

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sulawesi Selatan

The Influence of Organizational Culture to Counterproductive Work Behavior on Employees of National Narcotics Agency of South Sulawesi Province

Moh. Mi'raj Rifaldi*, Nurhikmah, Andi Muhammad Aditya
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: mirajrifaldi@gmail.com

Abstrak

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

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, Employee.

PENDAHULUAN

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. 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. 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).

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. 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).

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.

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.

Perilaku Kerja Kontraproduktif

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.

Robinson & Bennett (2000) menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi utama dari perilaku kerja kontraproduktif, yakni penyimpangan organisasional (CWBo) dan penyimpangan interpersonal (CWBi). Sackett dan DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005) mengemukakan setidaknya enam faktor utama yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku kerja kontraproduktif, yakni faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian, dan ketidakadilan.

Budaya Organisasi

Schermerhorn, Hunt, dan 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.

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2002) menjelaskan bahwa terdapat setidaknya dua aspek utama dari budaya organisasi, yaitu external adaptation (adaptasi eksternal) dan internal integration (integrasi internal). Mondy dan Noe (2005) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor utama yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses administratif, struktur organisasi, dan gaya manajemen.

METODE PENELITIAN

Responden

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.

Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yakni skala budaya organisasi yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2002) serta skala perilaku kerja kontraproduktif yang diadaptasi dari alat ukur *The*

Interpersonal and Organizational Deviance Scale (IODS) yang dikembangkan oleh Robinson & Bennett (2000).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi atas tiga, yakni uji regresi linier sederhana, uji asumsi normalitas, serta uji hipotesis. 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.

Kariadinata dan 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.

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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini, terdapat 74 responden dengan dua jenis demografi, yakni jenis kelamin dan rentang usia. Hasil analisis demografi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Demografi Responden

Demografi	Frekuensi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41
	Perempuan	28
	Tidak Isi	5
Rentang Usia	20-30 tahun	26
	31-45 tahun	30
	46-60 tahun	12
	Tidak Isi	6

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 1, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi dengan jumlah 41 orang dan responden dengan rentang usia 31-45 tahun mendominasi dengan jumlah 30 orang.

Berikut adalah hasil kategori skor pada alat ukur variabel budaya organisasi yang terbagi atas lima kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah:

Tabel 2. Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategori	Frekuensi
Sangat Tinggi	3
Tinggi	21
Sedang	27
Rendah	15
Sangat Rendah	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. Berikut adalah hasil kategori skor pada alat ukur variabel perilaku kerja kontraproduktif yang terbagi atas lima kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah:

Tabel 3. Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kategori	Frekuensi
Sangat Tinggi	6
Tinggi	2
Sedang	28
Rendah	38
Sangat Rendah	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 kategori 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.

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. Hasil Uji Normalitas

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

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 ($p < 0,05$).

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 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R-Square	F	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.005	0,388	0.535	Tidak Signifikan

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 signifikansi 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.

Pembahasan

Pada studi 1, hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *post-test* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dimana skor *post-test* kelompok eksperimen lebih tinggi daripada kelompok kontrol. Peneliti berasumsi bahwa faktor yang menyebabkan adanya perbedaan skor nilai *anti-littering behavior* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol disebabkan oleh pemberian intervensi yang berbeda kepada kedua kelompok. Dimana kelompok eksperimen diberikan perlakuan berupa pemberian video yang berkaitan dengan sampah, sedangkan kelompok kontrol diberikan perlakuan berupa video yang tidak berkaitan sama sekali dengan sampah.

Penelitian menunjukkan bahwa masyarakat mungkin tidak menyadari apakah dan sejauh mana perilaku mereka berdampak negatif terhadap kualitas lingkungan (Attari dkk., 2010). Selain itu, orang lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan ketika mereka menyadari masalah yang terkait dengan perilaku mereka dan ketika mereka percaya bahwa mereka secara pribadi dapat melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut (DeGroot & Steg, 2009; Nordlund & Garvill, 2003). Akibatnya, tampaknya logis bahwa intervensi yang memberikan dampak dan informasi faktual mengenai dampak negatif lingkungan dari perilaku seseorang dapat menghasilkan perilaku yang lebih hijau (Schultz, 2002).

Mahasiswa pada tahapan kognitif memiliki kemampuan dalam berpikir secara abstrak dimana seharusnya mahasiswa mampu mempertimbangkan konsekuensi atas semua tindakan yang dilakukan di lingkungannya (Solso, Maclin, & Maclin, 2008), begitu pula dalam membuang sampah sembarangan. Sebagai individu yang mampu berpikir secara logis, sudah seharusnya mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan di lingkungan sekitarnya (Solso, Maclin, & Maclin, 2008), seperti pengetahuan mengenai larangan-larangan dalam membuang sampah sembarangan serta dampak yang ditimbulkan dari membuang sampah sembarangan. Video yang fokus pada isu lingkungan dapat membantu masyarakat memahami lingkungannya sendiri dan permasalahan lingkungan yang ada di sekitarnya (Atmaja dkk., 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Thøgersen dan Crompton (2009) didapatkan hasil bahwa pemberian intervensi berupa video dan kalimat dapat menghentikan perilaku yang merusak lingkungan. Penerapan intervensi informasional dianggap menarik karena orang kemungkinan akan gagal untuk bertindak pro-lingkungan ketika mereka tidak menyadari bahwa perilaku mereka memiliki dampak yang merugikan pada kualitas lingkungan. Pendekatan yang jelas akan memberikan informasi kepada masyarakat tentang dampak negatif lingkungan akibat perilaku mereka, misalnya melalui petunjuk dan peringatan, atau, pelabelan dan kalkulator jejak karbon (Vandenbergh dkk., 2011; Franz & Papyrakis, 2011; Thøgersen & Crompton, 2009).

Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test* pada kelompok eksperimen, dimana skor nilai *post-test* kelompok eksperimen lebih tinggi daripada *pre-test* kelompok eksperimen. Peneliti berasumsi bahwa faktor yang menyebabkan adanya perbedaan skor nilai *anti-littering behavior* pada saat *pre-test* dan *post-test* pada kelompok eksperimen disebabkan oleh pemberian intervensi berupa video mengenai sampah yang menyebabkan *intention, acceptability, beliefs* dan *knowledge* pada kelompok eksperimen naik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa informasi lingkungan dapat membuat orang lebih berpengetahuan (Midden dkk., 1996) dan dalam kombinasi dengan tindakan lain (Stern, 1999) sehingga pada akhirnya mengarah ke arah yang lebih pro-lingkungan (Kaiser dan Fuhrer, 2003; Frick dkk., 2004). Banyak penelitian yang menerapkan intervensi informasi sebagai metode untuk melihat apakah intervensi yang dilakukan efektif mengurangi perilaku membuang sampah sembarangan dan juga menjelaskan betapa lingkungan itu perlu untuk dijaga untuk meningkatkan perilaku pro-lingkungan.

Penelitian mengenai perilaku pro-lingkungan dalam pendekatan intervensi psikologi telah banyak dilakukan, salah satunya dengan menggunakan media audio-visual sebagai bentuk intervensinya (Taibe dan Yuniarti, 2012). Penelitian Hansmann dan Scholz (2003) yang bertujuan untuk melihat apakah intervensi informasi yang dilakukan efektif mengurangi perilaku membuang sampah sembarangan

penonton di bioskop, dimana hasilnya menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan efektif untuk mengurangi perilaku membuang sampah di dalam bioskop.

Video yang fokus pada isu lingkungan dapat membantu masyarakat memahami lingkungannya sendiri dan permasalahan lingkungan yang ada di sekitarnya Atmaja dkk., 2007). Juga percobaan yang dilakukan oleh Reich dan Robertson (1979) berupa pesan yang ditempatkan di sekitar kolam renang umum, efektif dalam mengurangi perilaku membuang sampah sembarangan. Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test* pada kelompok kontrol. Peneliti berasumsi bahwa faktor yang menyebabkan tidak signifikannya nilai *pre-test* dan nilai *post-test* disebabkan oleh intervensi video yang diberikan kepada kelompok kontrol tidak berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga tidak terdapat perubahan pada hasil skor *pre-test* dan *post-test* kelompok kontrol.

Menonton sebuah video belum tentu dapat mempengaruhi perilaku individu karena hal tersebut bergantung pada isi konten videonya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bolderdijk dkk. (2013) menghasilkan peningkatan perilaku biosfer untuk kelompok eksperimen yang diberikan video terkait biosfer, sedangkan kelompok kontrol yang diberikan video terkait pengaruh media tidak menghasilkan peningkatan perilaku biosfer. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schultz (2002), intervensi informasi disimpulkan hanya dapat berpengaruh terhadap individu yang memiliki pengetahuan, dan motivasi untuk menambah pengetahuan tersebut. Kurangnya pengetahuan merupakan salah satu penghalang potensial yang mencegah perubahan perilaku (Abrahamse dkk. 2005).

Pada studi 2, berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa *value* dapat menjadi mediator intervensi informasi terhadap perilaku anti-*littering* dengan nilai pengaruh sebesar 57.8% (0.578). Hasil yang diperoleh juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tersebut berada pada rentang BootLLCI sebesar 0.0115 hingga BootULCI sebesar 0.7688. Berdasarkan nilai rentang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *value* dapat memediasi intervensi informasi terhadap perilaku anti-*littering* mahasiswa di Kota Makassar, tetapi karena tanpa *value* pun, intervensi informasi mampu mempengaruhi perilaku anti-*littering* maka dapat dikatakan efek mediasinya partial.

Ajzen dan Fishbein yang menyatakan bahwa seorang individu biasanya cukup rasional dan sistematis dalam menggunakan informasi yang tersedia di sekitarnya. Kemampuan seorang individu dalam menilai dan mengadopsi informasi merupakan hal yang penting, sehingga jika informasi tersebut minim dan pilihan alternatif yang terbatas mengakibatkan berkurangnya informasi (Worchel dkk., 1991). Kajian penerapan prinsip gestalt media desain komunikasi visual, menegaskan bahwa seseorang atau khalayak yang melihat sebuah karya desain visual didasarkan pada pilihan psikologis dari rangkaian stimulus yang dimilikinya dan sangat terkait dengan relevansi pribadi (Tanudjaja, 2005). Video yang fokus pada isu lingkungan dapat membantu masyarakat memahami lingkungannya sendiri dan permasalahan lingkungan yang ada di sekitarnya Atmaja dkk., 2007).

Value dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi acuan ideal bagi individu-individu dalam berperilaku/bertindak. *Value* merupakan konsepsi-konsepsi yang ada dalam alam pikiran masyarakat/organisasi mengenai hal-hal yang dianggap berarti dalam hidup. *Value* merupakan gambaran mengenai apa yang diinginkan, pantas, berharga dan memengaruhi perilaku sosial dari orang yang memiliki *value* itu (Koentjaraningrat, 1974). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bolderdijk dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa efek mediasi dari *value* juga menunjukkan efek *full* mediasi. Intervensi informasi efektif meningkatkan perilaku anti-*littering* jika individu memiliki *value* yang tinggi, tetapi intervensi informasi tidak efektif meningkatkan perilaku anti-*littering* jika individu memiliki *value* yang rendah.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Massachusetts: WADSWORTH CENGAGE Learning.
- 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.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349–360.
- 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.
- Gruys, M. S., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SELECTION AND ASSESSMENT*, 11, 30–42.
- Kariadinata, R., & Abdurrahman, M. (2012). *Dasar-Dasar Statistik Pendidikan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M.. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- 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.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management*, 38, 555–572.
- 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.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior* (7th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Wirawan, N. (2016). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Deskriptif)* (4th ed.). Wirawan: Penerbit Keraras Emas.