengaja.

Fenomena perilaku kerja negatif yang dilakukan oleh pegawai dalam bidang psikologi industri dan organisasi dikenal dengan istilah perilaku kerja kontraproduktif. Robinson & Bennett (1995) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku di organisasi. Weiner (2013) menambahkan bahwa kebiasaan yang dapat memicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif diantaranya adalah melakukan manipulasi, kurang peka terhadap emosional dan fisik, serta tindakan bersifat agresif terhadap sesama pegawai.

Bennett & Robinson (2000) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif terbagi atas dua dimensi utama jika dilihat dari sasaran perilakunya, yakni perilaku kerja kontraproduktif organisasional (CWBo) dan

perilaku kerja kontraproduktif interpersonal (CWBi). Perilaku kerja kontraproduktif organisasional merupakan perilaku pelanggaran aturan yang dapat mengancam organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif interpersonal merupakan perilaku pelanggaran yang dapat mengancam individu yang berada dalam lingkup organisasi tersebut.

Sackett & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian, dan ketidakadilan. Faktor kepribadian mengacu kepada bagaimana individu bertindak untuk meraih prestasi kerja. Karakteristik pekerjaan mengacu pada bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dalam kaitannya dengan aspek psikologis tertentu.

Karakteristik kelompok kerja merupakan dinamika serta proses yang dihadapi oleh individu dalam melakukan pekerjaan dalam suatu kelompok. Budaya organisasi berkenaan dengan bagaimana sistem serta nilai yang berlaku dalam lingkup organisasi diintegrasikan dengan perilaku anggotanya. Sistem pengendalian mengacu kepada proses kontrol terhadap kinerja anggota organisasi melalui aturan-aturan yang berlaku di lingkup organisasi itu. Ketidakadilan mengacu kepada ketidakseimbangan antara proses atau pekerjaan yang dilakukan dengan penghargaan yang diterima.

Berdasarkan hasil pengambilan data awal yang telah dilakukan oleh peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku-perilaku yang muncul sebagai

hasil pengambilan data awal yang dilakukan peneliti pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki keterkaitan yang erat dengan kedua dimensi utama dari perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robinson & Bennett (2000), yaitu dimensi penyimpangan organisasional (CWBo) dan dimensi penyimpangan interpersonal (CWB<sub>i</sub>).

Hasil pengambilan data awal yang dilakukan oleh peneliti juga didukung oleh data yang bersifat administratif. Salah satunya adalah data rekapan absensi pegawai dalam kurun waktu tiga bulan terakhir. Berdasarkan data tersebut, diperoleh hasil bahwa dalam kurun waktu tiga bulan terakhir terdapat 40 orang pegawai dari total sebanyak 74 orang pegawai yang menunjukkan perilaku keterlambatan untuk hadir di tempat kerja. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa persentase tingkat keterlambatan pegawai BNNP Sulawesi Selatan dalam kurun waktu tiga bulan terakhir adalah 54%.

Hal tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap pemenuhan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang juga merupakan salah satu unsur dari Penilaian Prestasi Kerja PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Dimana, salah satu aspek utama yang terdapat dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti juga diperoleh hasil bahwa keterlambatan pegawai diluar alasan dinas dalam kota akan diberikan konsekuensi berupa pemotongan tunjangan kinerja bulanan.

Selain itu, temuan peneliti juga didukung hasil wawancara singkat bersama salah satu pegawai yang bekerja pada bidang kepegawaian BNNP Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa perilaku-perilaku lain seperti mencemooh serta memberikan lelucon yang dapat menyakiti perasaan teman kerja sudah biasa terjadi. Dimana, perilaku tersebut memang terkadang dilakukan dengan maksud untuk memberi rasa tidak enak hati kepada sesama pegawai. Perilaku tersebut pun juga dapat menimbulkan konflik antar pegawai.

Data awal yang diperoleh peneliti juga didukung oleh beberapa hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2015) terhadap 212 pegawai instansi pemerintahan dan swasta di Bandar Lampung menunjukkan bahwa fenomena perilaku kerja kontraproduktif lebih banyak terjadi pada instansi pemerintahan. Contoh bentuk perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi adalah keterlambatan, manipulasi alasan berhalangan hadir, meninggalkan kantor lebih awal, mengambil waktu istirahat lebih lama, dan menggunakan komputer untuk keperluan diluar pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) terhadap 80 pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi di lingkungan Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda dengan adanya perilaku kerja kontraproduktif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tegas penerapan dari budaya organisasi, maka perilaku kerja kontraproduktif juga dapat dikurangi. Begitu

pula sebaliknya, bila budaya organisasi kurang diterapkan dengan baik, maka perilaku kerja kontraproduktif semakin rentan terjadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cucuani, Sulastiana, Harding, dan Agustiani (2021) terhadap pegawai instansi pemerintahan Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa iklim etis merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai instansi pemerintahan Kota Pekanbaru. Hal ini didasarkan pada kepedulian empatik, kesadaran moral, fokus pada diri sendiri, fokus pada orang lain, motivasi kolektif, serta karakter moral kolektif yang memiliki keterkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai instansi pemerintahan Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2019) terhadap 100 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan signifikan budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Campbell & Goritz (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi penormalan perilaku kerja kontraproduktif sehingga tingkat terjadinya perilaku kerja kontraproduktif juga semakin tinggi.

Peneliti memandang bahwa adanya perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Pendapat ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sacket & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, &

Viswesvaran, 2005) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Budaya organisasi dipandang sebagai pengaruh sosial bagi individu di lingkungan organisasi.

Supartha & Sintaasih (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada langkah-langkah dalam memahami inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap kelompok, agresivitas, dan stabilitas sebagai elemen penting dalam budaya organisasi. Aamodt (2010) juga menjelaskan bahwa sebagian besar budaya organisasi yang diterapkan memiliki sub-kultur. Setiap divisi dalam tempat kerja dapat menjadi salah satu bentuk dari sub-kultur yang mungkin berbeda dengan budaya organisasi yang berlaku.

Hasil penelitian Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib (2017) terhadap 47 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Dharma & Akib (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor budaya organisasi seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi kepada hasil, dan orientasi tim dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh orientasi terhadap manusia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Latrini (2018) terhadap Kepala LPD yang terdapat di Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dan tegas mampu memberikan peningkatan terhadap rasa memiliki pegawai terhadap instansi

tempatya bekerja. Perasaan memiliki ini dapat meminimalisir perilaku kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap perilaku kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2015) terhadap 20 orang pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013) yang menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi mampu memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting dilakukan jika dilihat dari fenomena temuan peneliti. Hasil pengambilan data awal oleh peneliti pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi telah diterapkan di lingkungan kerja, masih ada saja pegawai yang melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini juga penting untuk dijadikan acuan oleh instansi terkait agar dapat dijadikan bahan evaluasi terkait penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja instansi terkait.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan pengkajian lebih dalam untuk menguji teori budaya organisasi yang dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Budaya organisasi didefinisikan sebagai aturan

atau kebiasaan tertentu yang berlaku di lingkungan organisasi. Sementara itu, perilaku kerja kontraproduktif merujuk kepada perilaku menyimpang yang dilakukan oleh anggota organisasi selama berada di lingkungan organisasi. Penelitian ini akan dilakukan dengan metode survei di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Penelitian ini akan mengambil responden dari seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional (BNNP) Sulawesi Selatan. Struktur kepegawaian yang berlaku di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan terbagi atas tiga, yakni BKO (Bawah Kendali Operasi), ASN, serta PPK (Pegawai dengan Perjanjian Kerja). Fenomena yang diangkat peneliti dalam penelitian ini adalah adanya pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan yang melakukan perilaku menyimpang dan bersifat merugikan instansi selama berada di lingkungan kantor.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, terdapat dua poin utama yang menjadi permasalahan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, terdapat dua poin utama yang menjadi tujuan utama dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini terbagi kedalam dua poin, yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat:

- a) Menambah pengetahuan serta wawasan berkaitan dengan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
- b) Mengkaji lebih dalam teori yang mengatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.

#### 2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat:

- a) Menjadi bahan evaluasi bagi pihak instansi pemerintahan yang dituju agar dapat mempertegas budaya organisasi yang diterapkan sehingga dapat menekan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.
- b) Memberi kontribusi kepada instansi terkait terutama dalam hal penanggulangan perilaku kerja kontraproduktif.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif

##### 2.1.1 Definisi

Robinson & Bennett (1995) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif yang juga dikenal dengan penyimpangan di tempat kerja merupakan bentuk perilaku pelanggaran terhadap aturan organisasi. Pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi dapat memberikan kerugian terhadap organisasi, anggota dari organisasi tersebut, atau keduanya secara bersamaan. Penyimpangan yang dilakukan oleh anggota organisasi juga dilakukan atas dasar kesengajaan yang timbul pada diri anggota tersebut.

Gruys & Sackett (2003) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan secara sengaja di lingkup organisasi, dimana tindakan tersebut berlawanan dengan yang seharusnya. Pengertian ini menyiratkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif hanya berfokus pada perilaku tanpa melihat konsekuensinya. Pengertian tersebut juga mencakup perilaku yang dilakukan secara sengaja saja. Meskipun tindakan yang tidak disengaja dapat merugikan, tindakan tersebut tidak tercakupi oleh pengertian perilaku kerja kontraproduktif.

Fox, dkk (dalam Fox & Spector, 2004) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan dengan tujuan memberikan dampak merugikan pada organisasi serta

anggota dari organisasi tersebut. Salah satu tindakan yang merujuk pada perilaku merugikan khususnya bagi anggota dari suatu organisasi adalah agresi. Dampak merugikan pada organisasi dapat dikatakan sebagai agresi jika tujuan dari dilakukannya tindakan tersebut adalah untuk memberi kerugian kepada sesama individu di organisasi.

Sackett & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mengacu kepada perilaku menyimpang yang dilakukan secara sengaja oleh anggota organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif dapat dijadikan salah aspek utama dari kinerja. Mengacu pada pengertian tersebut, pelanggaran secara sengaja terhadap aturan keselamatan dapat dijadikan contoh dari perilaku kerja kontraproduktif, karena perilaku tersebut dapat mengancam anggota organisasi serta organisasi itu sendiri.

Rogelberg (2007) menjelaskan bahwa istilah perilaku kerja kontraproduktif dapat merujuk pada perilaku secara sukarela di lingkungan pekerjaan yang menimbulkan kerugian atau dilakukan dengan tujuan merugikan organisasi beserta pemangku kepentingannya. Perilaku-perilaku yang ditunjukkan dapat memberikan kerugian kepada organisasi atau merugikan individu yang ada dalam organisasi tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif dapat dimulai dari tindakan-tindakan yang bersifat sepele hingga pelanggaran-pelanggaran yang berat.

Rotundo (dalam Locke, 2009) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan suatu perilaku yang dilakukan secara sengaja

dalam lingkungan organisasi dan dapat mengancam kesejahteraan suatu organisasi atau anggota yang berada di lingkup organisasi tersebut. Tindakan merugikan tersebut biasa juga dikenal dengan istilah penyimpangan. Beberapa bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif diantaranya ketidakhadiran, penyimpangan produksi, perilaku agresi di lingkungan kerja, pencurian, sabotase, serta penipuan.

### 2.1.2 Dimensi

Robinson & Bennett (2000) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat dua dimensi utama dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu:

#### a) Penyimpangan Organisasional (CWBo)

Penyimpangan organisasional (CWBo) merupakan perilaku kerja negatif yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kerugian kepada organisasi. Perilaku yang dilakukan juga mengancam keutuhan dari suatu organisasi. Contoh perilaku yang mencakup dimensi perilaku kerja kontraproduktif organisasional diantaranya adalah terlambat hadir di tempat kerja tanpa pemberitahuan yang jelas sebelumnya, perilaku pencurian, serta kurang aktif dalam usaha menyelesaikan setiap pekerjaan.

#### b) Penyimpangan Interpersonal (CWB<sub>i</sub>)

Penyimpangan interpersonal (CWB<sub>i</sub>) merupakan perilaku kerja negatif yang dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk memberikan kerugian kepada individu yang berada pada lingkup dari suatu organisasi. Contoh perilaku yang mencakup dimensi perilaku kerja

kontraproduktif interpersonal diantaranya adalah mengolok-olok rekan kerja, menyakiti sesama rekan kerja baik secara verbal (secara lisan maupun tulisan) maupun secara non-verbal (secara fisik), serta mengejek rekan kerja.

### 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Sackett & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) mengemukakan setidaknya empat faktor utama yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif:

#### a) Faktor Kepribadian

Tewal, Adolfina, Pandowo, & Tawas (2017) menjelaskan bahwa *Big Five Traits* memiliki hubungan dengan perilaku kerja. Selain itu, fakta lain juga memperlihatkan bahwa individu yang dapat dipercaya, dapat diandalkan, memiliki rasa tanggung jawab, andal dalam perencanaan, teratur, mampu bekerja keras, gigih, serta mengutamakan prestasi memiliki kecenderungan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi. Selain itu, individu dengan sikap hati-hati yang tinggi cenderung memperoleh pengetahuan kerja yang tinggi.

Hartini, dkk (2021) juga menambahkan bahwa prestasi kerja yang dipengaruhi oleh peran aktif setiap anggota dalam usaha organisasi untuk memperoleh prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja terhadap setiap anggota organisasi merupakan salah satu langkah yang diambil pimpinan untuk mengevaluasi kinerja anggota serta menentukan kebijakan yang harus diterapkan. Evaluasi yang dilakukan oleh

pimpinan juga menjadi salah satu usaha yang terkait dengan penyusunan rencana pencapaian tujuan organisasi.

#### b) Karakteristik Pekerjaan

Beberapa penelitian memperlihatkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hackman & Oldham (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat memicu keadaan psikologis tertentu. Keadaan psikologis ini dapat memicu beberapa hal termasuk kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja internal, serta ketidakhadiran dan *turnover*.

Wijaya (2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya sekedar melakukan perbaikan terhadap perilaku kerja serta memuaskan pelanggan. Kepuasan kerja juga dipandang sebagai masalah etika yang dapat mempengaruhi citra organisasi. Individu memanfaatkan jumlah waktu yang besar untuk melakukan pekerjaannya dan disaat bersamaan juga muncul harapan dari masyarakat agar organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi para anggotanya.

#### c) Karakteristik Kelompok Kerja

Kelompok kerja dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku individu. Schneider (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) menjelaskan bahwa individu dapat terseleksi ke dalam kelompok tempatnya menunjukkan sikapnya. Individu dengan

gagasan yang bertentangan dengan anggota organisasi lainnya cenderung tidak akan diterima atau tidak akan bertahan lama. Individu dapat mengembangkan sikap yang sesuai dengan kelompoknya dengan mengambil contoh dari anggota lainnya.

Syah (2019) juga menambahkan bahwa kelompok kerja merupakan sebuah kelompok yang dimana seluruh anggotanya membangun interaksi dengan tujuan mengumpulkan informasi tertentu guna saling membantu dalam wilayah kewenangannya. Kelompok kerja tidak banyak terlibat dalam usaha kerja yang membutuhkan tenaga dari seluruh anggota. Kinerja kelompok kerja dilihat dari kontribusi setiap anggota kelompok. Tidak terdapat kaitan positif yang menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar.

#### d) Budaya Organisasi

Supartha & Sintaasih (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi serta peningkatan sikap konsisten yang ditunjukkan karyawan. Budaya organisasi dipandang sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya untuk mengurangi penggandaan makna. Budaya organisasi dapat membantu penyampaian tentang bagaimana suatu pekerjaan dilakukan serta nilai-nilai penting dan berharga yang terkandung dalam proses pekerjaan tersebut.

Syahril & Ningrum (2021) menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai pembanding antara organisasi

tersebut dan organisasi lainnya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat menimbulkan rasa bangga serta identitas tertentu bagi anggota organisasi serta sebagai media untuk mempersatukan setiap komponen yang ada dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga dapat menggambarkan citra dari sebuah organisasi serta membantu pengembangan yang berbeda dengan organisasi lainnya.

e) Sistem Pengendalian

Sistem pengendalian merupakan sesuatu yang bersifat fisik maupun prosedural yang diterapkan dengan tujuan mengurangi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan meningkatkan pendeteksian terhadap resiko serta pemberian hukuman ketika terjadi perilaku kerja kontraproduktif. Beberapa bentuk pengendalian yang umum dilakukan di lingkup organisasi antara lain pelatihan terhadap anggota organisasi serta penerapan sistem keamanan tertentu.

Adanya sistem keamanan yang canggih di lingkungan organisasi tidak serta merta mampu mencegah terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Fakta menunjukkan bahwa teknologi justru dimanfaatkan sebagai salah satu media untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Sebagai contoh, meskipun program yang ada pada komputer dapat membantu membedakan inventaris fisik dan administrasi organisasi, media ini rentan menjadi sarana untuk melakukan tindakan sabotase dalam bentuk pemalsuan pencatatan.

#### f) Ketidakadilan

Teori kesetaraan menganggap bahwa individu dapat memberikan perbandingan terhadap imbalan yang diberikan atas usahanya sendiri dengan imbalan yang diterima orang lain sebagai hasil dari usaha yang dilakukan orang tersebut. Apabila terjadi ketidaksetaraan antara pemberian imbalan dengan usaha yang dilakukan, maka rentan terjadi peristiwa *overreward* dan *underreward*. Keadilan organisasi juga mencakup terkait dengan ketidakseimbangan, sembari melihat norma-norma yang dilanggar pada situasi tertentu.

Keadilan organisasi membahas beberapa aspek tertentu, tetapi dua aspek yang paling sering dikaji adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural. Greenberg (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) menjelaskan bahwa keadilan distributif mengacu pada kesetaraan pemberian penghargaan serta hukuman. Sedangkan keadilan prosedural merupakan penegakan kesetaraan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini juga berkaitan dengan pemberian kompensasi berdasarkan jumlah jam kerja.

#### 2.1.4 Dampak Perilaku Kerja Kontraproduktif

##### a) Meningkatkan Intensi *Turnover*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novan & Wahyuningtyas (2020) terhadap 210 orang karyawan PTPN VIII Kertajaya menyimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Hasil

tersebut menggambarkan bahwa apabila terjadi peningkatan terhadap tingkat perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan PTPN VIII Kertajaya, maka akan dapat mempengaruhi tingkatan intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan PTPN VIII Kertajaya.

b) Menurunkan Keuntungan Organisasi

Hasil survei mengenai perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh Murphy (dalam Suyasa, Sari, & Putra, 2018) terhadap beberapa perusahaan yang berada di Amerika Serikat menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dalam bentuk penyelewengan serta perilaku curang terbukti memberikan kontribusi dalam menyumbang kerugian pada perusahaan. Rentang kerugian yang dihasilkan melalui perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan berkisar pada angka \$6 miliar hingga \$200 miliar.

c) Mengganggu Keharmonisan Hubungan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gradianto & Zamralita (dalam Suyasa, Sari, & Putra, 2018) terhadap 30 orang karyawan PT. X menunjukkan bahwa perilaku korupsi dan pencurian sebagai bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif memberikan kerugian psikologis. Bentuk kerugian psikologis yang dimaksud adalah ketidakharmonisan hubungan kerja yang berdampak pada pihak eksternal, contohnya pelanggan. Ketidakharmonisan yang terjadi membuat karyawan menjadi kurang ramah.

### 2.1.5 Pengukuran Perilaku Kerja Kontraproduktif

#### a) *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)*

Alat ukur *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)* pertama kali dikembangkan oleh Spector, dkk. (2004). Alat ukur ini terdiri atas 45 aitem yang mengukur lima dimensi utama perilaku kerja kontraproduktif. Alat ukur ini juga telah dijadikan sebagai standar dalam mengukur perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja dengan maksud memberikan kerugian kepada organisasi serta anggota organisasi. Alat ukur ini telah melalui beberapa kali proses perbaikan untuk mendukung validitas konstruk.

Alat ukur *Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)* dapat diberikan penilaian dengan tiga cara bergantung pada tujuan spesifik dari penggunaan alat ukur ini. Seluruh aitem yang disusun dalam alat ukur ini dapat digabungkan secara keseluruhan sebagai indeks perilaku kerja kontraproduktif atau dipecah kembali menjadi dua subskala berbeda. Pengembangan berkelanjutan dari alat ukur ini terus dijalankan dan dijadikan sebagai media penilaian model stressor-emosi dari perilaku kerja kontraproduktif.

#### b) *The Interpersonal and Organizational Deviance Scale*

Alat ukur *The Interpersonal and Organizational Deviance Scale* dikembangkan pertama kali oleh Bennett & Robinson (2000). Alat ukur ini terdiri dari 12 aitem skala yang mengukur dimensi penyimpangan organisasional (*organizational deviance*) serta tujuh aitem skala yang mengukur dimensi penyimpangan interpersonal (*interpersonal deviance*).

Kedua skala ini telah diuji reliabilitasnya dan menghasilkan nilai masing-masing 0.81 dan 0.78. Analisis *confirmatory factor analysis* (CFA) dua faktor menghasilkan kecocokan yang dapat diterima.

Alat ukur *The Interpersonal and Organizational Deviance Scale* disajikan dalam bentuk skala likert yang terdiri atas tujuh rentang pilihan. Rentang pilihan dalam penyajian skala ini dimulai dari angka 1 (tidak pernah) hingga angka 7 (setiap hari). Hasil dari seluruh analisis yang telah dilakukan menunjukkan konsistensi terhadap pendekatan konseptual yang diusung, yakni mengarah kepada dua bentuk utama dari perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan sasarannya, yakni yang ditujukan kepada organisasi serta yang ditujukan pada anggota dari organisasi tersebut.

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Definisi**

Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya mencakup perilaku, nilai, serta kepercayaan anggotanya secara kolektif yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan menentukan arah dari perilaku anggotanya. Dalam dunia bisnis, budaya organisasi juga seringkali disebut dengan budaya perusahaan. Sama halnya dengan anggapan bahwa tidak ada individu yang memiliki kepribadian yang sama, tidak ada juga organisasi dengan budaya organisasi yang identik.

Schein (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai anggapan dasar yang dipahami oleh anggota dari

suatu organisasi. Anggapan dasar tersebut digunakan untuk memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Pola anggapan dasar tersebut dipandang telah berfungsi dengan baik dan dianggap dapat diajarkan kepada anggota organisasi sebagai acuan agar anggota organisasi tersebut dapat memahami, memikirkan, dan merasakan keterkaitan yang erat dengan permasalahan tersebut.

Hellriegel & Slocum (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan cerminan dari nilai, kepercayaan, serta perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang disebarluaskan dan menjadi bahan pembelajaran bagi anggota organisasi tersebut. Dengan kata lain, budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai kepribadian dari suatu organisasi. Tetapi, beberapa anggota organisasi mampu untuk merasakannya dan mengetahuinya karena budaya organisasi mampu mengarahkan perilaku serta keputusan yang diambil oleh anggota.

Uttal (dalam Locke, 2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai serta kepercayaan kolektif yang memiliki kaitan erat dengan proses, struktur, serta sistem pengendalian organisasi untuk menghasilkan aturan tertentu terkait perilaku. Menngembangkan dan mempertahankan budaya organisasi yang tepat pada hakikatnya merupakan proses yang setiap bagiannya saling berkaitan dan memiliki ketergantungan pada banyak faktor. Pencetus organisasi menetapkan arah budaya sembari mengelola keputusan terkait organisasi.

Champoux (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu komponen organisasi yang sifatnya kompleks sehingga mampu memberikan pengaruh signifikan kepada anggota organisasi. Budaya organisasi didalamnya mencakup nilai, norma, ritual, dan hal-hal lain yang erat kaitannya dengan organisasi. Budaya organisasi juga menentukan apa saja yang perlu dipelajari oleh anggota organisasi agar dapat diterima di lingkungan organisasi. Salah satu aspek utama dari budaya organisasi adalah persebaran nilai dalam lingkungan organisasi.

#### 2.2.2 Aspek

Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) menjelaskan bahwa terdapat setidaknya dua aspek utama dari budaya organisasi, diantaranya yaitu:

##### a) *External Adaptation* (Adaptasi Eksternal)

Adaptasi eksternal mencakup pada dua hal utama, yaitu pencapaian tujuan dari organisasi serta interaksi dengan pihak luar yakni instansi lain. Salah satu permasalahan yang memiliki keterkaitan dengan dua cakupan tersebut adalah tugas yang harus diselesaikan guna mencapai tujuan organisasi serta menghadapi situasi keberhasilan dan kegagalan. Melalui pengalaman yang dilaluinya, anggota organisasi dapat mengembangkan sudut pandang yang memberikan arahan dalam melakukan kegiatannya sehari-hari.

Anggota organisasi diharapkan untuk dapat mengetahui misi utama yang dilakukan oleh organisasi, bukan sekedar pernyataan yang dilontarkan kepada pimpinan dari organisasi. Anggota organisasi juga

dapat melakukan interaksi agar secara perlahan dapat menghasilkan pemahaman mereka sendiri terkait kontribusi dalam melaksanakan misi organisasi. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia, peran anggota sebagai penggerak utama organisasi, atau penghematan biaya oleh organisasi.

b) *Internal Integration* (Integrasi Internal)

Kehadiran budaya organisasi juga dapat menjadi jawaban atas permasalahan yang terkait dengan integrasi internal. Integrasi internal juga berkaitan dengan pengembangan identitas organisasi secara bersama serta penemuan terhadap metode yang tepat untuk menjalankan tugas serta berkomunikasi di lingkungan organisasi. Proses integrasi internal dalam lingkungan organisasi diawali dengan menciptakan identitas khusus. Melalui proses interaksi, anggota organisasi dapat mengenali dirinya dalam lingkup organisasi.

Anggota organisasi dapat melihat hal tersebut entah sebagai sesuatu yang dapat berubah sewaktu-waktu atau tidak serta memiliki peluang dan tantangannya masing-masing. Progres dalam usaha mencapai inovasi dapat diawali ketika anggota organisasi secara kolektif menimbulkan kepercayaan atau keyakinan bahwa mereka dapat memberikan perubahan kepada aspek-aspek yang penting dari organisasi tersebut dan memandang bahwa sebuah ancaman dapat dijadikan peluang atau kesempatan untuk menghasilkan perubahan.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Mondy & Noe (2005) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat enam faktor utama yang mempengaruhi budaya organisasi:

#### a) Komunikasi

Mas & Haris (2020) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, setiap organisasi memerlukan pengertian yang sama antara pihak pimpinan dan pihak bawahan. Pengertian yang sama akan mampu memberikan motivasi kepada anggota organisasi agar dapat merampungkan tugas dan tanggung jawabnya selaku anggota organisasi. Melalui pengertian yang sama, setiap anggota organisasi juga dapat mengembangkan sikap kerja sama tim sehingga dapat meraih hasil kerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi.

Nainggolan, dkk. (2021) juga menjelaskan bahwa salah satu fungsi dari komunikasi dalam organisasi adalah meningkatkan motivasi anggota organisasi. Peningkatan motivasi anggota organisasi tidak lepas dari peran pimpinan organisasi itu sendiri dalam menilai dan mengevaluasi anggotanya agar kinerjanya dapat ditingkatkan. Proses komunikasi yang terjadi dalam lingkungan organisasi juga memperlihatkan bentuk emosi dari anggota organisasi seperti bahagia, puas, kecewa, dan lain sebagainya.

#### b) Motivasi

Sumartik (2018) menjelaskan bahwa motivasi mengacu kepada tenaga yang dikerahkan untuk menciptakan dorongan dalam diri

anggota organisasi. Keterampilan yang dimiliki oleh pimpinan untuk memberikan motivasi kepada anggotanya akan menjadi salah satu faktor yang menentukan efektivitas dari pimpinan organisasi. Keterampilan pimpinan organisasi dalam memberikan motivasi diperlukan agar kinerja anggota serta kepuasan kerja anggota dapat meningkat dan tujuan organisasi juga dapat tercapai.

Syahril & Ningrum (2021) menjelaskan bahwa motivasi dalam lingkup organisasi juga dapat mencakup pada langkah-langkah yang dapat ditempuh oleh pimpinan organisasi untuk memberdayakan potensi yang dimiliki oleh anggota dari organisasi. Langkah-langkah tersebut diterapkan agar anggotanya mampu untuk bekerja produktif demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi dipandang penting karena dapat menjadi penyebab, penyebar, serta pendukung dari perilaku anggota untuk bekerja keras dan mencapai hasil optimal.

#### c) Karakteristik Organisasi

Wijaya (2017) menjelaskan bahwa perilaku organisasi mengacu kepada bagaimana anggota organisasi mengambil tindakan serta merespon perilaku di setiap jenis organisasi. Dalam lingkungan organisasi, individu diberikan beberapa hal seperti pekerjaan, pendidikan, pelatihan, informasi, perlindungan, serta pengembangan diri. Dalam arti lain, perilaku organisasi juga dapat didefinisikan sebagai cara yang dapat dilakukan oleh individu berkaitan dengan perilakunya selama berada di lingkungan organisasi.

Hartini, dkk (2021) juga menjelaskan bahwa setiap organisasi menciptakan suatu figur sebagai tempat terbentuknya perilaku organisasi. Figur perilaku organisasi di lingkungan organisasi dihasilkan atas dasar manajemen individu serta visi dari manajemen itu sendiri. Variatifnya asumsi tersebut menghasilkan perilaku organisasi yang berbeda. Dua pendekatan utama yang berkembang yaitu "percaya semua orang kecuali ada bukti yang berbeda" dan "jangan percaya siapapun kecuali ada bukti yang berbeda".

#### d) Proses Administratif

Tajfel & Turner (dalam Syah, 2014) menyatakan bahwa proses administratif berkaitan erat dengan identitas sosial. Terdapat tiga proses dasar terbentuknya identitas sosial. Ellemers (dalam Syah, 2014) menyatakan identifikasi sosial sebagai pendefinisian anggota terhadap suatu kategori sosial. Kategorisasi merupakan proses menciptakan sebuah lingkungan sosial atas dasar kategori tertentu. Perbandingan sosial dianggap sebagai media pembentuk identitas sosial dengan membandingkannya dengan kelompok lain.

Widyanti (2019) juga menjelaskan bahwa proses administratif dalam lingkup organisasi juga memiliki kaitan erat dengan sistem sosial yang berkembang di lingkungan organisasi. Sistem sosial merupakan suatu sistematika yang diatur berdasarkan pola relasi dalam lingkungan organisasi, dimana sistematika tersebut diberlakukan atas dasar pemenuhan tujuan yang ingin dicapai. Salah

satu contoh nyata dari sistem sosial yang ada pada organisasi adalah terciptanya atau berkembangnya organisasi di bidang sosial.

e) Struktur Organisasi

As'ad & Fridiyanto (2021) menjelaskan bahwa struktur organisasi jika dikaitkan dengan konteks budaya berkaitan erat dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu komponen yang sangat penting untuk menambah kekuatan anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah diusung dalam organisasi. Pendekatan modern kepemimpinan menyatakan bahwa sifat kepemimpinan dapat diperoleh melalui pelatihan tanpa mempertimbangkan karakter personalia tertentu.

Sahir, dkk (2022) menambahkan bahwa terdapat aspek utama yang terlibat dalam proses kepemimpinan. Aspek kepengikutan mengacu kepada orang yang dipimpin untuk melakukan sesuatu. Aspek perbedaan kekuasaan mengacu pada perbedaan kewenangan antara pemimpin dan anggota. Aspek penggunaan kekuasaan mengacu kepada proses logis bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi anggotanya. Aspek nilai kepemimpinan merujuk pada nilai positif yang dibawa oleh pemimpin.

f) Gaya Manajemen

Rifa'i & Fadhli (2013) menjelaskan bahwa setiap pimpinan perlu berkomitmen terhadap prinsip dasar manajemen organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prinsip-prinsip

manajemen akan memberikan dukungan dalam kesuksesan pimpinan organisasi menjalankan kinerjanya. Prinsip-prinsip manajemen juga dapat membantu meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kepercayaan dirinya dalam memimpin anggotanya.

Agus (2016) menjelaskan bahwa manajemen organisasi memiliki empat fungsi utama, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif, efisien, serta rasional, maka pemimpin dituntut dapat menjalankan fungsi tersebut. Berhasilnya pemimpin dipengaruhi oleh kemampuannya dalam melaksanakan fungsi tersebut. Pada organisasi, pimpinan memiliki tugas utama untuk melaksanakan fungsi utama manajemen sebagai pembeda dengan fungsi bawahan.

#### 2.2.4 Dampak Budaya Organisasi

##### a) Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, dkk (2020) terhadap karyawan puskesmas di Kabupaten Pati menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui perilaku kerja inovatif sebagai mediator. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif penerapan budaya organisasi, maka perilaku kerja inovatif serta kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Pati dapat ditingkatkan.

b) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) terhadap karyawan PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa budaya organisasi, maka penilaian kinerja karyawan akan berdasar pada spekulasi saja.

c) Meningkatkan Kualitas Layanan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lopian, Pio, & Sambul (2020) terhadap karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Bitung menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Bitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi diterapkan dengan baik dan bernilai positif pada pola perilaku karyawan untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas, maka kualitas pelayanan juga dapat ditingkatkan.

d) Meningkatkan Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum & Sudiro (2013) terhadap pegawai PTIIK UB menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB. Hal ini terlihat dari adanya salah satu budaya organisasi yang senantiasa

diterapkan secara intens di lingkungan PTIIK UB, yakni semangat kerja tinggi yang diusung oleh pegawai. Adanya semangat tinggi yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh besar dalam menjaga semangat dan antusiasme pegawai dalam bekerja.

e) Meningkatkan Komitmen Organisasional

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hascaryo (2004) terhadap karyawan PT. Pac Inti Corpora, Tbk menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Budaya organisasi memiliki peranan yang besar untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi setiap pekerjaan yang telah dilakukan maupun yang akan dilakukan oleh karyawan. Budaya organisasi juga memiliki kekuatan besar untuk meningkatkan motivasi karyawan.

2.2.5 Pengukuran Budaya Organisasi

a) *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI)

Alat ukur *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI) pertama kali dikembangkan oleh Cameron & Quinn (2006). Alat ukur ini berupa kuesioner yang terdiri atas enam aitem. Meskipun terdapat berbagai cara untuk memberikan penilaian terhadap budaya organisasi, alat ukur ini terbukti memiliki keakuratan untuk melihat dimensi-dimensi utama dari budaya yang dapat mempengaruhi organisasi. Alat ukur ini telah digunakan oleh banyak organisasi dan dapat digunakan untuk melihat kinerja organisasi.

Tujuan utama dari pengembangan alat ukur ini adalah untuk mengukur enam aspek utama dari budaya organisasi. Alat ukur ini juga dapat membantu organisasi dalam proses pengidentifikasian budaya organisasi yang perlu dilakukan pengembangan berdasarkan pandangan dari anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan budaya organisasi tersebut tentunya didasarkan pada kesesuaian dengan apa yang menjadi tuntutan lingkungan di masa yang akan datang serta peluang yang mungkin dihadapi oleh perusahaan.

b) *Organizational Culture Profile (OCP)*

Alat ukur OCP pertama kali dikembangkan oleh O'Reilly, Chatman, & Caldwell (1991). Alat ukur ini dikembangkan untuk mengetahui kecocokan hubungan personal-budaya. Alat ukur ini mengandung pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana nilai organisasi dapat menggambarkan peran sasaran serta pandangan individu dalam menciptakan nilai tersebut. Kecocokan hubungan personal-budaya dapat dihitung dengan menghubungkan nilai organisasi dengan pandangan individu.

Alat ukur ini terdiri atas 54 aitem pernyataan yang dapat digunakan untuk mengetahui korelasi antara nilai individu serta organisasi. Untuk menghasilkan profil yang diharapkan, pengembang meminta responden untuk mengklasifikasikan 54 aitem alat ukur menjadi sembilan kategori yang diurutkan berdasarkan keterkaitannya dengan nilai individu dan nilai organisasi. Sebagian kecil dari aitem berada

pada kategori ekstrim, dan sebagian aitem lainnya berada pada kategori sentral serta kategori netral.

## 2.3 Subjek Penelitian

### 2.3.1 Definisi

Menurut Peraturan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020, Badan Narkotika Nasional (BNN) termasuk salah satu lembaga pemerintah non-kementerian (LPNK) yang ada di Indonesia. Badan Narkotika Nasional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia melalui proses koordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Badan Narkotika Nasional dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

### 2.3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Narkotika Nasional terdiri atas:

1. Kepala,
2. Sekretariat Utama,
3. Deputi Bidang Pencegahan,
4. Deputi Bidang Pemberdayaan Masyarakat,
5. Deputi Bidang Pemberantasan,
6. Deputi Bidang Rehabilitasi,
7. Deputi Bidang Hukum dan Kerja Sama,
8. Inspektorat Utama,
9. Pusat Penelitian, Data, dan Informasi,

10. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia,
11. Pusat Laboratorium Narkotika, dan
12. Instansi Vertikal.

### 2.3.3 Unsur Kepegawaian

Unsur-unsur kepegawaian di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan terbagi atas tiga, yakni BKO (Bawah Kendali Operasi), ASN, serta PPK (Pegawai dengan Perjanjian Kerja). ASN merupakan pegawai negeri sipil yang terdaftar sebagai pegawai tetap di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. PPK merupakan ASN yang diangkat dengan perjanjian kerja tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi. Sementara, BKO (Bawah Kendali Operasi) merupakan pegawai yang diperbantukan dari pihak kepolisian.

### 2.3.4 Tugas Pokok dan Fungsi

#### 1. Tugas

Menurut Pasal 2 Peraturan BAB I Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020, dicantumkan bahwa Badan Narkotika Nasional mengemban beberapa tugas, diantaranya:

- a) Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- b) Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.

- c) Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- d) Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat.
- e) Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- f) Memantau, mengarahkan, dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- g) Melakukan kerja sama bilateral dan multilateral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- h) Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- i) Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
- j) Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Selain tugas tersebut diatas, Badan Narkotika Nasional juga mengemban tugas untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan

nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

## 2. Fungsi

Menurut Pasal 3 Peraturan BAB I Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020, dicantumkan bahwa Badan Narkotika Nasional melaksanakan beberapa fungsi, diantaranya:

- a) Penyusunan dan perumusan kebijakan nasional di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disingkat dengan P4GN.
- b) Penyusunan, perumusan dan penetapan norma, standar, kriteria, dan prosedur P4GN.
- c) Penyusunan perencanaan, program, dan anggaran BNN.
- d) Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerja sama di bidang P4GN.
- e) Pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerja sama.
- f) Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang P4GN kepada instansi vertikal di lingkungan BNN.

- g) Pengoordinasian instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam rangka penyusunan dan perumusan serta pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.
- h) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi di lingkungan BNN.
- i) Pelaksanaan fasilitasi dan pengoordinasian wadah peran serta masyarakat.
- j) Pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba.
- k) Pelaksanaan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi di bidang narkoba, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
- l) Pengoordinasian instansi pemerintah terkait maupun komponen masyarakat dalam pelaksanaan rehabilitasi dan penyatuan kembali ke dalam masyarakat setelah perawatan lanjutan bagi penyalahgunaan dan/atau pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol di tingkat pusat dan daerah.
- m) Pengoordinasian peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat.

- n) Peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi penyalah guna dan/atau pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol berbasis komunitas terapeutik atau metode lain yang telah teruji keberhasilannya.
- o) Pelaksanaan penyusunan, pengkajian, dan perumusan peraturan perundangan-undangan serta pemberian bantuan hukum di bidang P4GN.
- p) Pelaksanaan kerja sama nasional, regional, dan internasional di bidang P4GN.
- q) Pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan P4GN di lingkungan BNN.
- r) Pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan P4GN di lingkungan BNN.
- s) Pelaksanaan koordinasi pengawasan fungsional instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat di bidang P4GN.
- t) Pelaksanaan penegakan disiplin, kode etik pegawai BNN, dan kode etik profesi penyidik BNN.
- u) Pelaksanaan pendataan dan informasi nasional, penelitian dan pengembangan, dan pendidikan dan pelatihan di bidang P4GN.
- v) Pelaksanaan pengujian narkoba, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

- w) Pengembangan laboratorium uji narkotika, psikotropika, dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
- x) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN

#### **2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Budaya organisasi menurut Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) mengacu kepada sebuah tatanan atau sistematika yang didalamnya mencakup beberapa aspek yaitu perilaku, nilai, serta kepercayaan yang diraskaan secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya yang diterapkan dan dikembangkan dalam organisasi memiliki tujuan untuk mengatur arah perilaku dari setiap anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi juga dipandang sebagai bentuk kepribadian yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya.

Budaya organisasi juga dianggap sebagai suatu bentuk aturan yang diterapkan oleh suatu organisasi ataupun instansi untuk menertibkan proses yang dilakukan oleh organisasi atau instansi tersebut. Selain berperan sebagai identitas atau tanda pengenal bagi suatu organisasi, budaya organisasi juga memiliki peranan penting sebagai sumber atau pedoman pergerakan dari organisasi tersebut. Budaya organisasi juga terkadang dianggap sebagai gambaran citra baik atau buruk dari organisasi tersebut. Budaya organisasi juga mempengaruhi banyak hal yang terkait dengan dinamika organisasi.

Salah satu hal yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah perilaku kerja negatif yang dilakukan oleh anggota organisasi tersebut. Hasil pengambilan data awal berupa penyebaran survei serta wawancara terhadap 10 orang pegawai salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kota Makassar menunjukkan bahwa meskipun di instansi tersebut budaya organisasi diterapkan sebagai salah satu bentuk aturan, masih ada pegawai yang belum mampu mengindahkan atau menaati aturan tersebut yang diindikasikan oleh perilaku kerja negatif yang terjadi.

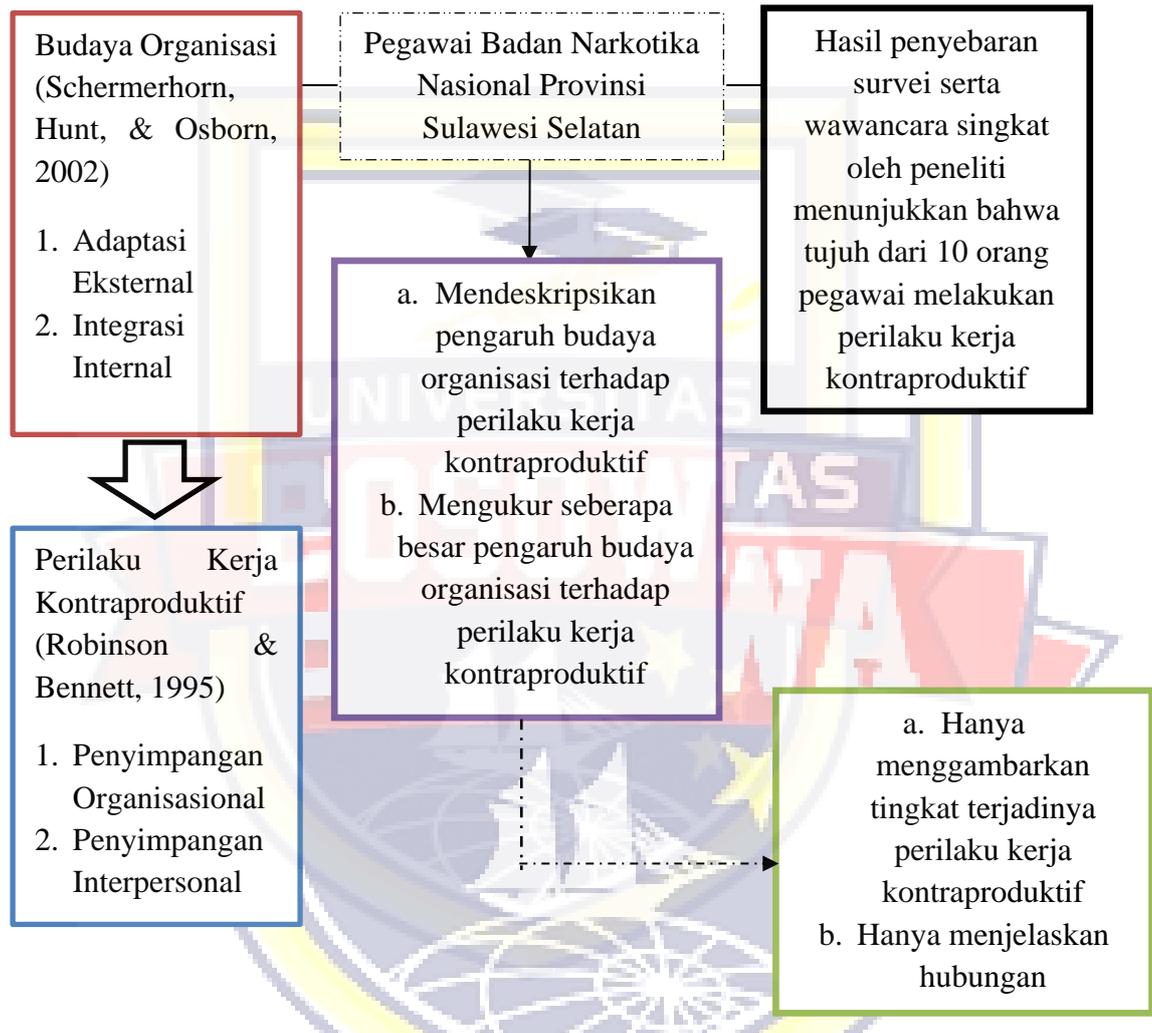
Perilaku kerja negatif yang dilakukan oleh pegawai tersebut juga dikenal dengan istilah perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif menurut Spector & Fox (dalam Spector, dkk., 2006) merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh anggota dari suatu organisasi yang sifatnya merugikan atau dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kerugian terhadap organisasi maupun setiap individu yang tergabung dalam organisasi tersebut, khususnya pihak-pihak pemegang kepentingan di lingkungan organisasi seperti klien ataupun rekanan kerja.

Perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk didalamnya budaya organisasi. Hal ini berkaitan dengan anggapan atau pandangan yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu bentuk pengaruh sosial yang berkembang di lingkungan organisasi. Apabila dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif, maka perilaku kerja kontraproduktif dapat berkembang salah satunya oleh karena adanya pengaruh

kolektif yang mengakibatkan perilaku kerja kontraproduktif ini bisa terjadi.

Contohnya adalah agresi yang dilakukan oleh kelompok kerja.

## 2.5 Kerangka Penelitian



### Keterangan:

- : Objek penelitian      → : Bertujuan untuk
- : Tujuan penelitian      - - - - - → : Melihat kekurangan penelitian sebelumnya
- : Aspek budaya organisasi      ⇨ : Mempengaruhi
- : Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif
- : Fenomena penelitian
- : Kekurangan penelitian sebelumnya

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Mustari & Rahman (2012) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah proses kajian serta proses analisis yang dilakukan dengan kajian eksperimental dan data angka dengan menggunakan langkah-langkah statistika. Abubakar (2021) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data secara numerik atau melakukan konversi terhadap suatu data kualitatif menjadi data numerik, contohnya dengan menggunakan skala.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Rahmadi (2011) menjelaskan bahwa variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai objek dari suatu penelitian serta sebagai keadaan atau konsep yang bervariasi dari aspek bentuk, kualitas, kuantitas, standar, serta aspek lainnya. Siyoto & Sodik (2015) menjelaskan bahwa sesuatu yang pengertiannya tidak bervariasi dapat dijadikan sebagai variabel dengan melihat aspeknya. Penjelasan tersebut ditambahkan oleh Syahza (2021) yang menjelaskan bahwa variabel dari suatu penelitian dapat dilihat dari tinjauan teoritisnya serta dapat diperkuat oleh hipotesis penelitiannya.

Nurdin & Hartati (2019) menjelaskan bahwa variabel penelitian secara umum terbagi atas dua jenis. Kedua jenis variabel tersebut yakni variabel bebas

(*independent variable*) serta variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas merupakan jenis variabel yang memberikan pengaruh serta menjelaskan variabel lainnya. Variabel bebas dapat memberikan perubahan terhadap variabel terikat. Sementara variabel terikat adalah variabel yang diberikan pengaruh atau dijelaskan oleh variabel lain. Variabel terikat tidak dapat memberikan perubahan kepada variabel bebas.

- a) Variabel Independen : Budaya Organisasi
- b) Variabel Dependen : Perilaku Kerja Kontraproduktif



### 3.3 Definisi Variabel

#### 3.3.1 Definisi Konseptual

- a) Budaya Organisasi

Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah tatanan yang didalamnya terkandung perilaku, nilai, serta kepercayaan yang diyakini bersama oleh anggota organisasi. Hal tersebut diciptakan dalam sebuah organisasi serta mengatur perilaku dari setiap anggota organisasi. Budaya organisasi juga dikenal dengan istilah budaya korporat. Setiap organisasi pastinya menerapkan budaya yang berbeda-beda seperti halnya perbedaan kepribadian antar individu.

#### b) Perilaku Kerja Kontraproduktif

Robinson & Bennett (1995) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai penyimpangan di lingkungan kerja. Istilah tersebut merujuk pada segala bentuk pelanggaran atau penyelewengan yang dilakukan secara sengaja dan sukarela oleh pegawai terhadap segala bentuk aturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Pelanggaran yang dilakukan tersebut mampu memberikan kerugian kepada organisasi secara keseluruhan, anggota organisasi, ataupun keduanya secara simultan.

#### 3.3.2 Definisi Operasional

##### a) Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah segala bentuk aturan serta kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan di lingkungan kerja. Aturan serta kebiasaan tersebut dapat bersifat tertulis maupun tidak tertulis dan bertujuan untuk mengatur serta menertibkan pegawai selama berada di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Salah satu contoh aturan yang dimaksud adalah wajib hadir tepat waktu di tempat kerja.

##### b) Perilaku Kerja Kontraproduktif

Pengertian perilaku kerja kontraproduktif yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah segala bentuk tindakan atau perilaku yang bersifat merugikan yang ditunjukkan oleh pegawai Badan Narkotika Nasional

Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Tindakan atau perilaku tersebut dianggap sebagai bentuk pelanggaran serta pencemaran terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Salah satu contoh umum dari tindakan perilaku yang dimaksud adalah adanya sebagian pegawai yang hadir dengan tidak tepat waktu di lingkungan kerja.

### **3.4 Populasi**

Garaikah & Darmanah (2019) menjelaskan bahwa populasi merupakan bentuk umum dari objek dari penelitian yang memiliki karakteristik tertentu berdasarkan ketetapan peneliti untuk dikaji lebih dalam dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan terkait hasil penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan yang berjumlah 74 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga peneliti akan mengambil seluruh anggota dari populasi untuk dijadikan sebagai responden penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini. Supranto (2008) menjelaskan bahwa skala atau kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan sistematis dan terstandarisasi sehingga dapat diajukan kepada banyak responden. Azwar (2012) kemudian menambahkan bahwa skala merupakan kumpulan pertanyaan yang dikembangkan untuk

mengukur variabel dengan melihat tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap kumpulan pertanyaan tersebut.

### 3.5.1 Skala Budaya Organisasi

Alat ukur untuk variabel budaya organisasi dikonstruksi sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada dua aspek utama dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002). Aspek dari budaya organisasi yaitu adaptasi eksternal dan integrasi internal.

**Tabel 3.1** *Blueprint* Alat Ukur Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah Soal	Jumlah
Adaptasi Eksternal	Pencapaian Tujuan Organisasi	1, 11, 21, 31, 41	5	50
	Interaksi dengan Pihak Luar	2, 12, 22, 32, 42	5	
	Pengetahuan terhadap Misi Organisasi	3, 13, 23, 33, 43	5	
	Peran Anggota Organisasi	4, 14, 24, 34, 44	5	
	Cara Menghadapi Kesuksesan dan Kegagalan	5, 15, 25, 35, 45	5	
	Pengalaman yang Didapatkan dalam Organisasi	6, 16, 26, 36, 46	5	
	Pengembangan Identitas Organisasi	7, 17, 27, 37, 47	5	

Integrasi Internal	Metode Penugasan Organisasi	8, 18, 28, 38, 48	5	50
	Metode Komunikasi Organisasi	9, 19, 29, 39, 49	5	
	Keyakinan terhadap Perubahan pada Organisasi	10, 20, 30, 40, 50	5	

### 3.5.2 Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Alat ukur untuk variabel perilaku kerja kontraproduktif diadaptasi dan dimodifikasi sendiri oleh peneliti dari alat ukur *The Interpersonal and Organizational Deviance Scale* (IODS) yang dikembangkan oleh Robinson & Bennett. (2000). Alat ukur ini mengukur dua dimensi utama dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu penyimpangan organisasional, serta penyimpangan interpersonal.

**Tabel 3.2** *Blueprint* Alat Ukur Perilaku Kerja Kontraproduktif

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah Soal	Jumlah
Penyimpangan Organisasional	2, 3, 5, 7, 9, 10, 14, 15, 16, 21, 22, 24	12	19
Penyimpangan Interpersonal	4, 6, 8, 11, 18, 20, 23	7	

## 3.6 Uji Instrumen

### 3.6.1 Uji Validitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa konsep dari validitas suatu alat ukur merujuk kepada seberapa tepat serta seberapa cermat hasil dari kegiatan pengukuran yang telah dilakukan. Suatu pengukuran dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu seberapa besar jumlah aspek psikologis yang ada pada diri seorang individu. Jumlah tersebut dinyatakan dengan nilai yang tertera pada instrumen pengukuran yang digunakan. Validitas juga dapat dinyatakan sebagai seberapa jauh atau dekat selisih dari nilai yang terlihat dengan nilai murni.

#### a) Validitas Isi

Retnawati (2016) menjelaskan bahwa validitas isi merujuk kepada seberapa jauh setiap aitem dalam alat ukur mampu merepresentasikan seluruh aspek yang hendak diukur pada objek penelitian. Validitas isi dari suatu alat ukur juga dapat merujuk kepada seberapa jauh aitem dalam alat ukur mampu mewakili karakteristik dari perilaku yang akan diukur. Validitas isi dianggap sebagai proses rasionalisasi dari analisis yang dilakukan kepada komponen yang hendak diukur untuk melihat pencerminan aitem.

Peneliti kemudian meminta bantuan dari tiga orang *Subject Matter Expert* (SME) yang merupakan dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Berdasarkan penilaian *Subject Matter Expert* (SME) satu orang SME menyarankan penghapusan pada aitem nomor 43.

Peneliti kemudian berkonsultasi kembali ke dosen pembimbing terkait dengan saran penghapusan aitem tersebut. Dosen pembimbing menyarankan agar tidak menggugurkan aitem sama sekali sebelum diujicobakan kepada responden.

b) Validitas Konstruk

Retnawati (2016) menjelaskan bahwa validitas konstruk dari suatu instrumen penelitian merupakan suatu bentuk validitas yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur yang digunakan dapat memperlihatkan kemampuan atau rancang bangun teori yang hendak diukur. Proses validitas konstruk dimulai dengan melakukan identifikasi serta membatasi variabel yang akan diukur. Setelah itu, dinyatakan ke dalam bentuk logis yang mengacu kepada penjelasan teoritis dari variabel yang hendak diukur.

Peneliti kemudian melakukan ujicoba skala budaya organisasi dengan menyebarkan skala tersebut kepada 63 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Setelah itu, peneliti kemudian melakukan analisis data dengan bantuan aplikasi LISREL versi 8.80. Hasilnya, dari 50 aitem yang diujicobakan dalam skala budaya organisasi, terdapat 12 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid, yakni aitem 18, 24, 27, 28, 29, 32, 34, 35, 36, 39, 41, 46. Aitem tersebut dinyatakan gugur karena nilai *factor loading* yang kurang dari 0,30 dan nilai *t-value* yang kurang dari 1,96.

Peneliti juga melakukan ujicoba skala perilaku kerja kontraproduktif dengan menyebarkan skala kepada 63 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Setelah itu, peneliti kemudian melakukan analisis data dengan metode *Pearson Product Moment Correlations* menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasilnya, dari 19 aitem yang diujicobakan, terdapat enam aitem yang dinyatakan gugur, yakni aitem 1, 4, 9, 11, 13, dan 16. Aitem tersebut dinyatakan gugur karena nilai *pearson correlation* yang kurang dari 0,244 (nilai *r*-tabel untuk 63 responden) dan nilai signifikansi diatas 0,05.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Budiastuti & Bandur (2018) menjelaskan bahwa konsep reliabilitas pada penelitian, khususnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif mengacu kepada tingkat konsistensi dari suatu penelitian jika digunakan dalam keadaan yang berbeda. Adapun nilai reliabilitas dari masing-masing dimensi pada alat ukur *The Interpersonal and Organizational Deviance Scale (IODS)* yang dikembangkan oleh Robinson & Bennett (2004) setelah diuji menggunakan metode CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) sebesar 0,81 dan 0,78.

#### a) Budaya Organisasi

Peneliti kemudian menguji reliabilitas skala budaya organisasi yang berjumlah 50 aitem menggunakan formula *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil ujicoba

yang dilakukan, diperoleh nilai reliabilitas skala budaya organisasi sebesar 0,924 dengan jumlah aitem sebanyak 38. Berdasarkan klasifikasi tingkat reliabilitas menurut Budiastuti & Bandur (2018), dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas skala budaya organisasi tergolong sebagai reliabilitas yang sangat baik (*very good reliability*).

**Tabel 3.3** Hasil Uji Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.924	38

b) Perilaku Kerja Kontraproduktif

Peneliti kemudian menguji reliabilitas skala perilaku kerja kontraproduktif yang berjumlah 19 aitem menggunakan formula *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil ujicoba yang dilakukan, diperoleh nilai reliabilitas skala budaya organisasi sebesar 0,906 dengan jumlah aitem sebanyak 13. Berdasarkan klasifikasi tingkat reliabilitas menurut Budiastuti & Bandur (2018), dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas skala budaya organisasi tergolong sebagai reliabilitas yang sangat baik (*very good reliability*).

**Tabel 3.4** Hasil Uji Reliabilitas Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.906	13

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Regresi

Wirawan (2016) menjelaskan bahwa analisis regresi merupakan suatu bentuk analisis data yang dilakukan untuk melihat pola pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Santoso (2019) menambahkan bahwa analisis regresi merupakan salah satu bentuk analisis data statistik yang dilakukan untuk melihat seberapa jauh hubungan kausalitas antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas disebut juga prediktor, sementara variabel terikat disebut juga respon.

#### 3.7.2 Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi dengan menggunakan metode non-parametrik, sehingga peneliti hanya melakukan uji normalitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

##### a) Uji Normalitas

Kariadinata & Abdurrahman (2012) menjelaskan bahwa uji normalitas merupakan proses pengujian terhadap kenormalan dari persebaran data. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah data yang diperoleh dari responden terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal merupakan data yang jika diuji akan merujuk kepada bentuk dari distribusi normal. Bentuk dari distribusi normal pada data dapat terjadi bila bentuk data berpusat pada *mean* dan *median*.

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Santoso (2019) menjelaskan bahwa uji hipotesis merupakan suatu langkah sistematis yang bertujuan untuk melihat apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak. Hasil dari proses pengujian hipotesis yang dilakukan tetap mengandung ketidakpastian, yang berarti hasil tersebut bisa benar dan bisa juga salah serta menimbulkan resiko. Ukuran besar maupun kecilnya resiko yang timbul dari hasil pengujian hipotesis biasanya dinyatakan sebagai probabilitas atau ukuran seberapa dipercaya hasil pengujian hipotesis yang diperoleh.

### 3.8 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap yang terdiri atas:

- a) Penyusunan proposal. Proses penyusunan proposal penelitian diawali dengan menentukan fenomena serta variabel penelitian dan mendiskusikan fenomena dan variabel penelitian tersebut bersama dosen pembimbing satu dan dosen pembimbing dua. Setelah penetapan fenomena serta variabel penelitian dilakukan, dilakukan dengan penyusunan proposal penelitian (BAB I hingga BAB III) sembari terus melakukan bimbingan secara rutin bersama dosen pembimbing satu dan dosen pembimbing dua.
- b) Penyusunan instrumen. Peneliti kemudian melakukan proses konstruksi alat ukur atau skala budaya organisasi. Konstruksi alat ukur budaya organisasi dimulai dengan menentukan jumlah indikator menyusun indikator dari setiap aspek budaya organisasi. Setelah itu, peneliti kemudian menentukan

jumlah aitem di setiap indikator dan menyusun aitem berdasarkan indikator-indikator yang ada. Peneliti juga melakukan adaptasi dan modifikasi skala perilaku kerja kontraproduktif. Dalam proses adaptasi dan modifikasi perilaku kerja kontraproduktif, peneliti dibantu oleh dua orang *translator*. Kedua translator ini kemudian menerjemahkan skala perilaku kerja kontraproduktif ke dalam Bahasa Indonesia dan juga melakukan menerjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggris. Setelah itu, peneliti kemudian menelaah kembali hasil translasi yang telah dilakukan oleh *translator*.

- c) Pengujian instrumen. Peneliti kemudian melakukan pengujian instrumen dengan dibantu oleh tiga orang *Subject Mater Expert* (SME) yang merupakan dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Setelah peneliti menelaah hasil penilaian dari setiap *Subject Matter Expert* (SME), peneliti kemudian melakukan ujicoba skala budaya organisasi kepada responden dengan menyebarkan skala secara *offline* dalam bentuk *hard file*.. Setelah seluruh responden mengisi skala yang disebarkan oleh peneliti, peneliti kemudian melakukan analisis berdasarkan hasil ujicoba yang ada dengan melakukan uji validitas serta uji reliabilitas.
- d) Pengambilan data. Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan skala penelitian yang telah disusun dan telah melewati tahap pengujian instrumen. Skala penelitian disebarkan kepada 74 orang responden. Skala disebarkan secara *offline* dalam bentuk *hard file*.

- e) Penginputan dan analisis data. Peneliti kemudian melakukan proses penginputan data menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Peneliti melakukan beberapa bentuk analisis data. Adapun bentuk-bentuk analisis data yang peneliti lakukan yakni analisis deskriptif, uji normalitas, dan uji hipotesis.
- f) Penyusunan laporan. Peneliti kemudian menyusun laporan hasil pengambilan data (BAB 4 dan BAB 5). Selain itu, peneliti juga memasukkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur variabel budaya organisasi yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis deskriptif terhadap demografi responden beserta dengan kategorisasi setiap variabelnya. Kemudian peneliti juga melakukan uji asumsi serta uji hipotesis yang menjadi dasar bagi peneliti dalam menentukan hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, peneliti kemudian menyimpulkan hasil penelitian di BAB 5 serta menyusun saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi responden serta calon peneliti selanjutnya.

### 3.9 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5** *Time Schedule* Penelitian

Kegiatan	Bulan											
	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
Penyusunan Proposal	✓	✓	✓	✓	✓							
Seminar Proposal						✓						

Penyusunan Instrumen						✓	✓	✓				
Pengujian Instrumen							✓	✓	✓	✓	✓	
Pengambilan Data											✓	✓
Penginputan dan Analisis Data												✓
Penyusunan Laporan												✓



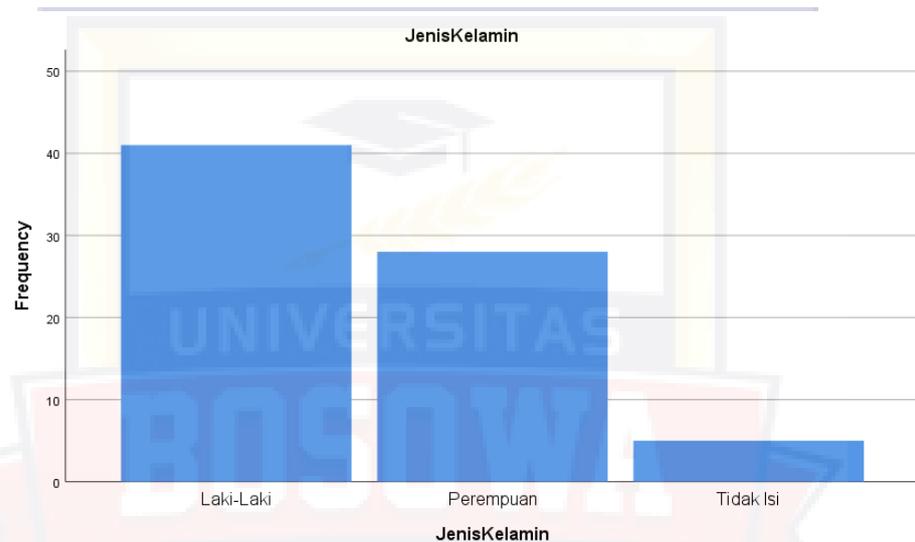
## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis

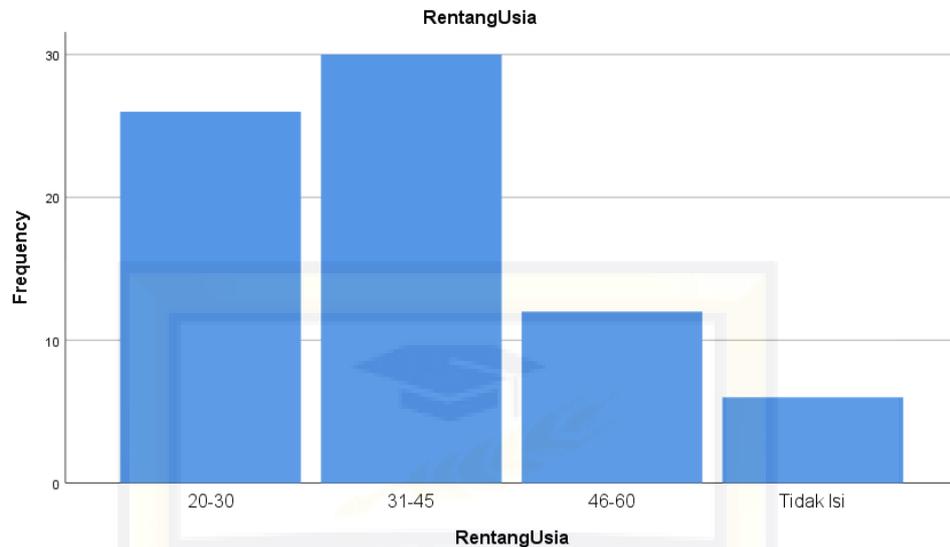
##### 4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Demografi

###### a) Jenis Kelamin



Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jenis kelamin responden dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25, diperoleh hasil bahwa dari 74 orang responden yang mengisi skala penelitian yang disebar oleh peneliti, 41 orang responden diantaranya berjenis kelamin laki-laki. Sementara itu, 28 orang responden diantaranya berjenis kelamin perempuan dan lima orang responden tidak mengisi bagian jenis kelamin pada bagian identitas skala yang disebar oleh peneliti.

## b) Rentang Usia



Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap rentang usia responden menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dari 74 orang responden yang mengisi skala penelitian yang disebar oleh peneliti, 26 orang responden berada pada rentang usia 20-30 tahun. Sementara itu, 30 orang responden berada pada rentang usia 31-45 tahun, 12 orang responden berada pada rentang usia 46-60 tahun, dan terdapat juga enam orang responden yang tidak mengisi bagian usia pada bagian identitas responden.

## 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor

Peneliti melakukan analisis deskriptif setiap variabel berdasarkan tingkat skor dengan menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS versi 25. Peneliti menggunakan lima macam kategorisasi dalam

proses analisis data penelitian ini, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

**Tabel 4.1** Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus Kategorisasi
Sangat Tinggi	$M + 1.5SD < X$
Tinggi	$M + 0.5SD < X \leq M + 1.5SD$
Sedang	$M - 0.5SD < X \leq M + 0.5SD$
Rendah	$M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1.5SD$

a) Budaya Organisasi

Peneliti melakukan analisis deskriptif variabel budaya organisasi dengan menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS versi 25.

**Tabel 4.2** Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	74	133	190	160.96	14.879

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan pada variabel budaya organisasi dengan jumlah responden sebanyak 74 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, diperoleh nilai minimum atau terendah sebesar 133 dan nilai maksimum atau tertinggi sebesar 190. Selain itu, diperoleh pula nilai rata-rata sebesar 160.96 serta nilai standar deviasi sebesar 14.879.

**Tabel 4.3** Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kriteria Statistik	Rentang Skor	Keterangan	N	Persen (%)
$M + 1.5SD < X$	$183.2785 < X$	Sangat Tinggi	3	4.1
$M + 0.5SD < X \leq M + 1.5SD$	$168.3995 < X \leq 183,2785$	Tinggi	21	28.4
$M - 0.5SD < X \leq M + 0.5SD$	$153.5205 < X \leq 168.3995$	Sedang	27	36.5
$M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$	$138.6415 < X \leq 153.5205$	Rendah	15	20.3
$X \leq M - 1,5SD$	$X \leq 138.6415$	Sangat Rendah	8	10.8

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh terkait kategorisasi variabel budaya organisasi, dapat dilihat bahwa terdapat tiga orang responden yang berada pada kategori sangat tinggi, 21 orang responden yang berada pada kategori tinggi, 27 orang responden yang berada pada kategori sedang, 15 orang responden yang berada pada kategori rendah, dan delapan orang responden yang berada pada kategori sangat rendah.

b) Perilaku Kerja Kontraproduktif

Peneliti melakukan analisis deskriptif terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* dan *SPSS* versi 25.

**Tabel 4.4** Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Kerja

## Kontraproduktif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku Kerja Kontraproduktif	74	13	60	18.46	10.531

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan pada variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan jumlah responden sebanyak 74 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, diperoleh nilai minimum atau terendah sebesar 19 dan nilai maksimum atau tertinggi sebesar 66. Selain itu, diperoleh pula nilai rata-rata sebesar 24.77 serta nilai standar deviasi sebesar 10.720.

**Tabel 4.5** Kategorisasi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kriteria Statistik	Rentang Skor	Keterangan	N	Persen (%)
$M + 1.5SD < X$	$34.2565 < X$	Sangat Tinggi	6	8.1
$M + 0.5SD < X \leq M + 1.5SD$	$23.7255 < X \leq 34,2565$	Tinggi	2	2.7
$M - 0.5SD < X \leq M + 0.5SD$	$13.1945 < X \leq 23.7255$	Sedang	28	37.8
$M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$	$2.6635 < X \leq 13.1945$	Rendah	38	51.4
$X \leq M - 1,5SD$	$X \leq 2.6635$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh terkait kategorisasi variabel perilaku kerja kontraproduktif, dapat dilihat bahwa terdapat enam orang responden yang berada pada kategori sangat tinggi, dua orang responden yang berada pada ketegori tinggi, 28 orang responden yang berada pada kategori sedang, 38 orang responden

yang berada pada kategori rendah, dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori sangat rendah.

#### 4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel berdasarkan Demografi

##### a) Budaya Organisasi

**Tabel 4.6** Deskriptif Demografi Variabel Budaya Organisasi

Deskriptif Budaya Organisasi Berdasarkan Demografi	Karakteristik	Kategorisasi Budaya Organisasi				
		ST	T	S	R	SR
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	13	14	6	5
	Perempuan	0	5	11	9	3
	Tidak Isi	0	3	2	0	0
Rentang Usia	20-30 tahun	1	5	15	4	1
	31-45 tahun	2	11	7	7	3
	46-60 tahun	0	5	3	3	1
	Tidak Isi	0	0	2	1	3

Berdasarkan tabel deskriptif variabel budaya organisasi

berdasarkan demografi, tingkat skor budaya organisasi tertinggi terjadi pada responden berjenis kelamin laki-laki. Sementara, jika dilihat dari rentang usia maka tingkat skor budaya organisasi tertinggi terjadi pada responden yang berada pada rentang usia 31-45 tahun.

##### b) Perilaku Kerja Kontraproduktif

**Tabel 4.7** Deskriptif Demografi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif

Deskriptif Perilaku Kerja Kontraproduktif Berdasarkan Demografi	Karakteristik	Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif				
		ST	T	S	R	SR
Jenis Kelamin	Laki-Laki	1	0	15	25	0
	Perempuan	5	2	9	12	0
	Tidak Isi	0	0	4	1	0
	20-30 tahun	2	0	7	17	0

Rentang Usia	31-45 tahun	4	2	10	14	0
	46-60 tahun	0	0	8	4	0
	Tidak Isi	0	0	3	3	0

Berdasarkan tabel deskriptif variabel perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan demografi, tingkat perilaku kerja kontraproduktif tertinggi terjadi pada responden berjenis kelamin perempuan. Sementara, jika dilihat dari rentang usia maka tingkat perilaku kerja kontraproduktif tertinggi terjadi pada responden yang berada pada rentang usia 31-45 tahun.

#### 4.1.4 Hasil Analisis Uji Asumsi

##### a) Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas terhadap variabel budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi *SPSS Statistics* versi 25.

**Tabel 4.8** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.*	Keterangan
Budaya Organisasi	0.064	Terdistribusi Normal
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.000	Tidak Terdistribusi Normal

Keterangan: Sig.\*: Nilai signifikansi ( $p$ ) > 0,05

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi, data dari variabel budaya organisasi terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi data variabel budaya organisasi yakni sebesar 0.064 ( $p > 0,05$ ). Sementara, hasil uji normalitas untuk data variabel perilaku kerja kontraproduktif tidak terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai

signifikansi variabel perilaku kerja kontraproduktif yakni sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ).

#### 4.1.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis terhadap variabel budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif dengan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Adapun hipotesis penelitian yang diuji adalah ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

**Tabel 4.9** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R-Square	Kontribusi	Sig. F	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.005	0,5%	0.535	Tidak Signifikan

Keterangan: R-Square = nilai koefisien determinan

Sig. F Change = Nilai Signifikansi F ( $p < 0.05$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan, peneliti memperoleh nilai R-Square sebesar 0.005. Hasil tersebut berarti bahwa budaya organisasi memberikan sumbangsih sebesar 0,5% terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Selain itu, masih terdapat 95,5% faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti yang memberikan sumbangsih terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Nilai kontribusi tersebut diatas menghasilkan nilai F sebesar 0.388 dengan nilai signifikan sebesar 0.535 ( $p > 0.05$ ). Nilai tersebut diatas

menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan ditolak. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNNP) Sulawesi Selatan.

#### **4.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana serta hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif yang hanya berada pada rentang 0,5% dan 99,5% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil tersebut menolak teori yang disampaikan oleh Sackett & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005). Hasil tersebut tentunya tidak terlepas dari beberapa faktor yang mendasarinya. Salah satu faktor yang mendasari adalah kategorisasi data dari variabel budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif yang berbanding terbalik. Dimana, kategorisasi variabel budaya organisasi menunjukkan hasil yang cenderung

tinggi, sementara kategorisasi variabel perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan hasil yang cenderung rendah.

Sehingga, dari kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menerapkan budaya organisasi dengan baik dengan tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang rendah. Selain itu, hasil tersebut juga diperkuat oleh teori yang diungkapkan oleh Sackett & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) bahwa terdapat variabel-variabel lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif seperti faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, sistem pengendalian, dan ketidakadilan.

Berdasarkan hasil analisis peneliti dengan mengaitkan antara teori tersebut diatas dengan data yang diperoleh, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif yang timbul dapat dipengaruhi oleh karakteristik kelompok kerja yang ada di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dari bentuk perilaku kerja kontraproduktif yang dominan muncul berdasarkan hasil pengambilan data oleh peneliti, dimana diantaranya terdapat perilaku mengolok-olok rekan kerja serta melontarkan lelucon yang dapat menyakiti perasaan teman kerja.

Perilaku mengolok-olok rekan kerja serta melontarkan lelucon yang dapat menyakiti perasaan teman kerja merupakan contoh perilaku kerja kontraproduktif yang dapat muncul akibat faktor karakteristik kelompok kerja yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Dimana, karakteristik kelompok kerja sendiri mengacu kepada segala bentuk proses yang dihadapi

oleh individu dalam melakukan pekerjaan dalam suatu kelompok kerja, termasuk didalamnya adalah segala bentuk interaksi dan komunikasi yang terjadi antar seluruh individu yang tercakup kepada kelompok kerja tersebut.

Hasil uji hipotesis diatas juga bertentangan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda & Handoyo (2020) terhadap 186 orang karyawan Rumah Sakit X yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif di Rumah Sakit X. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandra & Suharmono (2022) terhadap 90 orang pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif di Bank Jateng Kantor Cabang Utama.

Selain itu, masih ada juga beberapa variabel lain diluar variabel penelitian yang dapat memberikan pengaruh terhadap terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Hal tersebut juga didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Destriana & Dewi (2021) terhadap 60 orang pegawai *Main Store Graha Kaori Group* menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan variabel *work stress* dapat memberikan pengaruh terhadap tingkatan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di lingkup *Main Store Graha Kaori Group*.

Selain itu, terdapat pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, Putra, & Hayuningtias (2021) terhadap 210 orang karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Probolinggo yang menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* mampu memberikan pengaruh yang

bersifat positif terhadap seluruh aspek dari variabel perilaku kerja kontraproduktif baik itu aspek *counterproductive work behavior personal* (CWB-P) maupun aspek *counterproductive work behavior organizational* (CWB-O) di salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Probolinggo.

Selain itu, menurut peneliti, struktur kepegawaian BKO (Bawah Kendali Organisasi) yang terdapat di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan juga dapat mempengaruhi hasil uji hipotesis pada penelitian ini. Dalam lingkup Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, BKO sendiri merupakan sebutan untuk pegawai-pegawai yang berasal dari pihak kepolisian yang bekerja dengan jangka kontrak tertentu di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan dan dapat ditarik kembali ke kepolisian sewaktu-waktu disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

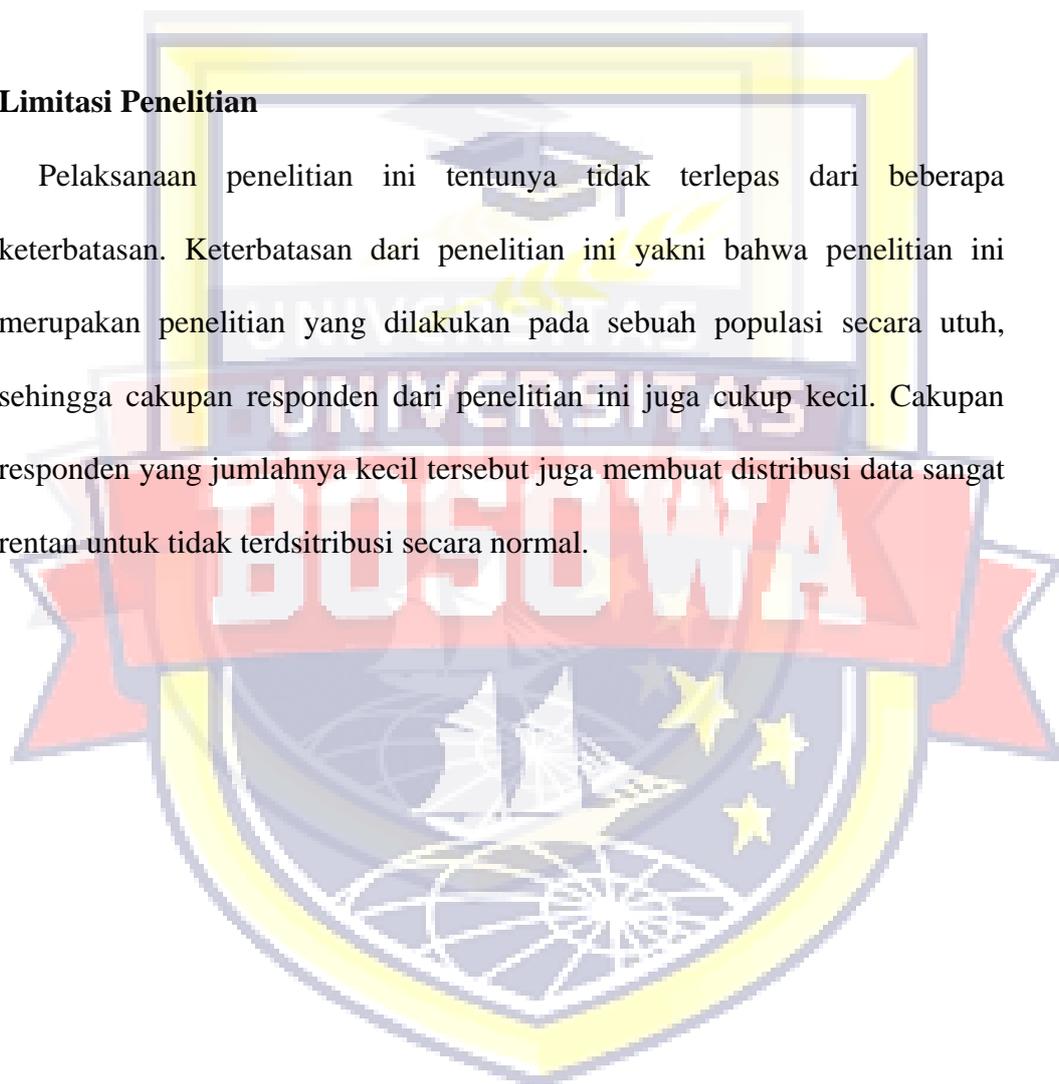
Adanya pegawai-pegawai dengan status kepegawaian BKO (Bawah Kendali Organisasi) ini mengakibatkan adanya pemahaman terhadap dua budaya organisasi yang berbeda, sehingga memungkinkan juga terjadinya pencampuran persepsi budaya organisasi yang berlaku di instansi kepolisian dengan budaya organisasi yang berlaku di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Selain itu, pegawai dengan status kepegawaian BKO ini juga membawa budaya organisasi yang diterapkan di kepolisian ke lingkup Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

Hal tersebut juga dapat terlihat dari keberadaan pegawai dengan status BKO ini yang jarang terlihat di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan. Pegawai-pegawai dengan status BKO ini lebih

banyak melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar kantor (penangkapan tersangka atau penggerebekan) dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan di dalam kantor. Hal tersebut juga sesuai dengan tugas utama mereka sebagai aparat kepolisian yang diperbantukan sebagai pegawai dengan status BKO di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

### **4.3 Limitasi Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan. Keterbatasan dari penelitian ini yakni bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi secara utuh, sehingga cakupan responden dari penelitian ini juga cukup kecil. Cakupan responden yang jumlahnya kecil tersebut juga membuat distribusi data sangat rentan untuk tidak terdistribusi secara normal.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan, peneliti dalam hal ini menyimpulkan beberapa hal:

1. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan tidak terbukti.
2. Teori yang diungkapkan oleh Sackett & DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif tidak terbukti.
3. Variabel budaya organisasi tidak mampu memberikan pengaruh terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh pada penelitian ini beserta dengan segala keterbatasan yang dialami, peneliti menjabarkan beberapa saran utama, yaitu:

a) Bagi Instansi yang Bersangkutan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini berarti bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah baik yang terlihat dari rendahnya tingkatan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di lingkup instansi. Oleh karena itu, berdasarkan penjabaran hasil tersebut, peneliti menyarankan kepada instansi terkait agar dapat mempertahankan penerapan budaya organisasi di lingkup instansi yang sudah berjalan dengan baik.

Tentunya, penerapan budaya organisasi yang baik juga tidak terlepas dari peran serta kontribusi yang aktif dari seluruh pegawai tanpa terkecuali. Mempertahankan penerapan budaya organisasi yang baik bukan hanya menjadi tanggung jawab dari pimpinan instansi saja. Pada hakikatnya, proses mempertahankan penerapan budaya organisasi yang baik sudah seharusnya menjadi tanggung jawab seluruh komponen dari instansi, mulai dari pimpinan hingga ke jajaran-jajaran lainnya.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian ini dengan cakupan responden yang lebih luas atau dengan jumlah populasi yang lebih banyak.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengangkat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif seperti yang sudah disinggung pada bagian pembahasan di bab sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Massachusetts: WADSWORTH CENGAGE Learning.
- Abubakar, H. R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adinda, Y. M. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Accounting Analysis Journal Universitas Negeri Semarang*, 4 (3), Hal. 7-9.
- Agus. (2016). *Manajemen Organisasi*. Mataram: IAIN MATARAM.
- Amanda, A. A. A. N., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 70–80.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2005). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology* (Vol. 1). California: SAGE Publications Company.
- As'ad, & Fridiyanto. (2021). *Perilaku Organisasi: Edisi Revisi* (K. Amrullah, Ed.). Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia. *Peraturan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020*. Jakarta: Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349–360.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 10, 124–135.

- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian: Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based On the Competing Values Framework* (Revised). San Francisco: Josey-Bass.
- Campbell, J.-L., & Goritz, A. S. (2013). Culture Corrupts! A Qualitative Study of Organizational Culture in Corrupt Organizations. *Journal of Business Ethics*, 120, 291–311.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individual, Groups, and Organizations* (4th ed.). New York: Routledge.
- Cucuani, H., Sulastiana, M., Harding, D., & Agustiani, H. (2021). Pengaruh *Ethical Climate* terhadap *Counterproductive Work Behavior* dalam Instansi Pemerintahan Daerah. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 11, 145.
- Destriana, N. P. E., & Dewi, S. K. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi dan *Work Stress* terhadap *Counterproductive Work Behavior*. *E-Jurnal Manajemen*, 10(11), 1051–1075.
- Dharma, S., & Akib, H. (2009). Kewirausahaan Sekolah Berbasis Kreativitas dan Inovasi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Edisi Khusus*, 102–117.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2006). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington: American Psychological Association.
- Garaikah, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV HIRA TECH.
- Gruys, M. S., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SELECTION AND ASSESSMENT*, 11, 30–42.
- Hague, R., & Harrop, M. (2004). *Comparative Government and Politics: An Introduction* (6th ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, B., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw, Ed.). Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.

- Hascaryo, A. S. (2004). *Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Apac Inti Corpora, Tbk.)*.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2008). *Organizational Behavior* (M. Acuna, S. Person, & E. Guendelsberger, Eds.; 13th ed.). Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Humas BNN. (n.d.). *Badan Narkotika Nasional*. Retrieved November 14, 2022, from <https://bnn.go.id/profil/>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4, 25–34.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 11, 665–676.
- Kariadinata, R., & Abdurrahman, M. (2012). *Dasar-Dasar Statistik Pendidikan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Lapian, I. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2020). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kualitas Layanan Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Bitung. *Productivity*, 1, 241–245.
- Lestari, M. A. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kontraproduktif pada Pegawai. *Psikoborneo*, 4, 208.
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management* (2nd ed.). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Mas, S. R., & Haris, I. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2012). *Pengantar Metode Penelitian* (1<sup>st</sup> ed.). Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Nainggolan, E. W. (2019). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif*.

- Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. P. Y., Purba, B., Kato, I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. T. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi, Etika, Riset* (A. Karim, Ed). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Novan, W. D., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Praktik HR Inovatif terhadap Turnover Intention dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN VIII Kertajaya). *JMM Online*, 4, 1048–1061.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Luthfiah, Ed). Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34, 43–71.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 11, 65–76.
- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9, 19–27.
- Putra, I. P. A. P. E., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di LPD Se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25, 2155–2184.
- Rachmawati, L., Putra, H. B., & Hayuningtyas, K. A. (2021). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Organizational Injustice* terhadap *Counterproductive Work Behavior* (CWB) dengan *Negative Affectivity* sebagai Variabel Moderasi. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(1), 45–60.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Syahrani, Ed.; 1st ed.). Banjarmasin: Antasari Press.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometrian)* (1st ed.). Yogyakarta: Parama Publishing.
- Rifa'i, H. M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi* (H. C. Wijaya, Ed.; 1st ed.). Bandung: Perdana Mulya Sarana.

- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management*, 38, 555–572.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (J. Brace-Thompson, P. Reis, & S. Robinson, Eds.). California: SAGE Publications, Inc.
- Rusdi, Z. M. (2015). Analisis Komparatif Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Instansi Pemerintah dan Instansi Swasta di Bandar Lampung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1, 39–48.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., Ismali, M., Hidayatulloh, A. N., Purba, S., & Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi* (A. Karim & J. Simarmata, Eds.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sandra, M., & Suharmono. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Culture* terhadap *Counterproductive Work Behavior* dengan *Role Individual Personality Narcissism* sebagai Variabel Moderasi di Masa Pandemi Covid-19. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 11(3), 1–12.
- Santoso, I. H. (2019). *Statistik II (Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi)* (R. S. Bahtiar, Ed.; 1st ed.). Surabaya: UWKS PRESS.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). San Fransico: Josey-Bass.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior* (7th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.; 1st ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2004). *Development of the Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)*.
- Sumartik. (2018). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (S. B. Sartika, M. T. Multazam, & F. Megawati, Eds.; 1st ed.). Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Supranto, J. (2008). *STATISTIKA: TEORI DAN APLIKASI* (D. Barnadi & W. Hardani, Eds.; 7th ed.). Jakarta: PENERBIT ERLANGGA.

- Suyasa, P. T. Y. S., Sari, E., & Putra, I. R. P. (2018). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif* (R. I. Utami, Ed.; 1st ed.). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Syah, L. Y. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi* (1st ed.). Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Syahril, & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi* (D. Safitri, Ed.; 1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian* (3rd ed.). Pekanbaru: UR Press.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (S. Salim, Ed.). Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. Ch., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Weiner, I. B. (2013). *Handbook of Psychology Volume 12: Industrial and Organizational Psychology* (W. N. Schmitt & S. Highhouse, Eds.; Vol. 12). South Florida: John Wiley & Sons, Inc.
- Widowati, T. D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15, 91–99.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* (Basuki, Ed.; 1st ed.). Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Wijaya, H. C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wirawan, N. (2016). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Deskriptif)* (4th ed.). Wirawan: Penerbit Keraras Emas.

\



**Lampiran 1** Skala Penelitian

**SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI**



## 1. BIODATA RESPONDEN

Nama (Inisial) : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

## 2. PETUNJUK Pengerjaan

- a) Skala Penelitian I
- 1) Responden diharapkan membaca terlebih dahulu setiap pernyataan dengan seksama sebelum memilih jawaban.
  - 2) Responden diharapkan memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang dialami responden.
  - 3) Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
  - 4) Pada masing-masing pernyataan, terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih:
    - a) Sangat tidak setuju (STS)
    - b) Tidak setuju (TS)
    - c) Netral (N)
    - d) Setuju (S)
    - e) Sangat setuju (SS)
  - 5) Data serta informasi yang diberikan responden akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Tujuan instansi adalah hal yang paling penting					
2	Instansi saya kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi					
3	Misi instansi menjadi acuan utama saya dalam setiap pekerjaan					

4	Saya mengerjakan setiap tugas saya di lingkup instansi					
5	Instansi kurang mendukung pegawai untuk mengembangkan diri					
6	Instansi saya menekankan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas					
7	Saya berkontribusi dalam menciptakan citra baik instansi					
8	Metode penugasan yang diterapkan dalam instansi saya sudah tepat					
9	Komunikasi memegang peranan penting dalam ranah instansi					
10	Saya paham bahwa perubahan adalah bagian dari dinamika instansi					
11	Tujuan instansi membantu saya mengetahui apa yang harus saya kerjakan					
12	Instansi saya berkolaborasi dengan pihak-pihak eksternal					

	dalam rangka pengembangannya					
13	Saya percaya bahwa terlaksananya misi instansi tidak lepas dari peran anggota					
14	Peran-peran setiap orang di instansi ini sudah diatur dengan baik					
15	Pegawai semangat untuk mengembangkan diri karena instansi mendukung					
16	Saya banyak mendapatkan pembelajaran dari anggota yang lebih tua					
17	Instansi akan terlihat baik jika anggotanya juga baik					
18	Komunikasi yang dilakukan di instansi ini sudah melibatkan umpan balik (komunikasi dua arah)					
19	Instansi yang baik adalah instansi yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman					

20	Saya dapat bekerja dengan baik jika tujuan instansi juga jelas					
21	Instansi saya cenderung tertutup menerima perubahan-perubahan yang terjadi					
22	Misi instansi dapat dipahami oleh pegawai yang bekerja					
23	Saat menghadapi kegagalan, manajemen akan menyalahkan pegawai					
24	Pengalaman saya dalam bekerja membantu saya dalam menyelesaikan tugas					
25	Perubahan dalam instansi selalu mengarah ke hal yang positif					
26	Saya merasa kesulitan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan instansi					
27	Instansi saya melakukan berbagai upaya agar misinya mudah dipahami oleh semua pegawai					

28	Sejarah instansi berkontribusi besar terhadap citra instansi					
29	Porsi tugas yang diberikan pada saya terlalu besar					
30	Perubahan dalam instansi harus dilakukan secara berkala					
31	Instansi saya aktif menjalin kerja sama dengan pihak-pihak eksternal untuk mendukung pencapaian tujuan instansi					
32	Saya berkontribusi aktif dalam pelaksanaan misi organisasi					
33	Saya percaya bahwa peran setiap anggota instansi seimbang					
34	Pegawai di instansi saya akan saling membantu saat terjadi masalah					
35	Instansi yang baik adalah instansi yang aktif					
36	Dalam instansi saya, setiap penugasan diberikan dengan jelas					

37	Instruksi yang diberikan atasan cukup efektif dan mudah dipahami anggota						
38	Saya merasa instansi saya tidak perlu melakukan banyak perubahan						

b) Skala Penelitian II

- 1) Responden diharapkan membaca terlebih dahulu setiap pernyataan dengan seksama sebelum memilih jawaban.
- 2) Responden diharapkan memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang dialami responden.
- 3) Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
- 4) Pada masing-masing pernyataan, terdapat 7 (tujuh) alternatif jawaban yang dapat dipilih:
  1. Tidak pernah (TP)
  2. Sekali dalam setahun (SDS)
  3. Dua kali dalam setahun (DDS)
  4. Beberapa kali dalam setahun (BDS)
  5. Setiap bulan (SB)
  6. Setiap minggu (SM)
  7. Setiap hari (SH)
- 5) Data serta informasi yang diberikan responden akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

NO	PERNYATAAN	TP	SDS	DDS	BDS	SB	SM	SH
1	Menghabiskan banyak waktu melakukan hal-hal diluar pekerjaan							

2	Mengolok-olok rekan kerja							
3	Mengatakan sesuatu yang menyakitkan kepada rekan kerja							
4	Mengambil cuti lebih lama dari yang ditentukan							
5	Membuat komentar atau lelucon etnis, agama, atau ras di tempat kerja							
6	Terlambat hadir di kantor tanpa pemberitahuan yang jelas							
7	Menyumpahi rekan kerja dengan sesuatu yang buruk							
8	Menunda penyelesaian pekerjaan dengan sengaja							
9	Mengerjai rekan kerja							
10	Bertindak kasar terhadap rekan kerja							
11	Tidak bekerja dengan sungguh-sungguh							
12	Mempermalukan rekan kerja dihadapan rekan kerja lainnya							
13	Menunda pekerjaan agar mendapatkan upah lembur							

## Lampiran 2 Tabulasi Data

### 1. Budaya Organisasi

Responden	Jenis Kelamin	Rentang Usia	Total Skor
1	2	3	167
2	2	2	150
3	2	2	153
4	2	2	168
5	2	2	171
6	2	2	148
7	2	3	157
8	2	3	176
9	1	1	158
10	2	2	149
11	2	2	157
12	2	3	139
13	1	3	133
14	1	2	190
15	1	2	181
16	1	2	185
17	1	2	181
18	1	1	185
19	0	1	167
20	0	2	164
21	0	2	183
22	0	2	182
23	0	2	174
24	1	2	138
25	2	2	138
26	1	2	174
27	1	0	138
28	2	2	178
29	1	2	176
30	2	3	176
31	1	3	176
32	2	3	173
33	1	1	176
34	1	3	182
35	1	1	168
36	2	3	160
37	1	1	167
38	2	1	156
39	1	1	177
40	1	1	166

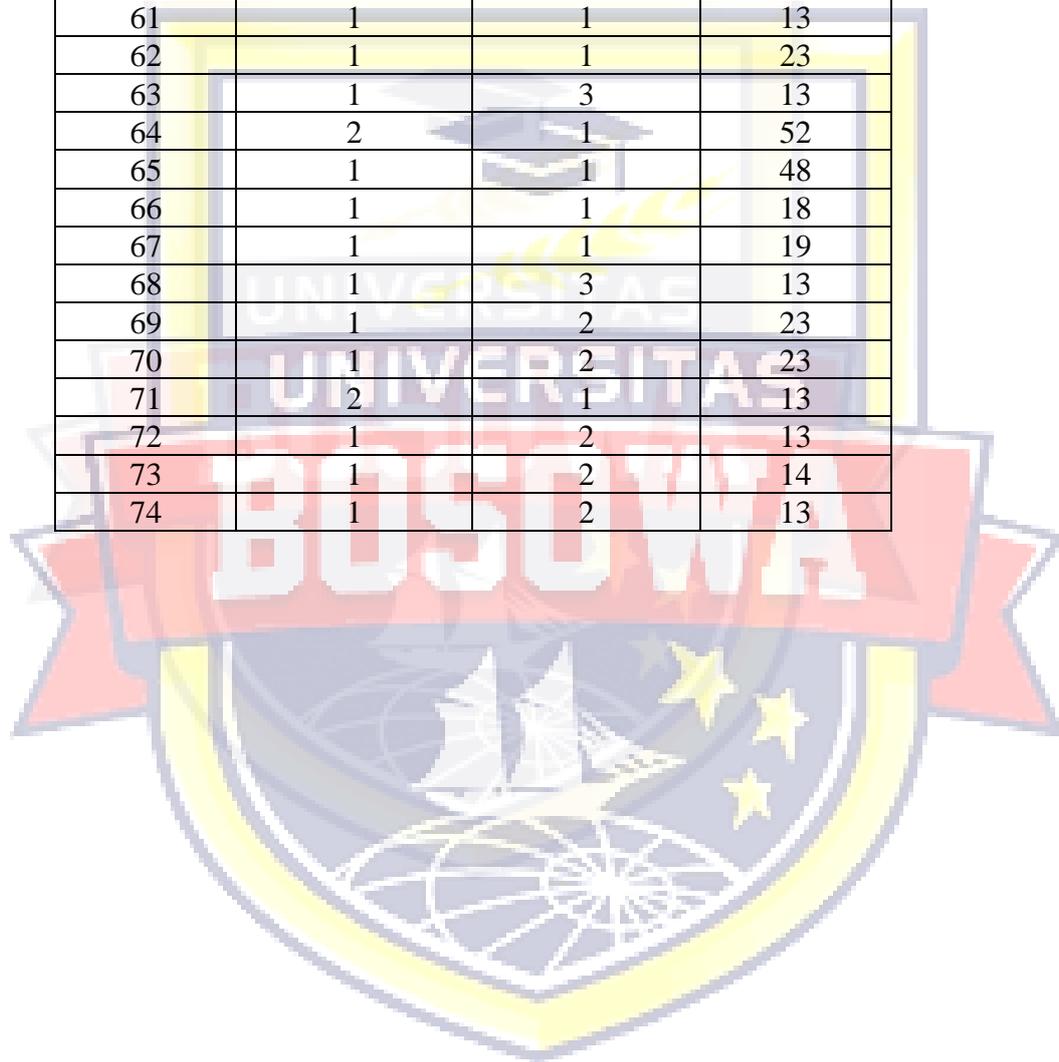
41	1	2	163
42	2	1	156
43	2	1	157
44	1	1	163
45	1	3	145
46	1	1	178
47	1	1	150
48	2	1	150
49	2	1	162
50	1	1	138
51	2	1	143
52	2	1	136
53	1	2	135
54	1	0	155
55	2	0	136
56	1	0	150
57	2	0	155
58	1	2	154
59	1	2	142
60	1	2	177
61	1	1	174
62	1	1	139
63	1	3	163
64	2	1	155
65	1	1	158
66	1	1	175
67	1	1	162
68	1	3	166
69	1	2	156
70	1	2	149
71	2	1	151
72	1	2	146
73	1	2	160
74	1	2	175

## 2. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Responden	Jenis Kelamin	Rentang Usia	Total Skor
1	2	3	19
2	2	2	43
3	2	2	46
4	2	2	56
5	2	2	60
6	2	2	30

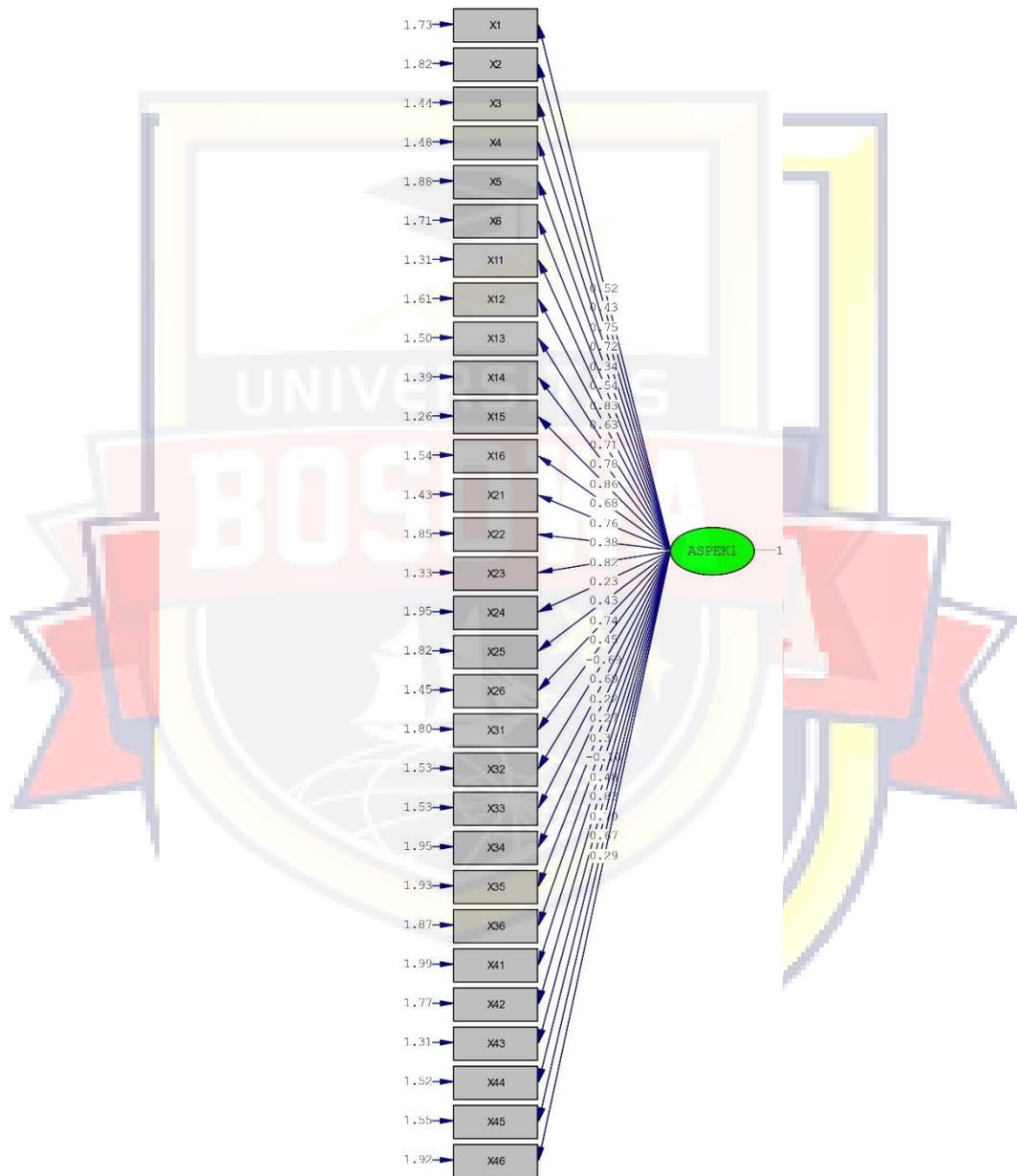
7	2	3	19
8	2	3	17
9	1	1	21
10	2	2	31
11	2	2	13
12	2	3	19
13	1	3	14
14	1	2	13
15	1	2	13
16	1	2	13
17	1	2	13
18	1	1	13
19	0	1	19
20	0	2	13
21	0	2	21
22	0	2	17
23	0	2	16
24	1	2	13
25	2	2	17
26	1	2	16
27	1	0	17
28	2	2	18
29	1	2	17
30	2	3	16
31	1	3	20
32	2	3	13
33	1	1	18
34	1	3	13
35	1	1	16
36	2	3	13
37	1	1	13
38	2	1	13
39	1	1	13
40	1	1	13
41	1	2	13
42	2	1	13
43	2	1	13
44	1	1	13
45	1	3	13
46	1	1	14
47	1	1	13
48	2	1	13
49	2	1	13
50	1	1	13

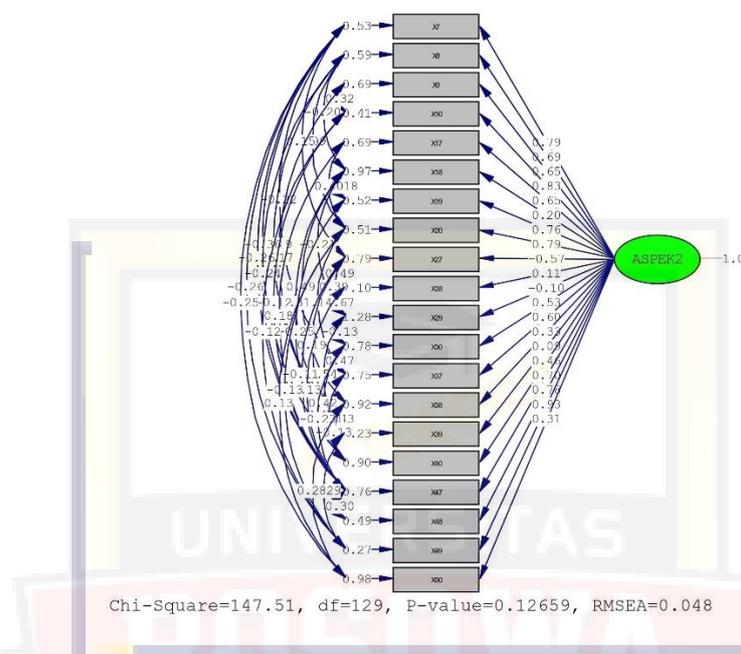
51	2	1	13
52	2	1	13
53	1	2	13
54	1	0	13
55	2	0	13
56	1	0	19
57	2	0	16
58	1	2	13
59	1	2	13
60	1	2	13
61	1	1	13
62	1	1	23
63	1	3	13
64	2	1	52
65	1	1	48
66	1	1	18
67	1	1	19
68	1	3	13
69	1	2	23
70	1	2	23
71	2	1	13
72	1	2	13
73	1	2	14
74	1	2	13



### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Validitas Budaya Organisasi





No	Aitem	Factor Loading	T-Value	Aspek	Keterangan
1	Tujuan instansi adalah hal yang paling penting	0.52	2.84	Adaptasi Eksternal	Valid
2	Instansi saya kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi	0.43	2.29	Adaptasi Eksternal	Valid
3	Misi instansi menjadi acuan utama saya dalam setiap pekerjaan	0.75	4.23	Adaptasi Eksternal	Valid
4	Saya mengerjakan setiap tugas saya di lingkup instansi	0.72	4.04	Adaptasi Eksternal	Valid
5	Instansi kurang mendukung pegawai untuk mengembangkan diri	0.34	1.81	Adaptasi Eksternal	Valid
6	Instansi saya menekankan tanggung	0.54	2.94	Adaptasi Eksternal	Valid

	jawab dalam penyelesaian tugas				
7	Saya berkontribusi dalam menciptakan citra baik instansi	0.79	6.66	Integrasi Internal	Valid
8	Metode penugasan yang diterapkan dalam instansi saya sudah tepat	0.69	6.03	Integrasi Internal	Valid
9	Komunikasi memegang peranan penting dalam ranah instansi	0.65	5.51	Integrasi Internal	Valid
10	Saya paham bahwa perubahan adalah bagian dari dinamika instansi	0.83	7.53	Integrasi Internal	Valid
11	Tujuan instansi membantu saya mengetahui apa yang harus saya kerjakan	0.83	4.80	Adaptasi Eksternal	Valid
12	Instansi saya berkolaborasi dengan pihak-pihak eksternal dalam rangka pengembangannya	0.63	3.46	Adaptasi Eksternal	Valid
13	Saya percaya bahwa terlaksananya misi instansi tidak lepas dari peran anggota	0.71	3.98	Adaptasi Eksternal	Valid
14	Peran-peran setiap orang di instansi ini sudah diatur dengan baik	0.78	4.47	Adaptasi Eksternal	Valid
15	Pegawai semangat untuk mengembangkan diri karena instansi mendukung	0.86	5.03	Adaptasi Eksternal	Valid
16	Saya banyak mendapatkan pembelajaran dari anggota yang lebih tua	0.68	3.76	Adaptasi Eksternal	Valid
17	Instansi akan terlihat baik jika anggotanya juga baik	0.65	5.61	Integrasi Internal	Valid

18	Saya merasa kesulitan mengerjakan tugas saya di instansi	0.20	1.65	Integrasi Internal	Tidak Valid
19	Komunikasi yang dilakukan di instansi ini sudah melibatkan umpan balik (komunikasi dua arah)	0.76	6.80	Integrasi Internal	Valid
20	Instansi yang baik adalah instansi yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman	0.79	6.93	Integrasi Internal	Valid
21	Saya dapat bekerja dengan baik jika tujuan instansi juga jelas	0.76	4.29	Adaptasi Eksternal	Valid
22	Instansi saya cenderung tertutup menerima perubahan-perubahan yang terjadi	0.38	2.05	Adaptasi Eksternal	Valid
23	Misi instansi dapat dipahami oleh pegawai yang bekerja	0.82	4.72	Adaptasi Eksternal	Valid
24	Saya terkadang mengambil alih peran rekan kerja saya	0.23	1.21	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
25	Saat menghadapi kegagalan, manajemen akan menyalahkan pegawai	0.43	2.30	Adaptasi Eksternal	Valid
26	Pengalaman saya dalam bekerja membantu saya dalam menyelesaikan tugas	0.74	4.20	Adaptasi Eksternal	Valid
27	Popularitas dapat menunjang citra baik dari suatu instansi	-0.57	-4.56	Integrasi Internal	Tidak Valid
28	Tugas-tugas saya dalam instansi terkadang memberatkan saya	0.11	0.87	Integrasi Internal	Tidak Valid
29	Terkadang ada pekerjaan yang terbengkalai di instansi ini karena	-0.10	-0.74	Integrasi Internal	Tidak Valid

	komunikasi kurang jelas				
30	Perubahan dalam instansi selalu mengarah ke hal yang positif	0.53	4.49	Integrasi Internal	Valid
31	Saya merasa kesulitan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan instansi	0.45	2.39	Adaptasi Eksternal	Valid
32	Instansi saya terbuka menerima perubahan-perubahan yang terjadi	-0.69	-3.85	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
33	Instansi saya melakukan berbagai upaya agar misinya mudah dipahami oleh semua pegawai	0.69	3.83	Adaptasi Eksternal	Valid
34	Saya hanya akan berperan aktif jika peran tersebut dinilai	0.22	1.16	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
35	Instansi mengajarkan untuk menjadikan kegagalan sebagai motivasi untuk lebih baik lagi	0.27	1.41	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
36	Saya memperoleh banyak pengalaman negatif dalam instansi saya	0.37	1.94	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
37	Sejarah instansi berkontribusi besar terhadap citra instansi	0.60	5.00	Integrasi Internal	Valid
38	Porsi tugas yang diberikan pada saya terlalu besar	0.33	2.74	Integrasi Internal	Valid
39	Banyak pegawai yang cenderung menerapkan komunikasi satu arah yang tidak melibatkan umpan balik	0.09	0.62	Integrasi Internal	Tidak Valid
40	Perubahan dalam instansi harus dilakukan secara berkala	0.46	3.69	Integrasi Internal	Valid

41	Saya merasa bahwa tujuan instansi bertentangan dengan tujuan saya bekerja	-0.10	-0.53	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
42	Instansi saya aktif menjalin kerja sama dengan pihak-pihak eksternal untuk mendukung pencapaian tujuan instansi	0.48	2.58	Adaptasi Eksternal	Valid
43	Saya berkontribusi aktif dalam pelaksanaan misi organisasi	0.83	4.80	Adaptasi Eksternal	Valid
44	Saya percaya bahwa peran setiap anggota instansi seimbang	0.70	3.89	Adaptasi Eksternal	Valid
45	Pegawai di instansi saya akan saling membantu saat terjadi masalah	0.67	3.72	Adaptasi Eksternal	Valid
46	Saya merasa kurang mendapatkan pengalaman yang berharga di instansi saya	0.29	1.53	Adaptasi Eksternal	Tidak Valid
47	Instansi yang baik adalah instansi yang aktif	0.70	5.58	Integrasi Internal	Valid
48	Dalam instansi saya, setiap penugasan diberikan dengan jelas	0.78	7.02	Integrasi Internal	Valid
49	Instruksi yang diberikan atasan cukup efektif dan mudah dipahami anggota	0.93	8.61	Integrasi Internal	Valid
50	Saya merasa instansi saya tidak perlu melakukan banyak perubahan	0.31	2.40	Integrasi Internal	Valid

## 2. Validitas Perilaku Kerja Kontraproduktif

### Correlations

		TotalX
X1	Pearson Correlation	-.014
	Sig. (2-tailed)	.915
	N	63
X2	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X3	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X4	Pearson Correlation	.157
	Sig. (2-tailed)	.219
	N	63
X5	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X6	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X7	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X8	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X9	Pearson Correlation	.172
	Sig. (2-tailed)	.178
	N	63
X10	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X11	Pearson Correlation	.232
	Sig. (2-tailed)	.067
	N	63

X12	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X13	Pearson Correlation	.115
	Sig. (2-tailed)	.370
	N	63
X14	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X15	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X16	Pearson Correlation	.115
	Sig. (2-tailed)	.370
	N	63
X17	Pearson Correlation	.381**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	63
X18	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
X19	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	63
TotalX	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	63

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nomor Aitem	R-Table (N=63)	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0,244	-0,014	0,915	Tidak Valid
2	0,244	0,624	0,000	Valid
3	0,244	0,718	0,000	Valid
4	0,244	0,157	0,219	Tidak Valid
5	0,244	0,505	0,000	Valid
6	0,244	0,443	0,000	Valid
7	0,244	0,557	0,000	Valid

8	0,244	0,845	0,000	Valid
9	0,244	0,172	0,178	Tidak Valid
10	0,244	0,762	0,000	Valid
11	0,244	0,232	0,067	Tidak Valid
12	0,244	0,745	0,000	Valid
13	0,244	0,115	0,370	Tidak Valid
14	0,244	0,854	0,000	Valid
15	0,244	0,743	0,000	Valid
16	0,244	0,115	0,370	Tidak Valid
17	0,244	0,381	0,002	Valid
18	0,244	0,888	0,000	Valid
19	0,244	0,852	0,000	Valid

### 3. Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.924	38

### 4. Reliabilitas Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	13

## Lampiran 4 Analisis Deskriptif Responden

### 1. Budaya Organisasi

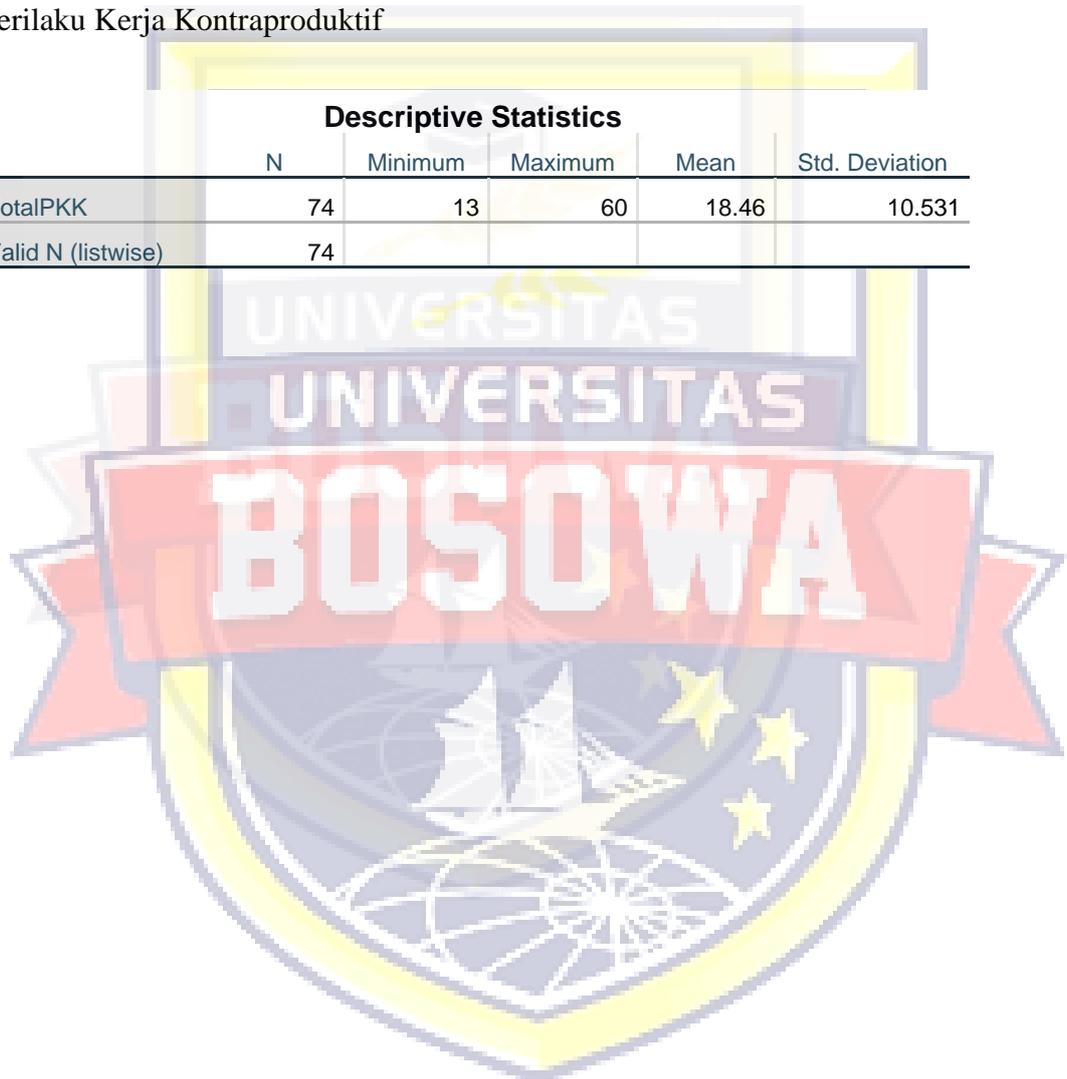
#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalBO	74	133	190	160.96	14.879
Valid N (listwise)	74				

### 2. Perilaku Kerja Kontraproduktif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalPKK	74	13	60	18.46	10.531
Valid N (listwise)	74				



## Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Demografi

### 1. Budaya Organisasi

#### JenisKelamin \* KAT\_BO Crosstabulation

Count

		KAT_BO					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
JenisKelamin	Laki-Laki	5	6	14	13	3	41
	Perempuan	3	9	11	5	0	28
	Tidak Isi	0	0	2	3	0	5
Total		8	15	27	21	3	74

#### RentangUsia \* KAT\_BO Crosstabulation

Count

		KAT_BO					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
RentangUsia	20-30	1	4	15	5	1	26
	31-45	3	7	7	11	2	30
	46-60	1	3	3	5	0	12
	Tidak Isi	3	1	2	0	0	6
Total		8	15	27	21	3	74

### 2. Perilaku Kerja Kontraproduktif

#### KAT\_PKK \* JK Crosstabulation

Count

		JK			Total
		Tidak Isi	Laki-Laki	Perempuan	
KAT_PKK	Rendah	1	25	12	38
	Sedang	4	15	9	28
	Tinggi	0	0	2	2
	Sangat Tinggi	0	1	5	6
Total		5	41	28	74

### KAT\_PKK \* RU Crosstabulation

Count

		RU				Total
		Tidak Isi	20-30	31-45	46-60	
KAT_PKK	Rendah	3	17	14	4	38
	Sedang	3	7	10	8	28
	Tinggi	0	0	2	0	2
	Sangat Tinggi	0	2	4	0	6
Total		6	26	30	12	74



## Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi

### a) Budaya Organisasi

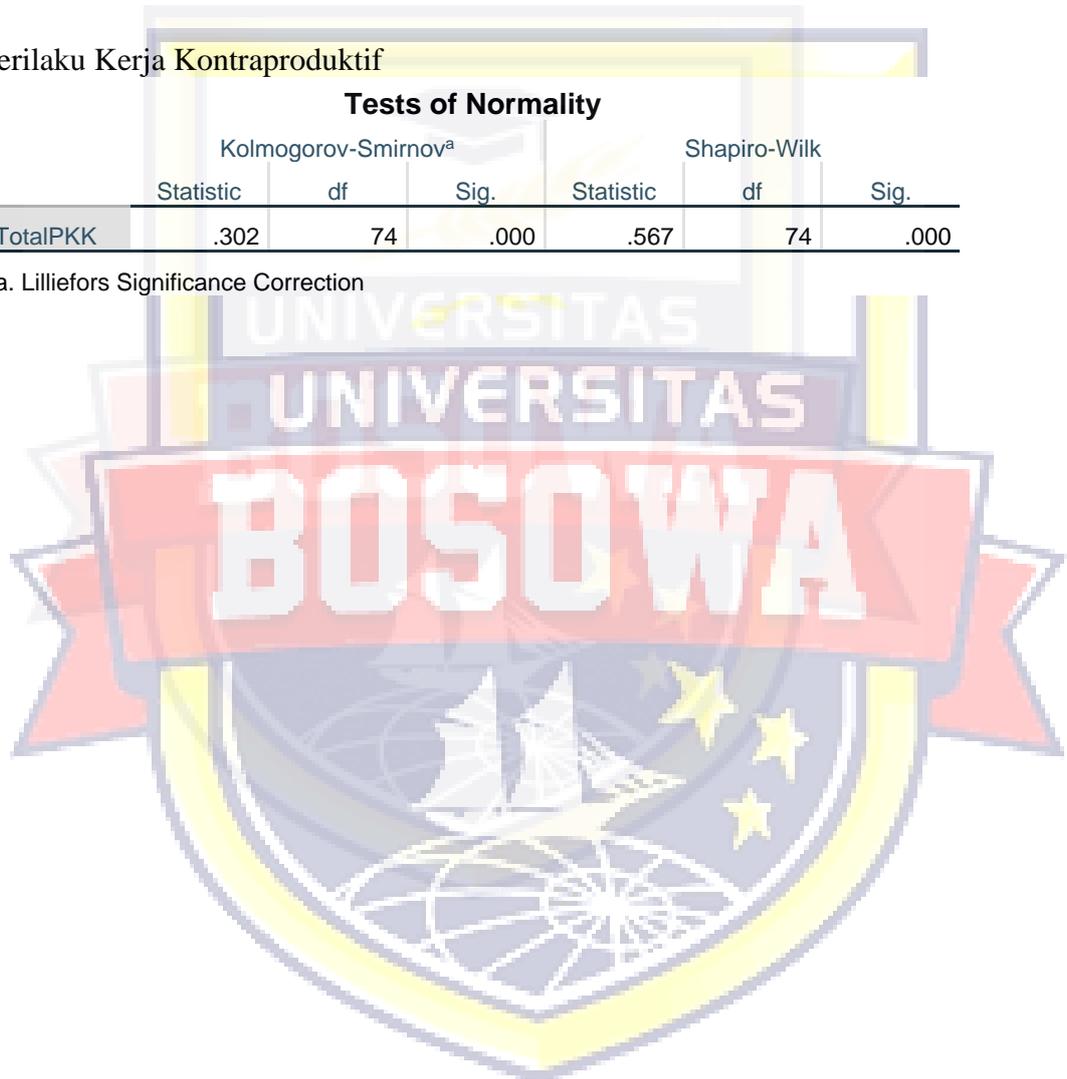
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalBO	.100	74	.064	.965	74	.040

a. Lilliefors Significance Correction

### b) Perilaku Kerja Kontraproduktif

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalPKK	.302	74	.000	.567	74	.000

a. Lilliefors Significance Correction



## Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalBO <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TotalPKK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 <sup>a</sup>	.005	-.008	10.576

a. Predictors: (Constant), TotalBO

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.548	3.571		5.755	.000
	TotalBO	-2.995E-9	.000	-.073	-.623	.535

a. Dependent Variable: TotalPKK