PERANAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KECENDERUNGAN PERILAKU KORUPSI PADA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN KOTA BANJARBARU

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD CORRUPTION TENDENCY BEHAVIOUR IN BANJARBARU CITY GOVERNMENT INSTITUTION EMPLOYEES

Satyo Hernawan Ramdhan[1], Rahmi Fauzia[2], dan Rendy Alfianoor Achmad[3]
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat
Jl. A. Yani Km 36 Banjarbaru Kalimantan Selatan Kode Pos 70714, Indonesia
Email: nawanrehoytas@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan Kota Banjarbaru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, dengan menyertakan semua anggota populasi yang ada sebagai sampel dengan jumlah subjek sebanyak 83 orang pegawai. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan metode pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala kecenderungan perilaku korupsi. Hasil penelitian menunjukan terdapat peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan Kota Banjarbaru dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,656 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukan bahwa adanya peranan yang signifikan dan negatif antar variabel, artinya semakin tinggi budaya organisasinya maka semakin rendah kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan Kota Banjarbaru, begitu juga sebaliknya. Peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi sebesar 18,8%, sedangkan 81,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Saran penelitian ini diharapkan agar pegawai bekerja melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku, memberikan pemahaman mengenai kecenderungan perilaku korupsi serta berpartisipasi aktif serta memberikan pengawasan pada instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan kewenangannya agar dapat terhindar dari perilaku tersebut.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kecenderungan Perilaku Korupsi, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the role of organizational culture toward corruption tendency behavior in Banjarbaru City government institution employees. The sampling technique in this study used a total sampling technique, by including all members of the population as a sample with 83 subjects. The method of data analysis in this study uses simple linear regression and the method of data collection uses the scale of organizational culture and the scale of corruption tendency behavior. The results showed that there was a role for organizational culture in the corruption tendency behavior among employees of the Banjarbaru City government agency with a regression coefficient of -0.656 and a significance level of 0.000. This value indicates that there is a significant and negative role between variables, that mean the higher organizational culture, the lower the tendency of corruption behavior in employees of the Banjarbaru City government agencies. The role of organizational culture on the tendency of corruption behavior is 18.8%, while 81.2% is influenced by other factors not examined in this study. Suggestions for this research are expected the employees work to implement and comply with applicable regulations, provide an understanding of how is corruption tendency behavior, participate actively, provide supervision to government agencies in carrying out their duties and authorities in order to avoid that behavior.

Keyword: Organizational Culture, Corruption Tendency Behaviour, Employees

Indonesia menggunakan sistem organisasi yang terhirarki dalam pemerintahannya, terstruktur dari pusat hingga ke daerah-daerah. Setiap tingkatan pemerintahan memiliki unit-unit kerja yang bertugas untuk membantu pimpinan dalam menjalankan roda pemerintahannya. Misalnya berupa dinas, badan dan lain-lain. Unit-unit kerja tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang kerjanya, unit-unit kerja tersebut memiliki karateristik yang membedakan antara satu dengan yang lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, unit-unit kerja tersebut berjalan tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia dalam menjalankan roda pemerintahan, dengan adanya sumber daya manusia di instansi atau unit kerja dapat mencapai tujuan atau sasaran kerjanya. Fathoni (2006) menyatakan sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang penting di setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu. Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam kegiatan apapun, karena kualitasnya sangat menentukan kinerja dari individu maupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dan berkala dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih maksimal. (Wandoyo dan Simanjuntak 2013). Berdasarkan data yang dihimpun oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada 2016 tercatat ada 4,37 juta orang yang bekerja sebagai PNS. Hal tersebut menjadi fakta bahwa banyaknya masyarakat yang berminat menjadi pegawai negeri sipil (PNS) dikarenakan menjadi pegawai pemerintahan seperti PNS memperoleh gaji, tunjangan, setelah pensiun tetap menerima dana pensiun serta jaminan hari tua. Jumlah yang banyak tersebut membuat sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu organisasi.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas harus diawali dengan hal baik pula, apabila saat proses penerimaan dijalani dengan benar maka saat bekerja pun dijalani dengan jujur begitu juga dengan sebaliknya. Semua pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan sebelum bekerja di sumpah bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya agar tidak melanggar sumpah jabatan dengan cara-cara yang tidak benar. Namun kenyataannya kadang-kadang tidak sesuai dengan semestinya, beberapa oknum pegawai tersebut melanggar sumpahnya dengan melakukan berbagai macam hal yang tidak benar, salah satunya dengan melakukan korupsi. Cukup sering terdengar berita mengenai tertangkapnya pejabat atau pegawai pemerintahan akibat kasus tindak pidana korupsi baik dalam bentuk suap, nepotisme, gratifikasi, dan lain-lain membuat munculnya stigma negatif dari masyarakat. *Indonesia Corruption Watch* (ICW) menyatakan beberapa instansi yang rawan akan korupsi antara lain instansi yang berurusan langsung dengan pelayanan publik maupun dari sektor pendidikan, transportasi dan kesehatan serta in stansi yang memiliki anggaran melimpah untuk menjalankan proyek kerjanya yang dimana hal tersebut bisa rawan akan terjadinya penyelewengan atau penyalahgunaan wewenang, salah satunya yaitu berupa korupsi. (news.okezone.com).

Abidin dan Siswandi (2015) menyatakan korupsi merupakan perilaku yang destruktif dan sangat merugikan. Korupsi juga merupakan perilaku yang terkait dengan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan untuk keuntungan pribadi maupun kelompok, pelanggaran hukum, penyimpangan norma dan moral dan biasanya terjadi atau dilakukan dalam *public office setting* (Lembaga pemerintah) maupun *private office setting* (korporasi swasta).

Anwar (2006) menyatakan munculnya perbuatan korupsi didorong oleh dua motivasi. Pertama, motivasi intrinsik, yaitu adanya dorongan memperoleh kepuasan yang ditimbulkan oleh tindakan korupsi. Kedua, motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan korupsi dari luar diri pelaku yang tidak menjadi bagian melekat dari perilaku itu sendiri, Motivasi kedua ini muncul karena faktor ekonomi, ambisi memperoleh jabatan tertentu, atau obsesi meningkatkan taraf hidup atau karir jabatan melalui pintas. Menurut Alatas (1975) korupsi terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal (dalam diri) dan faktor eksternal (luar diri). Contoh dari faktor internal yaitu berupa sifat rakus terhadap harta, perilaku konsumtif, atau sedang memenuhi kebutuhan yang mendesak dimana hal tersebut memicu seseorang untuk melakukan korupsi. Sedangkan faktor eksternal seperti sistem pemerintahan yang memberikan peluang korupsi, lemahnya pengawasan-hukum, dan tidak adanya akuntabilitas.

Menurut data yang dihimpun oleh *Anti-Corruption Clearing House* tindak pidana korupsi yang dilakukan berdasarkan instansi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 121 kasus terbagi dalam beberapa instansi yaitu, DPR dan DPRD 9 kasus, Kementrian atau Lembaga 31 kasus, BUMN dan BUMD 13 kasus, Komisi 0 kasus, Pemerintah Provinsi 15 kasus, Pemkab dan Pemkot sebanyak 53 kasus. Antar instansi walaupun memiliki tugas maupun kewenangan yang berbeda bukan berarti tidak ada kerawanan akan penyalahgunaan wewenang atau jabatan, artinya yaitu walaupun memeliki fungsi dan tugas yang berbeda penyalahgunaan wewenang atau jabatan akan selalu ada.

Peran budaya organisasi juga sangat menentukan, karena budaya organisasi sudah terbentuk sejak dahulu, sudah dilakukan turun-temurun dan telah menjadi kebiasaan di dalamnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Campbell (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang korup secara turun temurun mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan praktik korupsi dan membuat mereka menjadi ikut serta dalam

melakukan praktik korupsi yang ada di lingkungan kerjanya.

Menurut Luthans (2011) budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar bisa diterima di lingkungannya. Perilaku para pegawai dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Budaya Organisasi merupakan dasar bagi pimpinan, staff, dan anggota organisasi dalam membuat perencaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi - misi untuk mencapai tujuan organisasi (Torang, 2013).

Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para organisasi tersebut dengan organisasi lain (Badeni, 2013). Tiap instansi memiliki budaya organisasi yang berbeda tergantung pada beberapa hal, seperti jenis pekerjaan yang dilakukan instansinya atau bergerak di bidang apa instansi tersebut. Seperti contohnya Dinas Pendidikan dengan Badan Narkotika Nasional, kemudian Dinas Pekerjaan Umum dengan Direktorat Jenderal Pajak memiliki budaya organisasi, tujuan, dan kadar tuntutan pekerjaan yang berbeda.

Peneliti melakukan studi pedahuluan ke Lapas Kelas IIa Banjarmasin pada tanggal 19 April 2018 guna mencari data informasi mengenai jumlah terpidana korupsi yang ada di Kalsel. Berdasarkan hasil yang diperoleh disana terdapat setidaknya 53 orang terpidana kasus korupsi terbagi dari 23 orang yang sudah menerima vonis, dan 30 orang yang sedang menunggu vonis. Berdasarkan wawancara singkat dengan petugas Lapas Kelas IIa Banjarmasin, untuk di daerah Kalimantan Selatan tindak pidana korupsi kebanyakan dilakukan oleh pejabat instansi pemerintahan dengan berbagai motif yaitu penyuapan, gratifikasi, dan lain-lain.

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan ke dua instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan publik yaitu Dinas Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan yaitu Dinas Pendidikan. Peneliti mewawancara salah satu pegawai yang bekerja disana, berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh bahwa instansi pelayanan publik dan pendidikan memiliki indikasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi, karena berhubungan langsung dengan masyarakat dalam berurusan berbagai macam hal.

Berdasarkan penjelasan di atas juga dari hasil berbagai macam penelitian, data statistik mengenai korupsi, dan studi pendahuluan, penulis sehingga peneliti memiliki ketertarikan untuk mendalami lebih jauh mengenai peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan Kota Banjarbaru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui peranan antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik *sampling* ini digunakan dengan menyertakan semua anggota populasi yang ada sebagai sampel.

Penelitian dilaksanakan di tiga instansi pemerintahan Kota Banjarbaru, yaitu Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru sebagai lokasi uji coba dengan jumlah subjek sebanyak 92 orang pegawai, sedangkan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Banjarbaru dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarbaru sebagai lokasi penelitian dengan jumlah subjek sebanyak 83 orang pegawai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti melakukan proses pengambilan data penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 21-29 Januari 2019 terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah serta Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berjumlah 83 orang pegawai menggunakan skala penelitian yang telah melalui proses seleksi aitem. Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti melakukan koordinasi dengan kepala bidang di dinas terkait, mengenai pelaksaan teknis pengambilan data penelitian. Berdasarkan hasil koordinasi tersebut pengambilan data penelitian dilakukan dengan menitipkan skala penelitian kepada kepala bidang yang terkait kemudian pihak instansi meminta waktu sekitar satu minggu untuk pengembalian skala peneitian kepada peneliti.

Pengambilan data penelitian kepada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah dilakukan pada tanggal 22 Januari 2019 jam 10.00 di kantor instansi tersebut. Berdasarkan kesepakatan dengan pihak terkait skala penelitian akan dikembalikan satu minggu setelah kedatangan peneliti, pengembalian dilakukan satu minggu setelahnya dikarenakan aktivitas di intansi tersebut sangat padat sehingga pengisian dilakukan hingga menunggu waktu satu minggu setelahnya.

Sementara itu, pengambilan data kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dilakukan pada tanggal 21 Januari 2019 jam 09.00. Pengambilan data dilakukan dengan berkoordinasi dengan kepala bidang di instansi tersebut, skala

penelitian kemudian dititipkan kepada pegawai di dinas yang bersangkutan untuk kemudian dikembalikan kepada peneliti sekitar satu hingga dua minggu kedepan.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Budaya Organisasi	X < 66	Rendah	0	0%
	66 ≤ X < 99	Sedang	12	14,5%
	99 ≤ X	Tinggi	71	85,5%
Total			83	100%

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa skor budaya organisasi pada subjek yang berjumlah 83 orang terdiri dari 12 orang (14,5%) berada pada kategori sedang dan 71 orang (85,5%) berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Kecenderungan Perilaku Korupsi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kecenderungan Perilaku Korupsi	X < 48	Rendah	30	36,2 %
	48 ≤ X < 72	Sedang	53	63,8 %
	72 ≤ X	Tinggi	0	0 %
Total			83	100%

Berdasarkan data di atas diperoleh bahwa skor kecenderungan perilaku korupsi pada subjek yang berjumlah 83 orang terdiri dari 30 orang (36,2%) berada pada kategori rendah dan 53 orang (63,8 %) berada pada kategori sedang.

Tabel 3. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Taraf Signifikansi
Budaya Organisasi	0,200
Kecenderungan Perilaku Korupsi	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut didapatkan nilai signifikansi variabel penelitian ini sebesar 0,200 yang dapat dinyatakan bahwa (0,200 > 0,05). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang akan diuji dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Linearitas

Tabel ANOVA

Variabel	Linearity	
	F	Signifikansi
Budaya Organisasi		
Kecenderungan Perilaku Korupsi	18.632	0,000

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 (< 0,05) yang berarti antara variabel budaya organisasi dan kecenderungan perilaku korupsi terdapat hubungan yang linear.

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi peranan antara variabel bebas dan tergantung. Adapun hasil uji analisis regresi linear sederhana pada kedua variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients

Model	*Unstandardized Coefficients* B	t	Signifikansi
Constant	117,864	7,419	0,000
Budaya Organisasi	-0,656	- 4,324	0,000

Hasil analisis data menunjukan bahwa peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai tersebut menunjukan bahwa terdapat peranan yang signifikan antar variabel.

Untuk menguji peranan signifikan antara budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi dapat dilihat dari nilai t hitung. Budaya organisasi memiliki peranan terhadap kecenderungan perilaku korupsi apabila -t hitung < -tabel atau t hitung > t tabel. Pada tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar - 4,324 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan untuk nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan df = n - 2. Berdasarkan rumus tersebut maka df = 83– 2 = 81, diperoleh t tabel sebesar -1,989. Dengan demikian ditemukan bahwa t hitung < t tabel (- 4,324 < -1,989), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, yaitu terdapat peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan kota Banjarbaru.

Pada tabel *coefficients*, diperoleh nilai a (nilai *unstandardized coefficients* di constant) sebesar 117,864 dan nilai b (nilai *unstandardized coefficients* di budaya organisasi) sebesar -0,656, sehingga melalui persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = a + bX$, maka $\hat{Y} = 117{,}864 + (-0{,}656)x$. Dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 (satu) poin (misalnya 117,864 --> 118,520) , maka kecenderungan perilaku korupsi akan mengalami penurunan sebesar 0,656. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi peranan negatif antara budaya organisasi dengan kecenderungan perilaku korupsi,

berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan, begitu juga sebaliknya.

Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi memiliki peranan terhadap kecenderungan perilaku korupsi dapat dilihat pada nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Variabel	Model Summary	
	R	R Square
Budaya Organisasi	0,433	0,188

Pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,433 yang berarti budaya organisasi memiliki peranan yang cukup erat terhadap kecenderungan perilaku korupsi. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,188, hal ini berarti menunjukkan peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi sebesar 18,8%, sedangkan 81,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidakditeliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar -4,324 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai t tabel sebesar -1,989. Dengan demikian t hitung < t tabel (-4,324 < -1,989) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan Kota Banjarbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,656 bernilai negatif. Nilai negatif artinya antara dua variabel berjalan berlawanan, apabila variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel tergantung mengalami penurunan. Koefisien yang bernilai negatif berarti terdapat peranan negatif antara budaya organisasi dengan kecenderungan perilaku korupsi, yang artinya semakin tinggi budaya organisasinya maka semakin rendah kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan, begitu pula juga sebaliknya. Hasil ini didukung dengan penelitian oleh Siregar dan Hamdani (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap adanya kecurangan (*fraud)*, yang merupakan salah satu bagian dari perilaku korupsi. Pada kondisi ini, semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dianut dalam lingkungan kerja Kementerian Keuangan di provinsi Lampung, maka akan mempengaruhi penurunan terjadinya kecurangan pada organisasi tersebut. Hechanova dkk (2014) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara budaya organisasi terhadap perilaku korupsi di tempat kerja pada pegawai rumah sakit-rumah sakit milik pemerintah. Yang artinya semakin baik budaya organisasinya semakin rendah perilaku korupsi yang ada di tempat kerja tersebut.

Dari hasil pengkategorian data penelitian untuk variabel budaya organisasi dapat diketahui bahwa skor budaya organisasi pada subjek yang berjumlah 83 orang pegawai terdiri dari 12 orang (14,5%) berada pada kategori sedang dan 71 orang (85,5%) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa di dua instansi pemerintahan di Kota Banjarbaru ini tidak ada yang memiliki tingkat budaya organisasi rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, budaya organisasi dengan tingkat yang sedang dan tinggi dapat membantu mencegah pegawai di kedua instansi tersebut melakukan perilaku korupsi, serta dapat menghindarinya. Jones dan George (2008) menyatakan ketika anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap apa yang diyakini dalam budaya organisasi mereka seperti nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan yang digunakan untuk mencapai tujuannya, maka perilaku korupsi ataupun penyimpangan lainnya tidak akan terjadi. Begitu juga sebaliknya apabila para anggota organisasi tidak memiliki komitmen yang kuat maka akan menjadi celah akan terjadinya perilaku korupsi ataupun penyimpangan lainnya.

Sulistiyowati (2007) mengatakan bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena budaya organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi yang mempunyai *sense of belonging* (rasa memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga). Hasil penelitian oleh Campbell (2015) juga menyatakan aspek budaya organisasi yang korup secara turun temurun dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan praktik korupsi dan membuat mereka menjadi ikut serta dalam melakukan praktik korupsi yang ada di lingkungan kerjanya.

Dari hasil pengkategorian data penelitian untuk variabel kecenderungan perilaku korupsi dapat diketahui bahwa skor kecenderungan perilaku korupsi pada subjek yang berjumlah 83 orang pegawai terdiri dari 30 orang pegawai (36,2%) berada pada kategori rendah dan 53 orang pegawai (63,8 %) berada pada kategori sedang. Ajzen (2005) mengatakan kecenderungan suatu perilaku terbentuk karena adanya pengalaman yang dialami oleh seseorang, pengetahuan yang ia peroleh, dan adanya pemberitaan melalui media informasi contohnya dari media massa berupa media cetak, maupun media elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di dua instansi pemerintahan ini tidak ada yang memiliki kecenderungan perilaku korupsi dengan kategori tinggi, hanya ada pada kategori sedang dan kategori rendah, akan tetapi kecenderungan perilaku korupsi tersebut bisa teratasi dengan tata kelola budaya organisasi yang baik agar mampu mencegah pegawai di kedua institusi tersebut melakukan perilaku korupsi.

Tuannakotta (2007) menyatakan bahwa perilaku korupsi terjadi karena adanya tiga faktor yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Tekanan berasal dari dalam kondisi individu yang menjadikan alasan orang melakukan kecurangan. Tekanan tersebut biasanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Faktor yang memberikan tekanan pada pegawai yaitu mengenai keadaan organisasi yang ada di dalam pekerjaan. Peluang merupakan salah satu faktor penyebab seseorang melakukan korupsi. Biasanya terjadi karena lemahnya pengawasan akibat organisasi yang lemah serta penyalahgunaan wewenang. Dan rasionalisasi merupakan faktor yang menjadi pertimbangan bagaimana pelaku melakukan korupsi. Rasionalisasi menyebabkan pelaku mencari pembenaran atas perbuatannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan nilai R sebesar 0,433 yang berarti budaya organisasi memiliki peranan yang cukup erat terhadap kecenderungan perilaku korupsi. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,188, hal ini berarti menunjukkan peranan budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi sebesar 18,8%, sedangkan 81,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Stachowitcz (2010) menyatakan faktor penyebab adanya perilaku korupsi pada tiga aspek. Pertama, aspek psikologis atau individual, yaitu faktor kepribadian dan moral. Kedua, aspek lingkungan yakni tekanan kelompok atau *peer-group*,dan iklim organisasi.

Anwar (2006) menyatakan faktor yang menjadi penyebab adanya korupsi yaitu adanya faktor dorongan dua motivasi yaitu motivasi intrinsik, karena adanya perilaku konsumtif serta dorongan memperoleh kepuasan yang ditimbulkan oleh perilaku korupsi dan motivasi ekstrinsik, motivasi ini ada karena berambisi ingin memperoleh jabatan tertentu, obsesi meningkatkan taraf hidup, atau karir jabatan melalui jalan pintas.

BPKP (1999) menyatakan faktor lain yang menjadi penyebab adanya korupsi yaitu berupa nilai maupun persepsi yang ada di masyarakat membuat terjadinya korupsi, hal tersebut terjadi karena sudah menjadi sebuah kebiasaan oleh masyarakat. Contohnya masyarakat menghargai seseorang karena kekayaan yang dimilikinya, hal tersebut membuat masyarakat tidak kritis pada bagaimana individu memperoleh kekayaan tersebut. Hasil penelitian oleh Salama (2014) menyatakan ada beberapa motif yang melatarbelakangi seseorang melakukan korupsi, yaitu karena didorong oleh motif-motif ekonomi, yakni ingin memiliki banyak uang secara cepat meski memiliki etos kerja yang rendah, faktor solidaritas dengan teman-temannya, adanya sistem yang memungkinkan terjadinya korupsi, dan lemahnya pengawasan serta penegakan hukum.

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi validitas internal antara lain berupa kondisi psikologis subjek ketika melakukan pengisian skala karena dilakukan saat jam kerja yang dimana pikiran subjek terbagi antara pekerjaan dan mengisi skala, kemudian tidak memungkinkannya untuk mengumpulkan pegawai kedua instansi tersebut untuk mengerjakan skala secara bersama-sama langsung di masing-masing instansinya dikarenakan aktivitas pekerjaan kedua instansi tersebut yang padat serta dapat mengganggu pekerjaan yang ada di instansi tersebut, sehingga proses pengisian skala dititipkan kepada perwakilan tiap instansi dan dikembalikan dalam waktu yang telah ditentukan, begitu juga pada saat melakukan uji coba skala. Dan ketidaktepatan waktu yang telah ditentukan untuk pengembalian skala juga menjadi hambatan dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukan bahwa terdapat peranan yang negatif budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan kota Banjarbaru, yang berarti semakin baik budaya organisasinya maka semakin rendah kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai instansi pemerintahan Kota Banjarbaru, begitu juga sebaliknya. Nilai kontribusi budaya organisasi terhadap kecenderungan perilaku korupsi sebesar 18,8%, sedangkan 81,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, diketahui masih terdapat keterbatasan yang dimiliki, oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi pemerintah diharapkan dapat menerapkan dan mengelola sistem pemerintahan yang bersih agar dapat terhindar dari perilaku korupsi.

Bagi pegawai, diharapkan bekerja dengan melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku agar dapat terhindar dari perilaku korupsi. Bagi masyarakat, diharapkan dapat turut serta berpartisipasi aktif dalam memberikan pengawasan pada instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbaiki teknis penyebaran skala seperti memperhatikan manajemen waktu pelaksanaan dalam proses pengumpulan data penelitian agar data yang terkumpul dapat mencapai target yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin & Siswandi (2015). *Psikologi Korupsi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behaviour*. New York: Open University Press.

Alatas, Syed Hussein. (1975). *Sosiologi Korupsi sebuah Penjelajahan dengan Data Kontemporer*. Cetakan kedua. LP3ES

Anti Corruption Clearing House. (2017). *Penanganan Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi*. Diakses tanggal 19 April 2018. http://acch.kpk.go.id/statistik-penanganan-tindak-pidana-korupsi-berdasarkan-instansi.

Badeni (2013) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta.

Badan Kepegawaian Negara. (2016). Data Umum Statistik Pegawai Negeri Sipil per Desember 2016. Diakses tanggal 7 Mei 2018 http://www.bkn.go.id/statistik-pns

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (1999). *Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional.* Jakarta

Campbell, J. L., & Göritz, A. S. (2014). Culture corrupts! A qualitative study of Organizational Culture in Corrupt Organizations. *Journal of business ethics*, *120*(3), 291-311. Retrieved from https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1665-7

Fathoni, A (2006*). Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Rineka Cipta

Hechanova, M. R. M., Melgar, I., Falguera, P. Z., & Villaverde, M. (2014). Organisational Culture and Workplace Corruption in Government Hospitals. *Journal of Pacific Rim Psychology*, *8*(2), 62-70. Retrieved from https://www.cambridge.org/core/services/aopcambridgecore/content/view/146875D0395F5AAAE20EB6C921650F06/S1834490914000051a.pdf/organisational-culture-and-workplace-corruption-in-government-hospitals.pdf

Jones, G. dan George, J.M. (2008). *Contemporary Management, 5th edition*, United States of America: McGraw-Hill International.

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Priyatno , D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.

Salama, N. (2014). Motif dan Proses Psikologis Korupsi. *Jurnal Psikologi*, *41*(2), *149-164*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, IAIN Walisongo Semarang. Retrieved from https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6946

Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini*, *9*(1). Retrieved from http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/445

Sulistyowati, F. (2007). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, *11*(1). Retrieved from http://jurnal.uii.ac.id/JAAI/article/view/388

Syamsul Anwar. (2006) *Fikih Antikorupsi Perspektif Ulama Muhammadiyah Majelis Tarjih dan Tajdid PP Muhammadiyah*. Jakarta: Pusat Studi Agama dan Peradaban.

Torang , Syamsir (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.

Tuanakotta. (2007). *Akutansi Forensik dan Audit Investigatif Edisi Kedua*. Jakarta: Selemba Empat

Wandoyo & Simanjuntak. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra 1 (2)*.