DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907
Volume 6, Nomor 2, Oktober 2025

PENGARUH NEPOTISME DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TIMBULNYA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PERUM BULOG SUB DIVRE PAREPARE

The Influence of Nepotism and Organizational Culture on the Emergence of Counterproductive Work Behavior at Perum BULOG Sub-Divre Parepare

Hariyono Wiranata[1], Dayu Suhardi[2], Adhy Wijaya[3]
Email: onocun123@gmail.com[1], camarbiru80@gmail.com[2], adhywijayafeb@gmail.com[3]
[1,3]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
[2]Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan Kode Pos 91112

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap timbulnya perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare. Pendekatan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Nepotisme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare, artinya bahwa semakin kuat persepsi karyawan akan adanya perilaku Nepotisme ditinjau dari pendekatan keadilan dalam organisasi, maka hal ini dapat meningkatkan risiko terjadinya perilaku kerja kontraproduktif, Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare, dapat dimaknai bahwa Penerapan Budaya Kerja yang baik pada perusahaan ini secara umum tidak menjadi faktor penyebab timbulnya perilaku kontraproduktif. Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan konsep keadilan organisasi dan budaya organisasi jika secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare, artinya jika keadilan organisasi dan budaya orgnasasi mampu diterapkan secara proporsional, maka dampaknya secara postif akan menekan timbulnya perilaku kontraproduktif

Kata Kunci : Nepotisme, Budaya Kerja, Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Nepotism reviewed through the approach of the Concept of Organizational Justice and Organizational Culture on the emergence of Counterproductive behavior at Perum BULOG Sub Divre Parepare. The method approach used in this study is a quantitative method, with a total of 51 respondents. The results obtained from this study are Nepotism (Organizational Justice Concept Approach) has a significant influence on the emergence of Counterproductive Behavior at Perum BULOG Sub Divre Parepare, meaning that the stronger the employee's perception of Nepotism behavior reviewed from the justice approach in the organization, this can increase the risk of counterproductive work behavior, Organizational Culture does not have a significant influence on the emergence of Counterproductive Behavior at Perum BULOG Sub Divre Parepare, it can be interpreted that the Implementation of a good Work Culture in this company in general is not a factor causing the emergence of counterproductive behavior. Nepotism, examined through the concept of Organizational Justice and Organizational Culture, has a significant impact on the emergence of counterproductive behavior at the Parepare Sub-Division of Perum BULOG. This means that if organizational justice and organizational culture are implemented proportionally, the positive impact will suppress the emergence of counterproductive behavior.

Keywords: Nepotism, Work Culture, Counterproductive Work Behavior.

PENDAHULUAN

Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia pada setiap organisasi tentunya memiliki persamaan, walaupun secara spesifik peran mereka tentunya disesuaikan dengan tujuan dari sebuah organisasi. Tuntutan terhadap peran tersebut juga menjadi berbeda, hal ini dapat dilihat dari kondisi sebuah organisasi yang mengharapkan keberadaan sumber daya yang berkualitas, sehingga penegasan dari Parman (2022) bahwa untuk mencapai hal tersebut maka sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus mampu didorong dan didukung untuk lebih berkualitas. Menurut Sugito (2023), sebuah organisasi sangat membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas pada semua unit atau bagian yang berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan guna menunjang kesuksesan organisasi tersebut. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, hal paling penting yang harus dimiliki perusahaan adalah keberadaan manajemen khusus yang mengelola SDM.

Sejalan dengan itu, Irwan Idrus (2021) menyatakan bahwa manajemen yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang biasa disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), memegang peran krusial dalam menjaga kelancaran organisasi selain peran kapital.Harapan terhadap keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi keinginan semua organisasi, termasuk lembaga pemerintahan seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), di mana pemerintah sebagai pemegang saham utama selalu menekankan pentingnya pegawai yang memiliki kualitas dan dedikasi baik.Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang secara tersirat menguraikan bahwa guna mendukung reformasi pelayanan publik khususnya di BUMN, unsur utama yang harus diwujudkan adalah karyawan berkualitas dengan perilaku profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Penegasan yang sama tercermin dalam tata kerja Perum BULOG sebagai salah satu BUMN yang bertanggung jawab atas ketersediaan pangan nasional, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bersama Direksi dan Dewan Pengawas Perum BULOG Nomor PD-02/DU000/01/2021 dan KEP-01/DW000/01/2021 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan *(Code of Corporate Governance)* yang menekankan bahwa setiap pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik Merujuk pada penciptaan iklim kerja yang berkualitas, dan tentu hal ini akan berimbas pada peningkatan kinerja seorang karyawan menurut pandangan Astin (2023) sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yakni tingkat kepuasan mereka terhadap perilaku kerja dalam sebuah organisasi, dan kondisi inilah yang paling banyak menjadi pemicu menurunnya kinerja seorang pegawai.

Perilaku kontraproduktif menurut Fikri (2023) adalah tindakan karyawan yang sangat bertentangan dengan kepentingan organisasi dan dapat merugikan baik pihak internal maupun eksternal seperti pelanggan dan pemasok. Menurut Delvisari (2024), salah satu faktor penyebab timbulnya perilaku tersebut adalah tidak sehatnya budaya organisasi, yang berkaitan erat dengan persepsi karyawan terhadap ketidakadilan distributif dalam penilaian kinerja. Budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Jaironi (2023), merupakan gambaran pola nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dianut oleh seluruh unsur organisasi, yang membentuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi di lingkungan kerja.

Dimana menurut Rusmin N (2024) mengemukakan bahwa Budaya dalam sebuah organisasi salah satu indikatornya menuntut adanya peningkatan inovasi karyawan sebagai perwujudan dari bentuk hard dan soft skill karyawan, tentunya tidak akan berkembang jika keadilan organisasi tidak berjalan seimbang, hal ini juga secara tidak langsung akan menjadi pemicu timbulnya perilaku kontraproduktif pada diri seorang karyawan, artinya seorang karyawan yang dulunya rajin dan berdidikasi serta mampu menerapkan kemampuan hard dan soft skill yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, akhirnya menjadi apatis atau bersikap masa bodoh sebab kemampuan mereka tidak mendapat penghargaan dari pihak pimpinan.

Permasalahan nepotisme dalam penerapan keadilan organisasi dan pengelolaan budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku karyawan di berbagai lembaga, termasuk Perum BULOG Sub Divre Parepare. Observasi awal menunjukkan adanya subjektivitas dalam penilaian kinerja, diskriminasi, pembagian beban kerja yang tidak merata, serta rendahnya transparansi pengambilan keputusan. Menurut Ruslang dan Sudirman (2024), rasa puas karyawan terhadap keadilan dan suasana kerja yang nyaman berpengaruh besar terhadap kinerja dan dapat mengurangi perilaku merugikan perusahaan. Penerapan budaya organisasi yang efektif dapat meminimalkan perilaku negatif tersebut dengan membentuk sikap positif karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasar pada kajian-kajian teori terkait dengan persoalan Nepotisme yang ditinjau melalui konsep keadilan organisasi, demikian pula dengan

budaya organisasi, kemudian dihubungkan dengan fenomena yang ada Perum BULOG Sub Divre Parepare, maka untuk melihat sejauh mana pengaruh Nepotisme yang ditinjua dengan pendekatan konsep keadilan organisasi dan pengelolaan budaya organisasi kemudian dihubungkan dengan timbulnya perilaku kontraproduktif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode utama untuk mencapai tujuan penelitian dan menjawab rumusan masalah. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yaitu memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang dapat diukur secara objektif menggunakan angka dan analisis statistik (Elia Ardyan, dkk., 2023).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare. Data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, serta data kualitatif pendukung yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi, untuk mengamati fenomena nepotisme, keadilan organisasi, dan budaya kerja yang berpotensi memunculkan perilaku kontraproduktif.
2. Penyebaran angket (kuesioner) dengan skala Likert guna mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.
3. Studi kepustakaan, yang digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung hasil temuan empiris.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum BULOG Sub Divre Parepare, sebanyak 51 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan homogen, maka seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian dengan teknik *Probability Sampling* melalui metode Simple Random Sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial dengan bantuan SPSS versi 25, meliputi:

1. Uji validitas dan reliabilitas, untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian.
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).
3. Analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh nepotisme (melalui pendekatan keadilan organisasi) dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
4. Uji t (parsial) dan uji F (simultan), untuk menguji signifikansi pengaruh antarvariabel.
5. Uji determinasi (R^2), untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan rancangan metode ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara objektif sejauh mana pengaruh nepotisme dan budaya organisasi terhadap timbulnya perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Perum BULOG Sub Divre Parepare.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1 Uji Validitas Kuisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig α = 0,05	Pearson Corelation	r Tabel	Interprestasi
Nepotisme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi)	X1.1	.000		.656**		Valid
	X1.2	.000		.665**		Valid
	X1.3	.000		.709**		Valid
	X1.4	.000		.681**		Valid
	X1.5	.000		.656**		Valid
Budaya Kerja	X2.1	.000	**0.05**	.832**	**0.276**	Valid
	X2.2	.000		.634**		Valid
	X2.3	.000		.566**		Valid
	X2.4	.000		.634**		Valid
	X2.5	.000		.781**		Valid
Timbulnya	Y1	.000		.770**		Valid

Perilaku Kontra produktif	Y2	.000		.766**		Valid
	Y3	.000		.754**		Valid
	Y4	.000		.791**		Valid
	Y5	.000		.810**		Valid

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2025 .

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan dimana nilai *Pearson Corelation* lebih besar dari r_{Tabel} dan *Sig. (2-Tailed)* lwbih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga atas dasar ini maka setiap indikator dapat dinyatakan **Valid**. Pembuktianya bahwa semua indikator dinyatakan Valid dapat dilihat dari hasil perbandingan berikut :

1) Hasil analisis untuk nilai r_{Hitung} pada *Pearson Corelation* diperoleh nilai antara **0.566** hingga **0.832**, sementara nilai r_{Tabel} berada pada angka **0.276** Jika diperbandingkan antara keduanya maka disimpulkan bahwa Nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ atau semua Indikator dinyatakan **Valid**.
2) Hasil analisis untuk *Sig. (2-Tailed)* diperoleh nilai **0.000**, untuk semua indikato artinya bahwa nilai tersebut masih lebih kecil dibadning dari Nilai Sig (α) = 0,05. Sehingga berdasarkan perbandingan tersebut mempertegas bahwa semua Indikator dinyatakan **Valid.**

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 2 Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Nepotisme	.643	.493	.386	Realibel
Budaya Organisasi	.312	.112	.809	Realibel
Timbulnya Perilaku Kontra Produktif	.558	.462	.500	Realibel

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2025

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Kehandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dari setiap variabel berada pada range antara **0,386-0,809.** Hasil analisis tersebut jika diperbandingkan dengan nilai r_{tabel} yang diperoleh dari sebaran Distribusi nilai t yakni **0.276**, artinya bahwa Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* semua Variabel lebih besar dari nilai r_{tabel}, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel **Realibel.**

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha masing-masing indikator dalam mengukur setiap variabel, sesuai dengan pandangan Sugiyono (2023), maka dapat dinyatakan bahwa untuk Variabel Nepotisme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi), dapat dikategorikan **Agak Reiabel,** sementara untuk Budaya Organisasi dapat dikategorikan **Realibel** dan untuk tingkat kehandalan variabel Timbulnya Perilaku Kontraproduktif dikategorikan **Cukup Reliabel**

Hasil Uji Normalitas dengan model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47723335
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.074

Test Statistic	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)	.119[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2025

Analisis Uji Normalitas melalui model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* sebagaiman dituangkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni **0,119,** artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur Nilai Normalitas dari penyebaran nilai Residual hasil isian kusioner dinyatakan **Lebih Besar** dari Nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa dari hasil Uji Asumsi Klasik melalui Uji Normalitas bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi secara normal, dengan demikian maka Pelaksanaan Uji Regresi dapat dilakukan.

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**7.562**	2.539		2.979	.005
	Nepotisme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi)	**.692**	.115	.675	6.007	.000
	Budaya Organisasi	**.014**	.112	.014	.125	.901

a. Dependent Variable: Timbulnya Perilaku Kontra Produktif
Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 4 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$\boldsymbol{Timbulnya\ Perilaku\ Kontra\ Produktif} = \mathbf{7.562} + \mathbf{0.692}\ (X_1) + \mathbf{0.014}\ (X_2) + e$$

Uraian dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a) yang diperoleh yakni sebesar **7.562.** Sehingga jika tidak terdapat kenaikan pada nilai β atau diasumsikan 0 (Nol) untuk Nepotiseme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi) dan Buaya Organisasi, maka dapat dikatakan bahwa Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare berada angka **7.562**
b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi yang diperoleh bahwa Nepotiseme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi) yang ditunjukkan oleh nilai β_1 adalah **0.692,** sehingga dapat diasumsikan bahwa Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare akan mengalami peningkatan akibat adanya pengaruh dari Nepotiseme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi) sebesar **0.692,**
c. Persamaan koefisien regresi untuk Budaya Kerja yang ditunjukkan oleh nilai β_2 sebesar **0.014,** dapat diasumsikan bahwa Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare peningkatannya tidaklah besar hanya berkisar **0.014** jika Penerapan Budaya Kerja mampu diterapkan secara maksimal

Mendasari perbandingan dalam pegambilan keputusan pada uji hipotesis melalui pola pendekatan nilai t_{Tabel}, maka satu alat ukur yang dijadikan dasar adalah melihat nilai t_{Tabel} pada Distribusi Nilai T, dan untuk menentukan nilai t_{Tabel}, digunakan persamaan berikut :

$$t_{Tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Dimana
α = Nilai Signifikansi 0,05
n = Jumlah Responden
k = Jumlah Variabel

Merujuk pada persamaan tersebut, maka dasar penentuan titik nilai t_{Tabel} pada Distribusi Nilai T dapat dilakukan model perhitungan berikut :

t_{Tabel} = 0,05/2 ; 51 – 3 – 1

t_{Tabel} = **0,025 ; 47**

Hasil perhitungan ini dapat diartikan bahwa untuk menentukan nilai t_{Tabel} maka Nilai Signifikansi Uji Dua arah yang digunakan adalah 0,025. Sementara Titik Derajat Kebebasan (DK) atau *Degree of Freedom* (DF) berada pada angka **47**. Sehingga Distribusi Nilai t adalah = **2.012.** Berdasar pada hasil analisis melalui uji Regresi Linear Berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4 maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1) **H_1 =** ***Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare***

Hasil Uji Hipotesis untuk pola hubungan pengaruh Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare sesuai yang tertuang pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Nilai t_{Hitung} sebesar **6.007**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,000.** Sehingga merujuk pada hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a) Sesuai nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis Uji Regresi yakni **6,007** artinya nilai ini lebih besar dari nilai t_{Tabel} = **2.012,** sehingga dari hasil perbandingan tersebut dapat dinyatakan bahwa Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi memiliki hubungan pengaruh terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif

b) Sementara untuk melihat tingkat signifikansi dari hubungan pengaruh antara Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif, dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi uji regresi yakni sebesar **0,000** atau nilai ini lebih kecil dari Nilai Signifikansi **0,05,** artinya memiliki pengaruh yang sangat signifikan.

c) Mempertimbangkan kedua hasil analisis yang digunakan dalam mengukur pola hubungan pengaruh antara Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dengan Timbulnya Perilaku Kontraproduktif, maka dapat disimpulkan bahwa memiliki hubungan pengaruh yang signifikan

Berdasar pada hasil analisis tersebut, maka kesimpulan yang dapat diperoleh untuk Hipotesis ini, dinyatakan bahwa bahwa Ha Diterima dan Ho Ditolak, atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima

2) **H_2 =** ***Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare***

Hasil Uji Hipotesis untuk pola hubungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sesuai yang tertuang pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Nilai t_{Hitung} sebesar **0,125**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0.901.** Sehingga merujuk pada hasil analisis tersebut maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dapat diuraikan bahwa :

a) Untuk melihat hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare, dapat dilihat dari hasil analisis t_{Hitung} .yang diperoleh yakni sebesar **0.125** atau lebih kecil dari nilai t_{Tabel} = **2.012,** sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berdampak atau tidak menjadi salah faktor yang menyebabkan Timbulnya Perilaku Kontraproduktif,

b) Sementara untuk lihat tingkat signifikansi hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif, dapat diperbandingkan dengan melihat nilai signifikansi pada hasil uji regresi yang diperoleh yakni **0.901,** dimana nilai ini lebih besar dari Nilai Signifikansi **0.05¸** artinya Budaya Organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif

c) Mempertimbangkan kedua hasil analisis yang digunakan dalam mengukur pola hubungan pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif,, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara signfikan tidak menjadi salah faktor yang mempengaruhi Timbulnya Perilaku Kontraproduktif, dengan demikian maka untuk hipotesis ini dinyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, atau dengan kata lain bahwa Hipotesis yang diajukan ditolak.

Hasil Uji Hipotesis dengan pendekatan Uji F atau Uji Simultan untuk melihat pola hubungan pengaruh Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif, maka hasil analisisnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5 Analisis Uji F atau Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.634	2	46.817	20.596	.000[b]
	Residual	109.111	48	2.273		
	Total	202.745	50			

a. Dependent Variable: Perilaku Kontraproduktif
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Nepotisme
Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2025

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

1) Berdasarkan nilai Signifikansi
   a) Jika diproleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan > Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak
   b) Jika diproleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan < Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a
2) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel} yang tersedia pada (α=5%) dengan df=k; n-(k+1)
   a) Jika diproleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan < F_{Tabel}, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak
   b) Jika diproleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan < F_{Tabel}, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a

   Untuk memperoleh nilai F_{Tabel} dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

   Df = k; n-(k+1)

   Dimana
   n = Jumlah Responden
   k = Jumlah Variabel Independen
   Df = 2; 51-(2 + 1)
   Df = 2 ; 48

   Sehingga dari hasil tersebut ditetapkan bahwa nilai F_{Tabel} berdasarkan Tabel Dstribusi nilai F diperoleh **3.19.** Berdasar pada hasil analisis Uji Annova yang tertuang dalam Tabel 5 dan juga hasil perhitungan untuk memperoleh nilai F_{Tabel} maka pernyataan yang dapat diambil terhadap Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

3) H_3 = *Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare*

Hasil Uji Hipotesis untuk pola hubungan pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja jika secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sesuai yang tertuang pada Tabel 5 menunjukkan bahwa Nilai F_{Hitung} sebesar **20.596**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0.000.** Sehingga merujuk pada hasil analisis tersebut maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam melihat pola hubungan pengaruh dengan pendekatan Uji Simultan, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Sesuai nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis Uji Anova yakni **0.000** artinya lebih kecil dari nilai signifiikansi **0,05,** maka dapat dinyatakan bahwa Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif
b) Sementara untuk melihat hubungan pengaruh antara Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama terhadap Timbulnya Perilaku Kontra produktif, dapat dilihat dari hasil analisis t_{Hitung} yang diperoleh nilai yakni **20.596** atau lebih besar dari nilai t_{Tabel} = **3.19,** sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antar variabel jika diuji secara simultan maka dapat dinyatakan memiliki pola hubungan pengaruh yang sangat kuat.

c) Mempertimbangkan kedua hasil analisis yang digunakan dalam mengukur pola hubungan pengaruh antar setiap variabel secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontra produktif,pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare, dengan demikian maka untuk hipotesis ini dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain bahwa Hipotesis yang diajukan diterima.

Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 6 Analisis Uji Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680[a]	.462	.439	1.50769

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Nepotisme

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2025

Hasil Uji Determinasi (*Uji R Square-R^2*) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah **0,462** atau jika hasil tersebut dipersentase maka nilainya adalah **46,2%**. Hasil Analisis Uji Determinasi ini dapat diartikan bahwa Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi mampu menjabarkan Timbulnya Perilaku Kontraproduktif sebesar **46.2%,** sementara selebihnya yakni **53,4%** dijabarkan oleh beberapa variabel lainnya yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Tingkat Korelasi didasarkan pada Nilai *R Square* hasil analisis Uji Determinasi yakni sebesar **0,462**, maka menurut pandangan dari Azhari (2024) bahwa jika hasil uji dterminasi berada pada rentang 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah, sehingga dapat dinyatakan bahwa korelasi Kualifikasi Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi tingkat pengaruh terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare tidak terlalu kuat, artinya terdapat unsur lain yang memiliki korelasi lebih besar yang dapat menjadi pemicu Timbulnya Perilaku Kontraproduktif .

Pembahasan

1. Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare.

Hasil analisis yang diperoleh melalui uji regresi atau uji parsial menunjukkan bahwa tingkat pengaruh dari perilaku Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi memiliki dampak yang signfikan dalam memicu atau menjadi penyebab Timbulnya Perilaku Kontraproduktif, hasil dari analisis ini dapat dimaknai bahwa dalam sebuah organisasi jika karyawan mempersepsikan bahwa terdapat ketidakadilan dalam sebuah organisasi yang ditandai dengan pola perilaku nepotisme, maka hal ini dapat menimbulkan berbagai perilaku kontraproduktif.

Bentuk perilaku kontraproduktif paling sering ditemukan yakni penurunan kinerja dari para pegawai akibat rendahnya tingkat kepercayaan kepada pihak manajemen, bahkan jika kondisi ini tidak disikapi dengan baik maka dapat menjadikan karyawan melakukan berbagai bentuk penyimpangan seperti timbulnya perilaku *Production Deviance* (Penyimpangan Produksi) dan bahkan dapat melakukan tindakan lebih jauh seperti tindakan *Dissipation* (Sikap Pembalasan).

Kedua bentuk tindakan ini akan berujung pada kerugian bagi perusahaan, dimana untuk perilaku *Production Deviance* (Penyimpangan Produksi) tentu akan berdampak pada tingkat produksi yang tidak maksimal, diakibatkan oleh menurunnya motivasi dan kinerja dari para karyawan, dan tindakan ini pada dasarnya secara langsung tidak dirasakan dampaknya, sebab dari perilaku memperlambat penyelesaian pekerjaan, pulang tidak pada waktunya, atau memperpanjang waktu istirahat tentu saja perilaku ini lambat laun akan mempengaruhi

produktivitas dari perusahaan, sehingga tujuan yang hendak dicapai tidak dapat diperoleh secara maksimal.

Sementara perlaku kontraproduktif lainnya yang dianggap dapat memberikan kerugian kepada perusahaan jika nepotisme yang ditunjukkan dengan adanya ketidak adilan dalam sebuah organisasi yakni perilaku *Dissipation* (Sikap Pembalasan), dimana bentuk perilaku ini juga terkadang tidak disadari secara langsung oleh pihak manajemen, sebab karyawan untuk melepaskan rasa ketidakadilan dari pola nepotisme dari pihak pemangku kebijakan diperusahaan terkadang melakukan perilaku kontraproduktif dengan mengambil barang milik perusahaan dimana hal ini dijadikan sebagai bentuk konpensasi atas ketidakadilan yang mereka rasakan.

Terhadap dampak negatif yang dapat ditimbulkan dengan adanya perlaku Nepotisme jika ditinjau dari sudut pandang keadilan dalam organisasi pada dasarnya juga dikemukakan dalam hasil penelitian dari Ngara (2024) bahwa persepsi karyawan terhadap persoalan ketidakadilan dalam sebuah organisasi, artinya bahwa kondisi ini dapat meningkatkan risiko timbulnya perilaku kontraproduktif dalam diri karyawan.

Pernyataan tersebut pada dasarnya menguatkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Nurfianti (2013) bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh negatih terhadap timbulnya perilaku kontraproduktif, sebab jika timbul persepsi karyawan bahwa dalam organisasi mereka terjadi ketidakadilan dan umumnya hal ini dalam bentuk perilaku nepotisme, maka kondisi tersebut akan melemahkan kreatifitas karyawan dalam mengembangkan diri, tentu hal ini sangat berlawanan dengan kehendak yang dikemukakan oleh Sarianti (2017) bahwa setiap organisasi harus mampu mendorong karyawannya untuk lebih menunjukkan kinerja yang berkualitas.

Mencermati persoalan Keadilan Organisasi pada Perum BULOG Sub Divre Parepare, sesuai hasil analisis terhadap isiian kusioner dapat diuruikan bahwa permasalahan ketidakadilan dari persepsi karyawan terhadap indikator yang dijadikan sebagai alat ukur dalam melihat permasalahan Nepotisme jika ditinjau dengan Pendekatan Keadilan dalam sebuah Organisasi, menunjukkan bahwa hampir semua indikator terdapat karyawan yang merasa kurang setuju atau dengan kata lain mereka merasakan keadilan dalam organisasi belum mampu diterapkan dengan baik. Walaupun hal ini dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika tidak ditangani dengan baik, akan tetapi kondisi pada Perum BULOG Sub Divre Parepare masih dalam batas kewajaran.

Kondisi ini pada dasarnya sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Putri (2024) dan Ratih (2024) bahwa tingkat pengaruh dari persoalan keadilan dalam organisasi jika tidak ditangani dengan baik, akan menimbulkan persepsi negatif dari karyaan sehingga dapat meningkatkan timbulnya perilaku kontraproduktif, artinya kunci permasalahan untuk menghindari timbulkan perilaku tersebut terletak pada kebijakan atau gaya dari seorang pemimpin, olehnya itu semakin baik pola keadilan dalam organisasi diterapkan maka perilaku kontraproduktif dapat ditekan atau dihindari.

2. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare

Hasil analisis yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare, dapat dimaknai bahwa dengan penerapan Budaya Organisasi yang baik, maka perilaku kontraproduktif dapat dihindari. Pernyataan terhadap hasil analisis ini juga dapat pula diartikan bahwa Budaya Organisasi yang ada pada Perum BULOG Sub Divre Parepare tidak menjadi salah satu pemicu sehingga timbulnya perilaku kontraproduktif dari karyawan.

Penerapan konsep budaya organisasi yang baik tentu akan dapat menjadi salah satu dasar untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis dalam sebuah organisasi, dan bahkan dengan keberadaan budaya organisasi yang mampu mengembangkan indikator-indikator pembentuknya, akan secara sendirinya menjadi wadah bagi karyawan untuk dapat menghindari adanya perilaku kontraproduktif. Hal ini sejalan dengan pandangan dari Ngara (2024) bahwa perusahaan jika mampu menjaga budaya dalam organisasi secara baik, maka timbulnya perilaku kontraproduktif akan menjadi semakin rendah, sebab dalam konsep Budaya Organisasi hal paling penting yang harus dipenuhi adalah tingkat kepuasan karyawan.

Terhadap persoalan tingkat kepuasan dalam diri seorang karyawan menurut Suparta (2019) adalah hal yang sangat penting untuk terus menjadi perhatian sutau organisasi, sebab jika rasa puas timbul dalam diri seorang karyawan, tentu dampak sangat besar terhadap

kinerja mereka, artinya kepuasan yang dimaksud dalam hal ini salah satunya yaitu suasana kerja nyaman melalui optimalisasi penerapan budaya organisasi, maka hal ini tentunya akan medorong karyawan untuk tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat kontraproduktif.

Tentunya budaya organisasi yang telah mampu diterapkan dengan baik harus pula didukung oleh faktor-faktor lain agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam melakukan aktifitas kerjanya, hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Irfan (2022) bahwa dari sekian banyak indikator sebagai pembentuk budaya dalam sebuah organisasi dimana salah satunya adalah inovasi dan kreatifitas dari seorang karyawan, tentu hal ini hanya dapat dicapai dan dijaga jika sebuah organisasi mampu menerapkan keadilan secara proposional, sebab jika tidak maka dampaknya akan berujung pada timbulnya perilaku kontraproduktif.

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa posisi budaya organisasi adalah pembentuk iklim kerja yang berkualitas, akan tetapi tentu hal ini menjadi tidak berarti jika terdapat faktor lain yang justeru dapat merusak iklim kerja yang terbangun melalui penerapan budaya organisasi. Penegasan serupa juga diuraikan oleh Nurlaila (2024) bahwa indikator-indikator dalam aspek budaya organisasi secara umum mendorong kualitas kerja dari seorang karyawan, dan tentunya indikator-indikator ini harus dapat dijaga konsistensinya dengan tidak melahirkan persepsi ketidakadilan dalam diri karyawan, untuk menghindari timbulnya perilaku kontraproduktif.

3. Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare

Memaknai hasil Uji Simultan terhadap pengaruh dari Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare, maka sudut pandang yang harus dibentuk ada dua yakni pengaruh dalam bentuk penerapan keadilan organisasi dan budaya kerja secara optimal, ataukah dapat pula dimaknai bahwa keduanya jika tidak mampu saling mendukung akan menjadi pemicu timbulnya perilaku yang sifatnya kontraproduktif dari dalam diri seorang karyawan pada sebuah organisasi.

Keadilan dalam sebuah organisasi jika mampu dilakukan dengan baik, tentu persepsi terhadap adanya perilaku Nepotisme dari pihak manajemen juga akan dapat diredam, apalagi jika bentuk keadilan tersebut disandingkan dengan kondisi budaya kerja yang kondusif, maka akan sangat mempengaruhi timbulnya perilaku kontraproduktif, bahkan jika riak tentang nepotisme muncul dalam diri seorang karyawan setidaknya dapat diredam melalui konsep budaya kerja yang baik.

Kondisi inilah yang tergambar dalam Perum BULOG Sub Divre Parepare, dimana dari hasil analisis isian kuisioner untuk variabel Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi, dapat dilihat bahwa persentase karyawan yang masih merasakan adanya ketidak adilan cukup besar, akan tetapi jika dilihat dari indikator yang digunakan pada timbulnya perilaku kontraproduktif menunjukkan bahwa kondisi tersebut walaupun memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap diri seroang karyawan, akan tetapi tahapannya belum berdampak terhadap kinerja mereka dan salah satu faktor yang dapat meredam timbulnya perilaku kontraproduktif karyawan akibat adanya persepsi ketidakadilan tersebut yakni Budaya Kerja yang ada di Perum BULOG Sub Divre Parepare.

Penyebab utama untuk timbulnya perilaku Kontraproduktif dalam diri karyawan khususnya pada Perum BULOG Sub Divre Parepare jika dilihat dari hasil uji dterminan, maka persentase korelasi dari Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi dianggap lemah dalam mempengaruhi timbulnya perilaku kontraproduktif dari karyawan perusahaan ini.

Penggambaran tersebut dapat dikatakan bahwa penyebab timbulnya perilaku kontraproduktif dalam diri karyawan khususnya pada Perum BULOG Sub Divre Parepare tidak diakibatan oleh kedua variabel yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini, khususnya untuk variabel Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi, melainkan unsur-unsur lain yang sifatnya membuat karyawan tidak merasa puas sehingga memicu untuk melakukan perilaku kontra produktif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Nepotisme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi) dan Budaya Organisasi terhadap Timbulnya Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni, Nepotisme (Pendekatan Konsep Keadilan Organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare, artinya bahwa semakin kuat persepsi karyawan akan adanya perilaku Nepotisme ditinjau dari pendekatan keadilan dalam organisasi, maka hal ini dapat meningkatkan risiko terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

Budaya Organisasic tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Perum BULOG Sub Divre Parepare, dapat dimaknai bahwa Penerapan Budaya Kerja yang baik pada perusahaan ini secara umum tidak menjadi faktor penyebab timbulnya perilaku kontraproduktif serta Nepotisme yang ditinjau melalui pendekatan Konsep Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi jika secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Timbulnya Perilaku Kontraproduktif pada Kantor Perum BULOG Sub Divre Parepare, artinya jika keadilan organisasi dan budaya orgnasasi mampu diterapkan secara proporsional, maka dampaknya secara postif akan menekan timbulnya perilaku kontraproduktif, maka dampaknya secara postif akan menekan timbulnya perilaku kontraproduktif.

Saran

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh *Nepotisme* Dan Budaya Organisasi Terhadap Timbulnya Perilaku Kerja Kontraproduktif dimana Hal-hal yang dapat disarankan khususnya bagi Pemegang Kebijakan pada Perum BULOG Sub Divre Parepare terkait hasil penelitian ini antara lain adalah bahwa untuk menghindari terjadinya perilaku kontraproduktif dalam organisasi, transparansi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan harus dilakukan secara optimal, serta budaya kerja yang telah terbentuk saat ini perlu terus dijaga melalui penciptaan iklim organisasi yang harmonis dengan tetap memperhatikan tingkat kesejahteraan dan pengembangan diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggita, A. I., & Nirmalasari, L. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Bandung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 3385-3399.

Arham, A., Harun, H., & Rafiqah, R. (2024). Pengaruh Pendampingan Pengelolaan Keuangan Berbasis Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Di Kota Parepare Binaan Rumah Bumn PT Telkom Witel Sulsel-Barat. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(2), 287-297.

Arodhiskara, Y., Nuryadin, R., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Kelautan Dan Perikanan Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(2), 390-401.

Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... & Judijanto, L. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif: Pendekatan metode kualitatif dan kuantitatif di berbagai bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Asep Sugito, S. E., & Yayat Sudrajat, S. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MEGA PRESS NUSANTARA.

Fikri, F. (2023). Counterproductive Work Behavior.

Fridayani, J. A., & Kusuma, S. E. (2023). *Statistika Inferensial untuk Organisasi dan Bisnis*. Sanata Dharma University Press.

Idrus, I., Fitriani, A., & Hajriana, H. (2021). Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance. *UNEJ e-Proceeding*, 6-11.

Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, *3*(3), 434-439.

Khoiruddin, J. M., & Lukitaningtias, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Di PT. Indomarco Prismatama Divisi Buah Cabang Malang. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, *4*(1), 1-9.

Ngara, D. D., Taek, J. E., Wurha, K. R., San Maniko, F., & Berek, N. (2024). Faktor yang mempengaruhi perilaku kontraproduktif: Sebuah tinjauan literatur review. *Journals of Indonesian Multidisciplinary Research*, *3*(1), 53-70.

Nurfianti, A., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Antara Keadilan Distributif dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Mengontrol Leader Member Exchange (LMX). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *2*(03), 183-190.

Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, *6*(1), 62-72.

Peraturan Bersama Direksi dan Dewan Pengawas Perusahaan Umum (Perum) BULOG Nomor : PD-02/DU000/01/2021 dan KEP-01/DW000/01/2021 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code Of Corporate Governance*) Perum BULOG

Sarianti, R., Mesta, H. A., & Sari, M. (2017). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, *6*(2), 105-117.

Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Yusni, Y., Ruslang, T., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Soppeng. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(2), 215-226.