



KONFORMITAS PADA SOPIR AKBP TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF SUMATERA BARAT

Suci Anestra, Balqis Rahma Putri, Zakwan Adri
Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat konformitas sopir bus AKBP Sumatera Barat dalam beroperasi serta mengetahui pengaruh konformitas terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Peneliti menggunakan metode indigenus dengan pertanyaan ilmiah dalam bentuk google form. pertanyaan terbuka dan tertutup dengan 48 koresponden untuk menggali aspek itu. Hasil penelitian terkait konformitas pada sopir bus AKBP terhadap perilaku kontraproduktif menunjukkan bahwa hanya 8.69% subjek dari data yang melakukan perilaku kontraproduktif saat bekerja, dimana sopir bus AKBP melakukan konformitas dengan rekan kerja yang lain paling tinggi saat beroperasi untuk bertukar kabar mengenai kondisi jalan (32.60%) yang akan mereka lewati.

Kata Kunci: Konformitas, perilaku kontraproduktif, sopir bus.

PENDAHULUAN

Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi yang sedang berfokus dalam membangun pariwisata yang membutuhkan konektivitas transportasi yang baik untuk mengeksplorasi destinasi wisata daerah dan menunjang kegiatan perekonomian warga. Morlok (1991) mengatakan bahwa transportasi merupakan suatu alat proses perpindahan atau pergerakan dari suatu tempat ke tempat lain dengan tujuan tertentu. Perkembangan transportasi di Indonesia sendiri semakin pesat, banyak instansi yang bergerak dibidang transportasi baik itu darat, laut, dan udara berlomba-lomba memberikan penawaran yang berbeda-beda dan menarik untuk pengguna jasanya. Terutama pada transportasi darat yang dimulai dengan adanya transportasi tradisional seperti delman, bus, travel, dan sampai pada mode transportasi online.

Transportasi darat memiliki peranan penting dalam setiap sektor di Indonesia. Sistem transportasi yang terus berkembang memberikan kontribusi pelayanan dari bermacam bentuk pergerakan ke semua wilayah. Sesuai fungsinya transportasi dituntut untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam beraktivitas. Adapun salah satu transportasi yang digunakan yaitu bus antar kota (Fatimah, 2019). Direktorat Jenderal Perhubungan Darat (2019) menyatakan bahwa Angkutan kota atau yang dikenal dengan bus AKBP adalah angkutan dari suatu tempat ke tempat yang lain, dalam wilayah kota dengan menggunakan mobil penumpang umum yang terikat dalam trayek tetap dan teratur. Di Sumatera Barat sendiri peminat angkutan bus AKBP sangat tinggi mengingat transportasi sangat menunjang perekonomian maupun kehidupan masyarakat dari berbagai sektor. Transportasi darat sangat dibutuhkan di Sumatera Barat karena letak geografis yang beragam sehingga dibutuhkan transportasi

untuk menunjang aktivitas masyarakat. Hal tersebut berdampak pada banyaknya pertumbuhan transportasi darat yang berkembang di tiap daerah. Sehingga banyaknya layanan transportasi darat yang diberikan menimbulkan persaingan antar penyedia jasa transportasi maupun driver. Penggunaan transportasi darat memang memudahkan masyarakat menjalankan aktivitas. Namun, dari kemudahan akses yang diperoleh tersebut tidak menutup kemungkinan adanya resiko penggunaan jasa transportasi seperti terjadinya berbagai kecelakaan baik itu dari kesalahan manusia, kendaraan, maupun faktor alam. Data dari lembaga kesehatan dunia (WHO) tahun 2019 (dalam, Hiru Muhammad (2020), Indonesia menempati urutan ke-3 di dunia korban meninggal terbanyak akibat kecelakaan lalu lintas. Dari seluruh jenis kendaraan yang terlibat dalam kecelakaan, khususnya jenis kendaraan komersial seperti bus dan truk yang lebih banyak terlibat dalam kecelakaan. Dilansir dari Kompas.com, Kurniawan (2019) mengungkapkan bahwa kecelakaan terbanyak pada transportasi adalah saat sopir menggunakan handphone saat mengemudi. Dimana penggunaan handphone ketika berkendara dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi pada driver yang dapat berakibat fatal.

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini di Sumatera Barat terkait masalah transportasi darat adanya konformitas antar sopir dalam satu instansi dalam penentuan jumlah penumpang dalam satu bus dengan kegiatan kontraproduktif. Dimana para sopir bus antar kota menggunakan berbagai cara untuk memenuhi finansial mereka yang dapat merugikan instansi maupun pengguna jasa transportasi. Sehingga dengan begitu mereka sama-sama mendapatkan jumlah penumpang yang sama setiap harinya. Sopir bus menggunakan media komunikasi telfon

genggam atau sering yang dikatakan *Hp* yang digunakan untuk melakukan konformitas dengan sopir bus lain dalam berperilaku kerja kontraproduktif yang jelas-jelas sudah dilarang karna dapat merugikan instansi, individu sendiri, maupun keduanya (Landy & Spector, 2004). Menggunakan handphone saat berkendara merupakan salah satu sumber bahaya karena dapat menyebabkan distraksi pada kognitif seseorang (Susanto, Suliantoro, & Tindaon, 2018) maupun bermasalah dalam atensinya. Perilaku kerja kontraproduktif memiliki beberapa istilah lain seperti menurut Penney dan Spector (2005) yaitu: *organizational delinquency*, *workplace aggression*, *workplace deviance*, dan *organizational retaliatory*. Fox dan Spector (dalam Cohen, Panter, & Turan, 2013) menyebutkan bahwa meskipun memiliki beberapa istilah, pada dasarnya jenis perilaku kontraproduktif ini tetap sama, yakni perilaku yang merugikan atau bermaksud untuk membahayakan organisasi atau orang dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sebuah organisasi atau perusahaan perlu menanggulangi dampak negatif tersebut (Hafidz, 2012).

Robbinson dan Bennet (1995) menguraikan dua aspek perilaku kerja kontraproduktif yakni perilaku kontraproduktif antar pribadi (*interpersonal counterproductive behavior*) dan perilaku kontraproduktif organisasi (*organizational counterproductive behavior*). Didukung oleh Vardi dan Weitz, (2002) bahwa faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku kerja kontraproduktif adalah faktor yang terkait dengan organisasi (*organizational related factor*) dan faktor yang terkait dengan individu (*individual-related factor*). Selanjutnya Vardi dan Weitz, 2002 (dalam Kanten dan Ulker, 2013) menyatakan bahwa faktor yang terkait dengan organisasi tersebut antara lain; *support*, *fair*, serta tekanan sosial yang menyebabkan kesesuaian atau yang sering

dikatakan konformitas. Dari faktor penyebab terjadinya perilaku kerja kontraproduktif peneliti tertarik pada faktor organisasi (*organizational related factor*) yaitu tekanan sosial yang menyebabkan adanya konformitas. Hal ini didasarkan oleh beberapa alasan, salah satunya karna hasil wawancara dengan beberapa sopir bus AKBP sumatera barat bahwa banyaknya masyarakat lebih beralih pada transport lain seperti travel hingga transportasi online yang membuat transportasi bus AKBP menjadi kurang berminat bagi masyarakat. Sejalan dengan pendapat Murphy (dalam Hafidz, 2012) bahwa perilaku kontraproduktif tidak saja berpengaruh pada organisasi akan tetapi juga pada keuangan dan stakeholder organisasi salah satunya pelanggan.

Sacket dan devore (dalam Grenberg & Baron 2003) menyebutkan bahwa terdapat empat dimensi dalam perilaku kontraproduktif sebagai berikut. Pertama, Penyimpangan *property* dalam penyalahgunaan terhadap properti atau barang yang dimiliki oleh organisasi, biasanya penyalahgunaan ini terkait dengan kepentingan pribadi individu bukan untuk kepentingan organisasi. Kemudian merusak barang maupun properti tersebut dengan menggunakannya tidak tepat waktu. Kedua, Penyimpangan *produksi* dalam penyimpangan yang berkaitan terhadap aturan maupun norma-norma yang ada pada organisasi sehingga terdapat penurunan kualitas maupun kuantitas kerja dan tanggung jawab dari pekrja tersebut pada organisasi. Ketiga, Penyimpangan politik dengan adanya perbedaan perlakuan pada salah satu pekerja atau pegawai sehingga menimbulkan ketidakadilan pada ruang kerja, menunjukkan sikap tidak suka pada organisasi, dan berperilaku buruk seperti melakukan kebohongan atau gosip. Keempat, Agresi individu dalam Perilaku yang tidak baik atau kurang menyenangkan dapat berupa kekerasan verbal maupun non

verbal yang ditujukan pada seseorang dalam organisasi yang disebabkan oleh konflik interpersonal ataupun masalah yang ada dalam grup itu sendiri.

Produktifitas kerja yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari perbandingan keberhasilan kelompok atau individu dalam mengolah organisasi (Hasibuan, 2010). Namun, tetap saja terdapat pekerja yang melakukan perilaku menyimpang sehingga kurangnya kontribusi karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang melatarbelakangi kerja kontraproduktif seperti yang diuraikan Sacket dan DeVore (dalam Anderson, Ones, Sinagil, & Viswesvaran, 2005) yaitu: Kepribadian, pekerjaan, kelompok kerja, dan budaya organisasi. Faktor kepribadian, Big Five Personality berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam bekerja. Kepribadian merupakan bagian dari individu karena kepribadian sendiri dapat merefleksikan sebagaimana mereka bertingkah laku termasuk dalam dunia kerja. Pada faktor pekerjaan individu dapat berpengaruh psikologisnya dalam menyelesaikan persoalan saat bekerja jika dihadapkan pada tiga aspek, yaitu: Pertama, Skill yang dibutuhkan. Kedua, jenis pekerjaan, dan ketiga, bagaimana cara individu bekerja. Apabila individu tersebut mampu mengerjakan ketiga aspek tersebut dengan baik dan mencapai tujuan organisasi maka individu tersebut akan memperoleh motivasi kerja yang bagus jika di hadapkan pada situasi yang sama, rasa tanggung jawab, dan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan kualitas kinerja mereka. Dalam kelompok kerja, apabila individu mampu beradaptasi dengan baik dengan kelompok dan iklim organisasi tersebut mereka akan dapat bekerja dengan baik. Namun, bekerja dalam kelompok dapat membentuk perilaku baru dimana jika sebuah kelompok bekerja dengan kondisi yang sama maka secara tidak

langsung membuat anggota lainnya meniru perilaku kelompok tersebut, Seperti dalam sebuah perusahaan karyawan dibiarkan saja bekerja tidak sesuai batas waktu tanpa diberi teguran. Hal tersebut dapat menjadi pemicu penilaian individu dan akan mengulangi perilaku yang sama dengan anggota lain. Dalam budaya organisasi terdapat kesamaan dengan faktor kelompok kerja. Dimana budaya organisasi dapat berpengaruh pada perilaku kerja individu namun dalam konteks yang lebih luas seperti pengaruh sosial diluar kelompok kerja dengan gaya maupun manajemen yang sama pada organisasi.

Kemudian Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) juga menjelaskan bahwa terdapat sebelas kategori terkait bentuk-bentuk perilaku kontraproduktif. Adapun sebelas kategori perilaku kontraproduktif menurut Sacker dan DeVore (dalam Anderson, 2005) adalah sebagai berikut, Pertama, Pencurian dan perilaku yang terkait (*theft and related behaviour*), yakni mencari uang secara langsung, mencuri pencurian properti yang dimiliki oleh organisasi maupun perusahaan, mealakukan transaksi barang atau pelayananyang ilegal, dan penyalahgunaan kompensasi pegawai. Kedua, Merusak properti milik perusahaan (*destruction of property*) seperti merusak citra organisasi maupun perusahaan, merusak properti ataupun menghancurkan barang milik organisasi, dan melakukan perbuatan sabotase pada barang yang ada pada organisasi maupun perusahaan. Ketiga, Penyalahgunaan iformasi (*misuse of information*) dengan membocorkan atau mengungkapkan rahasia sebuah rganisasi atau perusahaan kepada pihak lain diluar organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki wewenang, dan pemalsuan informasi atau laporan kepada organisasi atau perusahaan. Keempat, Penyalahgunaan waktu dan sumberdaya (*misuse work-time and resources*) dengan menyiakan atau

membuang waktu kerja, operasional kerja yang tidak tepat waktu atau tidak sesuai, dan melakukan kepentingan pribadi saat jam operasional kerja sedang berlangsung. Kelima, Perilaku yang membahayakan organisasi atau perusahaan (*unsafe behaviour*), yaitu berupa tindakan yang tidak sesuai prosedur maupun gagal dalam mengikuti intruksi prosedur yang ada. Keenam, Kehadiran rendah (*poor attendance*), melakukan perbuatan seperti absen maupun terlambat tanpa adanya keterangan dan penyalahgunaan pada izin sakit. Ketujuh, Kualitas kerja rendah (*poor quality of work*), yaitu individu dalam bekerja sangat lamban dan menjerjakan tugas dengan lama secara sengaja. Delapan, Pengguna alkohol (*alcohol use*), para pekerja yang menggunakan alkohol, maupun menjual alkohol tersebut di lingkungan kerja. Sembilan, Penggunaan obat-obat terlarang (*drug use*), adanya kepemilikan obat-obat terlarang, mengkonsumsinya maupun menjual obat-obat terlarang tersebut pada lingkungan kerja. Sepuluh, Tindakan verbal yang tidak pantas (*inappropriater verbal actions*), seperti ketika pekerja berselisih dengan pelanggan maupun konsumen dengan bahasa lisan yang dapat merusak suasana di lingkungan kerja. Sebelas, Tindakan fisik yang tidak pantas (*inappropriate phsical actions*), seperti pekerja yang melakukan kekerasan pada rekan kerja maupun perbuatan pelecehan seksual secara fisik di lingkungan kerja.

Hamilton dan Sanders (1995) mengatakan bahwa perubahan perilaku yang buruk yang menyebabkan konformitas oleh seseorang dapat berdampak merugikan lebih besar atau lebih mahal terhadap organisasi. Brehm dan kasim (dalam Suryanto, Putra, Herdiana, & Alvian) mengartikan konformitas sebagai perubahan opini, persepsi, dan perilaku sehingga sesuai dengan norma yang ada pada kelompok. Konformitas dilakukan

antar sopir bus dilakukan sebagai penyesuaian individu dalam bertindak sesuai harapan kelompok. Dimana konformitas dapat menyebabkan kepatuhan dan ketaatan pada anggota kelompok (Maryati & Suryawati, 2006). Konformitas pada awalnya diteliti pada tahun 1955 oleh Solomon Asch karna setiap individu adanya keinginan agar sama ataupun dapat diterima dalam suatu kelompok (Asch, 1955). Individu dalam kelompok dapat memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan dan mengatasi masalah. Terlepas dari hal tersebut individu akan memperlihatkan sikap bukan dirinya yang berbeda pada kelompok meskipun kelompok tersebut tidak bersifat koersif. Dalam konformitas individu menganggap kelompok lebih memiliki wawasan atau pengetahuan yang lebih dari pada diri mereka sendiri. Biasanya mereka melakukan hal tersebut untuk mempertahankan pekerjaan, jabatan, maupun menghindari konflik dalam kelompok. (Wade & Travis, 2008).

Myers (2005) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi individu dalam melakukan konformitas sebagai berikut. Pertama, Ukuran kelompok. Semakin banyak jumlah anggota kelompok yang dimasuki oleh individu maka semakin besar pengaruh kohersif kelompok terhadap individu tersebut. Dimana kohersif merupakan rasa yang dimiliki seseorang terhadap kesukkaan atau ketertarikan terhadap kelompoknya. Kedua, Kohesivitas. Merupakan perasaan yang dimiliki oleh anggota dari kelompok dimana mereka merasa ada ketertarikan dengan kelompoknya. Myers (2005: 127) menambahkan semakin seseorang memiliki kohesif dengan kelompoknya maka semakin besar pengaruh dari kelompok pada individu tersebut. Ketiga, Status. Dalam sebuah kelompok bila seseorang memiliki pengaruh yang lebih besar sedangkan orang

yang memiliki status yang rendah cenderung untuk mengikuti pengaruh yang ada. Keempat, *Public Response* atau respon umum, ketika seseorang di minta untuk menjawab secara langsung pertanyaan di hadapan publik, individu cenderung akan lebih konform dari pada individu tersebut di minta untuk menjawab dalam bentuk tulisan. Kelima, *No Price Commitment* atau komitmen sebelumnya, seseorang yang sudah memutuskan untuk memiliki pendiriannya sendiri akan cenderung mengubah pendiriannya di saat individu tersebut di pertunjukkan pada adanya aspek tekanan sosial.

Dasar Pembentuk Konformitas Menurut Myers (2005: 132) terdapat dua dasar pembentuk konformitas, yaitu: Pengaruh normatif, artinya penyesuaian diri dengan keinginan atau harapan orang lain untuk mendapatkan penerimaan. Myers (2005: 134) menambahkan bahwa dalam pengaruh ini individu berusaha untuk mematuhi standar norma yang ada di 65 dalam kelompok. Apabila norma ini di langgar maka efeknya adalah penolakan ataupun pengasingan oleh kelompok pada individu. Pengaruh informasional, artinya adanya penyesuaian individu ataupun keinginan individu untuk memiliki pemikiran yang sama sebagai akibat dari adanya pengaruh menerima pendapat maupun asumsi pemikiran kelompok dan beranggapan bahwa informasi dari kelompok lebih kaya dari pada informasi milik pribadi, sehingga individu cenderung untuk konform dalam menyamakan pendapat atau sugesti.

Brehmdan Kassin (dalam Suminar dan Meiyuntari, 2015) mengatakan bahwa konformitas merupakan bentuk perubahan perilaku, atau sebuah kesepakatan dalam norma suatu kelompok. Bagaimanapun konformitas dapat dilakukan oleh siapapun dengan alasan agar dapat mengidentifikasi diri dan disukai oleh anggota kelompok lainnya (Wade dan Travis, 2008) seperti

pada sopir bus AKBP di Sumatera Barat. Mereka melakukan konformitas dengan saling memberikan informasi kepada sopir bus yang lain dimana calon penumpang berada dan posisi bus dari instansi lain yang sedang beroperasi di rute perjalanan mereka. Konformitas memiliki sisi positif maupun negatif. Di sisi positif konformitas dapat mengarahkan seseorang berperilaku dan bersikap sama dengan kelompok. Sedangkan pada sisi negatif, konformitas dapat menyebabkan seseorang kurang kreatif, menyimpang dalam berperilaku dan kurangnya informasi bagaimana seharusnya berperilaku yang baik karena terlalu mengikuti atau patuh terhadap kelompok (Soekanto, Soerjono 2000).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sumatera Barat terkait transportasi darat. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk melihat bagaimana konformitas sopir AKBP di Sumatera Barat dan hubungannya dengan perilaku kontraproduktif. Berdasarkan paparan yang telah diberikan Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam bidang psikologi, khususnya psikologi transportasi dalam memahami dampak konformitas terhadap perilaku kerja yang kontraproduktif pada sopir bus AKBP di Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kualitatif dengan menggunakan pendekatan dari Psikologi Indigenus. Dalam penelitian menggunakan pertanyaan ilmiah dengan bantuan google form dalam bentuk pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup.

Sampel dan populasi

Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang dengan rentang usia 25-46 tahun. Pengumpulan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengumpulan sampel data dengan kriteria

tertentu yang diharapkan dalam penelitian (Helaluddin dan Wijaya, 2019). Adapun kriteria sampel dalam penelitian sebagai berikut: Sopir AKBP Sumatera Barat, dan berasal dari instansi tranex.

Analisis data

Pada penelitian kualitatif ini data yang sudah terkumpul kemudian di analisis berdasarkan acuan yang dikemukakan oleh Bodgan dan Biklen (dalam Anggito dan Setiawan, 2018) yaitu mengumpulkan data yang didapatkan, mengorganisasikan, memilah-milah kalimat, sintesa dan mencari pola maupun makna dari respon yang didapatkan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui bantuan google from terdapat 46 responden sopir bus AKBP Sumatera Barat. Dalam analisis tersebut respon-respon dari data yang di dapatkan dikategorikan menjadi tiga, yaitu: kategori pengguna handphone, penggunaan handphone saat berkendara, dan cara konsentrasi berkendara saat menggunakan handphone. Kategorisasi tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1
Kategori pengguna handphone saat berkendara

Kategori	Frekuensi	Sub kategori	Persentasi
Pernah	43		93.47%
Tidak Pernah	3		6.25%

Pada tabel 1 kategori pengguna handphone saat berkendara dengan subjek berjumlah 46 sopir bus AKBP Sumatera Barat diperoleh respon bahwa 93.47% sopir bus AKBP Sumatera Barat pernah menggunakan handphone saat berkendara, sedangkan 6.25% tidak pernah menggunakan handphone saat berkendara dijalanan.

Tabel 2
Kategori penggunaan handphone saat berkendara

Kategori	Sub kategori
Frekuensi	Persentasi
Individu	Kehidupan sehari-hari
15	32.60% Penumpang
4	8.69% Bercanda
2	4.34%

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari responden memperlihatkan bahwa sopir bus AKBP Sumatera Barat menggunakan handphone secara individu sebagai sarana hiburan terkait kehidupan sehari-hari dan informasi penumpang. Topik yang banyak diangkat saat berkendara oleh sopir bus AKBP SUMBAR paling tinggi terkait tentang kehidupan sehari-hari sebanyak 23.91% yang meliputi masalah keluarga, pekerjaan, dan keadaan sosial. Sedangkan penggunaan handphone oleh sopir bus AKBP tentang informasi penumpang hanya 8.69% serta bercanda (4.34%) ketika jalanan sepi

Kategori	Sub kategori
Frekuensi	Persentasi
Organisasi	Kondisi
jalanan	10 21.73%
Posisi rekan kerja	2 4.34%
Hal penting	6 13.04%
Bisnis	3 6.52%
Tidak berkomunikasi	5 10.86%

Pada penggunaan handphone untuk keperluan organisasi pada sopir bus AKBP Sumatera Barat digunakan sebagai pertukaran info paling tinggi dengan sesama sopir bus lain mengenai kondisi jalanan (21.73%) yang akan mereka lewati. Kemudian untuk mencari tahu posisi rekan kerja saat berkendara 4.34% serta hal lainnya dipergunakan untuk hal penting, bisnis dan bahkan tidak menggunakan handphone untuk berkomunikasi saat berkendara dengan persentasi seperti pada tabel.

Tabel 3
Kategori konsentrasi berkendara ketika menggunakan handphone

Category	Sub category	Frequency	Presentase
Fokus Membaca situasi jalan		19	41.30%
Menggunakan fitur handphone		10	21.73%
Waspada Berhenti di jalan		3	6.52%
Memperlambat kecepatan		3	6.52%
Menghidupkan lampu sen		1	2.17%
Mengabaikan Panggilan		-	-
Menyelipkan handphone		5	10.86%
Lain-lain		5	10.86%

Pada tabel 3 yang berisi kategori konsentrasi berkendara ketika menggunakan handphone oleh sopir bus AKBP SUMBAR ditemukan bahwa 41.30% sopir bus AKBP SUMBAR fokus berkendara dengan membaca situasi jalan, adapun 21.73% menggunakan fitur handphone (21.73%) seperti penggunaan loudspeaker, panggilan otomatis, dan headset yang memudahkan sopir bus berkomunikasi saat berkendara. Sedangkan 10.86% sopir bus menyelipkan handphone saat berkendara seperti pada topi ketika mengangkat telepon dan bahkan mengabaikan panggilan masuk.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui konformitas sopir bus AKBP Sumatera Barat terhadap perilaku kontraproduktif ditemukan bahwa hanya 8.69% subjek dari data yang melakukan perilaku kontraproduktif saat bekerja untuk kepentingan individu. Hal tersebut terlihat pada hasil penelitian dimana sopir bus AKBP Sumatera Barat melakukan konformitas dengan rekan kerja yang lain paling tinggi saat beroperasi untuk bertukar kabar mengenai kondisi jalan (32.60%) yang akan mereka lewati bukan pada informasi keberadaan penumpang. Saat beroperasi, sopir bus AKBP Sumatera Barat menggunakan handphone untuk mencari tahu posisi penumpang hanya dilakukan sebagian kecil sopir bus, kebanyakan mereka berkomunikasi saat berkendara sebagai sarana hiburan saat kondisi jalanan sedang sepi. Sedangkan konformitas yang disebabkan oleh faktor organisasi dilakukan

untuk mengetahui posisi rekan kerja atau hal penting lain menyangkut perusahaan maupun sesama driver lain. Walaupun begitu, penggunaan handphone saat berkendara dapat mengancam keselamatan penumpang dan dapat merugikan instansi.

SARAN

Dalam melakukan penelitian ini tentu terdapat kekurangan dari hasil penelitian terkait konformitas sopir bus AKBP di Sumatera Barat terhadap perilaku kontraproduktif. Hal tersebut terkait dengan pengetahuan, jumlah subjek, dan kendala waktu yang terbatas dalam penelitian. Penyebab perilaku kontraproduktif tidak hanya dapat dilihat dari satu aspek saja tapi dapat dilihat dari berbagai aspek. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivansevich, Konopaske, dan Matteson (2007) bahwa perilaku kontraproduktif disebabkan oleh faktor eksternal maupun internal yang meliputi kepribadian, coping stress, kontrol emosi, etika, dan nilai moral pada individu. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan maupun peneliti lain yang meneliti masalah konformitas sopir bus terhadap perilaku kontraproduktif dengan mempertimbangkan berbagai aspek dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Untuk perusahaan perlu adanya tinjauan dan evaluasi terhadap kinerja semua karyawan serta memerhatikan kesejahteraan mereka untuk meminimalisir perilaku kontraproduktif tersebut agar tidak merugikan perusahaan maupun pengguna jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Ones, D. S, Sinagil, H. K., & Viswesvaran, C. (2005). *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. London: SAGE Publications.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.

- Asch, S. E. (1955). Opinions and social pressure. *Scientific American*. Vol. 193 (5), 31-35.
- Cohen, T. R., Panter, A. T., & Turan, N. (2013). Predicting counterproductive work behavior from guilt proneness. *Journal of Business Ethics*, Vol. 114, 45-53. doi: 10.1007/s10551-012-1326-2. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1326-2>.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Darat (2002). *Pedoman teknis : Penyelenggaraan angkutan penumpang umum di wilayah perkotaan dalam trayek tetap dan teratur*. Indonesia : <http://hubdat.dephub.go.id>.
- Fatimah, S. (2019). *Pegantar transportasi*. Ponorogo: Myria publisher.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Edisi ke 8. New Jersey: Pearson Education.
- Hafidz, S. W. (2012). Individual differences as antecedents of counterproductive work behavior. *Asian social science*, Vol. 8 (3), 220-228. <https://pdfs.semanticscholar.org/33fa/20a53d8d440f8ccea05e7de099f684c37a2.pdf>
- Hamilton, V.L., & Sanders, J. (1995). Crimes of obedience and conformity in the workplace: Surveys of americans, russians, and japanese. *Journal of Social Issues*. Vol. 51 (3), 67-88. DOI: [10.1111/j.1540-4560.1995.tb01335.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1995.tb01335.x).
- Hasibun. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helaluddin., Wijaya, H. (2019). *Analisis data kualitatif sebuah tinjauan teori & praktek*. Makasar: Sekolah Tinggi Theology Jaffray.
- Ivansevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kanten, P. & Ülker, F. E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *Journal of Global Macro*, 2 (4), 144-160.
- Kurniawan, Rully (2019). *Pahami kembali bahaya bermain hp saat berkendara*. Diunduh dari www.kompas.com. Pada tanggal 15 april 2020, jam 10:47 WIB. <https://otomotif.kompas.com/read/2019/07/02/084200915/pahami-kembali-bahaya-bermain-hp-saat-berkendara>.
- Landy, F. S. & Spector, P.E. (2004). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. New york: Mc.GrawHill.
- Lemhannas. (2012). *Pengembangan sistem transportasi nasional : Guna mempercepat dan memperluas pembangunan ekonomi dalam rangka ketahanan nasional (edisi ke-14)*. Indonesia : <http://www.lemhannas.go.id>.
- Maryati, K., & Suryawati, J. (2006). *Sosiologi: untuk SMA dan MA X*. Jakarta: Erlangga
- Morlok, E. K. (1991). *Pengantar teknik dan perencanaan transportasi*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad, Hiru. (2020). *WHO: Indonesia tiga besar korban tewas kecelakaan lalin*. Diunduh dari Republika.co.id. Pada tanggal 15 april 2020, jam 10:47 WIB. <https://republika.co.id/berita/q6f3gr380/who-indonesia-tiga-besar-korban-tewas-kecelakaan-lalin>.
- Myers, G. D. (2005). *Social psychology: 8th Edition*. New York: Mc Graw Hill
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (cwb): The moderating role of negative affectivity. *Journal Of Organizational Behavior*, 26, 777-796. <https://doi.org/10.1002/job.336>
- Robinson, S., & Bennett, R. J. (1995), "A typology of deviant workplace

- behaviors: a multidimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, Vol. 38 (2), 555-72.
<http://doi.org/10.2307/256693>
- Soekanto, S. (2000). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suminar, E. & Meiyuntari, T. (2015). Konsep diri, konformitas, dan perilaku konsumtif pada remaja. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol 4, No 2, hal 145-152.
<http://doi.org/10.30996/persona.v4i02.556>
- Suryanto., Putra, M. G. B. A., Herdiana, I., & Alvian, I. N. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Susanto, N., Suliantoro, H., & Tindaon, U. A. (2018). Analisis performansi dan perilaku mengemudi dengan menggunakan gadget secara hand-held dan hands-free. *Industrial Engineering Online Journal*, Vol. 6 (4).
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Analisis+performansi+dan+perilaku+mengemudi+dengan+menggunakan+gadget+secara+hand-held+dan+hands-free&btnG=
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wade, C., & Travis, C. (2008). *Psikologi*. Edisi ke 9. Jakarta: Erlangga.