Jurnal Ecopsy Volume 8, Nomor 1, April 2021, 41-51
doi: 10.20527/ecopsy.2021.02.004

eISSN: 2354-7634
pISSN: 2354-7197

Anteseden *Corrupt Intention*: Analisis Peran *Dark Triad Personality* dan *Hierarchy Culture*

Antecendent Corrupt Intention: Analyze The Role of Dark Triad Personality and Hierarchy Culture

Yoga Aji Nugraha* & Arum Etikariena
Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok, 16426, Indonesia

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *corrupt intention* berdasarkan *theory of reasoned action* (TRA). Artikel ini berhipotesis bahwa *hierarchy culture* dan *dark triad personality* memengaruhi *corrupt intention*. Data dikumpulkan menggunakan *corrupt intention scale* (2009), *the dirty dozen scale* (2010), dan *organizational culture survey (consistency)* (2006). Menggunakan online surveys kami berhasil mendapatkan partisipan sebanyak 93 pegawai dari berbagai lembaga pemerintahan di Indonesia. Analisis data dilakukan dengan analisis *multiple regression*. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) *hierarchy culture* tidak signifikan memengaruhi *corrupt intention* (β = 0,00; p < 0,05); dan (2) *dark triad personality* signifikan memengaruhi *corrupt intention* (β = 0,24; p < 0,01). Temuan lainnya yaitu status kerja sebagai variabel kontrol (β = 1,81; p < 0,05) juga signifikan memengaruhi terjadinya *corrupt intention.* Faktor tersebut mampu memprediksi varian *corrupt intention* sebesar 35%, F(4,85) = 16,64, p <0,01. Temuan penelitian ini dapat memberikan bukti bahwa faktor eksternal pegawai seperti budaya di organisasi dalam hal ini *hierarchy culture* bukan menjadi faktor yang menentukan munculnya *corrupt intention*, namun yang lebih menentukan adalah faktor internal pegawai yaitu *dark triad personality.*

Kata kunci: Corrupt intention, dark triad personality, hierarchy culture

ABSTRACT
This study aims to identify the factors that influence corrupt intention based on the theory of reasoned action (TRA). This article hypothesizes that hierarchy culture and dark triad personality affect corrupt intention. We collected data using the corrupt intention scale (2009), the dirty dozen scale (2010), and the organizational culture survey (consistency) (2006). Using online surveys, we managed to get 93 employees from various government agencies in Indonesia. We performed data analysis with multiple regression analysis. The analysis showed that (1) hierarchy culture did not significantly affect corrupt intention (β = 0,00; p <0,05); and (2) dark triad personality significantly influences corrupt intention (β = 0,24; p <0,01). Other findings revealed that work status as a control variable (β = 1.81; p <0,05) also significantly influences the occurrence of corrupt intention. These factors were able to predict the corrupt intention variant by 35%, F (4,85) = 16,64, p <0,01. This study's findings can provide evidence that employee external factors such as culture in organizations in this case hierarchy culture is not a factor that determines the emergence of corrupt intentions, but more determines the internal factors of employees, namely dark triad personality.

Keywords: Corrupt intention, dark triad personality, hierarchy culture

***Korespondensi:**
Yoga Aji Nugraha
yogaajinugraha7@gmail.com

Masuk: 18 Desember 2019
Diterima: 22 Februari 2021
Terbit: 30 April 2021

Sitasi:
Nugraha, J. A., & Etikariena, A. (2021). Anteseden *Corrupt Intention*: Analisis Peran *Dark Triad Personality* dan *Hierarchy Culture*. *Jurnal Ecopsy*, 8(1), 41-51. http://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.02.004

PENDAHULUAN

Bagi organisasi, korupsi merupakan sebuah isu yang sangat penting, karena terlepas dari bentuknya, korupsi dapat melemahkan kinerja dan mengurangi kepuasan di organisasi (Park & Blenkinsopp, 2011). Korupsi juga telah ditemukan dapat

menghadirkan tantangan yang signifikan terhadap pembangunan berkelanjutan yang menyebabkan lingkungan dan organisasi semakin melemah (Kenny, 2007). Korupsi mengacu pada bentuk aktivitas yang melanggar etika resmi atau penyalahgunaan kekuasaan di sebuah organisasi untuk keuntungan pribadi (Park & Blenkinsopp, 2011). Korupsi juga dapat diartikan sebagai tindakan yang mengandung tiga elemen: pelanggaran hukum, peraturan, regulasi, atau standar etika; penyalahgunaan posisi jabatan; dan penerimaan beberapa hadiah atau keuntungan materi tertentu yang tidak diatur di dalam aturan organisasi (Kirana et al., 2015).

Setidaknya berbagai kasus korupsi yang terjadi telah membawa pengaruh negatif yang sangat besar bagi lingkungan terutama bagi organisasi. Data dari *Organization for economic co-operation and development* (OECD), (2014) memberikan gambaran bahwa, korupsi telah meningkatkan biaya melakukan bisnis sebesar rata-rata hingga 10%, dan dapat mengurangi investasi sebesar 5% di organisasi yang korupsi daripada di organisasi yang relatif bebas korupsi. Mengingat dampaknya yang cukup berbahaya bagi organisasi, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang membentuk fenomena korupsi tersebut, sehingga dapat memberikan dukungan ilmiah untuk memerangi korupsi.

Salah satu contoh fenomena yang terjadi yaitu, ketika DPRD Kota Malang hanya menyisakan lima orang dari 45 anggotanya, dikarenakan 40 anggota lainnya ditetapkan sebagai tersangka kasus korupsi. Kasus korupsi ini setidaknya salah satu kasus terbesar yang terjadi di Indonesia, dan mendapatkan label sebagai "korupsi berjamaah" (Apinino, 2018). Kasus serupa lainnya yang cukup mengejutkan adalah korupsi yang terjadi di Provinsi Sumatera Utara, lembaga anti korupsi (KPK) menetapkan 38 dari 100 anggota DPRD Sumatera Utara sebagai tersangka kasus suap (Apinino, 2018). Kasus-kasus tersebut setidaknya dapat menjadi contoh dari sekian banyak kasus korupsi yang terjadi di Indonesia yang kemudian memunculkan sebuah pertanyaan penting bagi peneliti tentang apa yang sebenarnya menjadi penyebab fenomena tersebut terjadi di sebuah organisasi.

Sejalan dengan fenomena yang masih terus terjadi, korupsi akhir-akhir ini mendapat perhatian yang cukup besar dari para psikolog. Penelitian yang dilakukan telah mengidentifikasi anteseden penting dari korupsi seperti *socio-economic status* (Olken, 2009; Charron, 2016), *cultural orientation* (Mazar & Aggarwal, 2011; Huang et al., 2015), *risk attitude* (Berninghaus et al., 2013), dan *social dominance orientation* (Tan et al., 2016).

Namun, pada dasarnya fenomena korupsi di organisasi tidak semata terjadi seketika, melainkan melalui gejala-gejala berupa keinginan-keinginan implisit seseorang untuk menyimpang di sebuah organisasi. Keinginan implisit seseorang untuk melanggar etika resmi atau melakukan penyalahgunaan kekuasaan di sebuah organisasi untuk keuntungan pribadi tersebut, dikenal dengan istilah *corrupt intention* (Tan et al., 2016). Intensi adalah prediktor terbaik terjadinya perilaku seseorang, termasuk menentukan perilaku korupsi di organisasi (Ajzen, 1991). Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *corrupt intention* di organisasi.

Beberapa hasil penelitian tentang *corrupt intention* telah dilakukan (Tan et al., 2016; Liang et al., 2016; Zhao et al., 2016), namun dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, masih sangat sedikit artikel yang membahas hal tersebut dari sisi keilmuan psikologi. Berdasarkan pencarian di indeks jurnal seperti *google scholar* dengan rentang pencarian dari tahun 2010-2020 dengan kata kunci *corrupt intention* didapatkan hanya satu penelitian teratas di tahun 2016 (Liang et al., 2016). Faktor-faktor yang memengaruhi *corrupt intention* dapat dilihat melalui sudut pandang perspektif *theory of reasoned action (TRA)* (Ajzen & Fishbein, 1972), yang memberikan penjelasan bahwa perilaku individu yang berubah di sebuah organisasi adalah hasil dari niat perilaku dan niat perilaku

dipengaruhi juga oleh norma-norma sosial, nilai, serta sikap individu terhadap perilaku tersebut. Ajzen dan Fishbein (1972), juga menambahkan bahwa prediktor terbaik mengenai perilaku individu adalah berdasarkan minat individu tersebut. Minat perilaku tersebut didasari oleh kepercayaan individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas situasi lingkungan terkait perilaku tersebut dilakukan.

Teori tersebut memberikan gambaran bahwa sikap, niat serta nilai, norma, dan semua aspek yang terdapat di dalam organisasi dipelajari sebagai alasan yang berguna untuk menjelaskan suatu intensi atau perilaku tertentu (Cropanzano & Mitchell, 2005). Aspek seperti kepribadian dan budaya di organisasi akan dianggap sebagai sebuah alasan dari nilai dan norma-norma yang memengaruhi hal-hal menyimpang dalam organisasi seperti *corrupt intention*. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada dua faktor yaitu dari sisi persepsi individu terhadap kepribadian yang dimilikinya (faktor internal) dan juga persepsi individu terhadap budaya organisasinya (faktor eksternal) yang memainkan peran penting pada *corrupt intention* (Appelbaum, et al., 2007; Alias, 2013).

Suatu organisasi di dalam prosesnya dapat memiliki kecenderungan menerima atau menghambat sebuah penyimpangan tertentu melalui budayanya. Perilaku tertentu akan ditafsirkan, ditoleransi, atau dapat diterima tergantung pada budaya organisasinya, sehingga, seseorang akan melakukan tindakan tertentu di tempat kerja tergantung pada lingkungan kerjanya, terlepas dari karakteristik individu mereka (Henle et al., 2005). Melalui budaya tersebut nantinya nilai, norma, asumsi, dan kepercayaan yang ada di dalam organisasi, akan memengaruhi sikap, pemikiran, perasaan, dan perilaku anggotanya. Menurut Schein, (2017), pada dasarnya budaya di sebuah organisasi adalah nilai-nilai organisasi yang tertanam sehingga memengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut.

Pada pembahasan sebelumnya, *corrupt intention* akan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut secara bersama di organisasi dengan cara mengkomunikasikan harapan dan juga mentransmisikan nilai-nilai kepada anggota organisasi, tidak hanya berkaitan dengan perilaku yang diinginkan, tetapi juga berkaitan dengan penyimpangan tertentu di organisasi (Stefano et al., 2019). Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi, akan dapat memengaruhi anggota dan kelompok organisasi yang lain untuk menerima nilai-nilai yang baru yang berbeda dari nilai-nilai dan budaya pada organisasi tersebut, bahkan dengan nilai-nilai yang dianggap belum tentu baik bagi organisasinya (Beugre, 2010).

Budaya organisasi telah ditemukan dapat memengaruhi produktivitas, komitmen kinerja, kepercayaan diri, dan perilaku etis di tempat kerja (Ojo, 2012). Namun terkait budaya di sebuah organisasi, perlu penelitian lebih lanjut untuk mengkaji jenis budaya tertentu yang dapat berpengaruh terhadap *corrupt intention.* Penelitian ini ingin mengkaji lebih dalam berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas yaitu pada budaya *hierarchy culture.* Menurut Cameron dan Quinn dalam Schein, (2017), *hierarchy culture* adalah sebuah bentuk budaya yang menekankan nilai-nilainya pada kontrol dan stabilitas yang tinggi. Tipe budaya ini telah ditemukan berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovasi (Valencia et al., 2010), kepercayaan, moral (Vauclair & Fischer, 2011) dan berhubungan positif dengan konflik dan resistensi terhadap perubahan (Valencia et al., 2011).

Organisasi yang mengadopsi *hierarchy culture* adalah tipikal organisasi dengan fokus internal pada dimensi orang, dan penekanannya pada kontrol, dengan otoritas terpusat atas proses organisasi, menghormati tingkatan-tingkatan formal, dan aturan yang ketat; gaya kepemimpinan yang dominan konservatif dan berhati-hati. Budaya ini juga menghargai efisiensi, reliabilitas, prediktabilitas, dan standarisasi, yang dipertahankan oleh kepatuhan ketat terhadap berbagai aturan, kebijakan, dan prosedur, sehingga pegawai di

organisasi yang mengadopsi *hierarchy culture* sulit untuk memiliki keleluasaan (Stefano et al., 2019).

Meskipun beberapa penelitian telah mengonseptualisasikan pengaruh faktor kontekstual tersebut, penelitian ini ingin mengeksplor lebih dalam tentang topik ini, terutama ketika mengaitkan *hierarchy culture* terhadap *corrupt intention* (Ehrhart & Raver, 2014). Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa pada organisasi-organisasi yang mengadopsi *hierarchy culture* dan penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *hierarchy culture* lebih memperlihatkan sisi negatifnya, peneliti berhipotesis bahwa:

H1: *Hierarchy culture* signifikan berhubungan positif dengan *corrupt intention.*

Namun berdasarkan perspektif *theory of reasoned action (TRA)* yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di sebuah organisasi, perlu untuk melihat alasan-alasan yang memengaruhi *corrupt intention* secara lebih luas selain nilai dan norma yang terdapat di lingkungan individu tersebut (Ajzen & Fishbein, 1972). Peneliti berpendapat bahwa di samping faktor eksternal seperti tipe budaya di sebuah organisasi, ciri-ciri kepribadian seseorang (faktor internal) dapat dianggap sebagai prediktor langsung dan relevan dari *corrupt intention*, sebagai alasan seseorang dalam membentuk perilaku yang tepat dalam berorganisasi atau justru perilaku yang tidak diinginkan di dalam organisasi (Ravasi & Schultz, 2006).

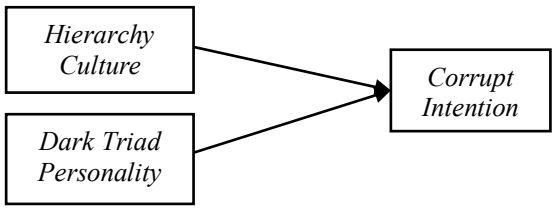
Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan pada bidang *personality* berpandangan bahwa individu-individu yang memiliki *personality* tertentu akan memengaruhi perilakunya di tempat kerja (Kish-gephart et al., 2010; Gerber et al., 2011; Stefano et al., 2019). Salah satu jenis kepribadian yang akan dikaji pada penelitian ini adalah *dark triad personality.* Pada penelitian ini ditemukan bahwa kurangnya penelitian yang mengeksplorasi *dark triad personality* dengan *corrupt intention.* Misalnya, hanya terdapat satu cakupan kutipan dengan mencari kata "*corruption"* atau "*corrupt intention*" di PsycNET, *the Basis data American Psychological Association* (APA), yang dikenal sebagai database elektronik berorientasi psikologis, pencarian tersebut dilakukan pada tahun 2020. Hal ini menyiratkan masih perlunya cakupan empiris dan teoretis untuk memperdalam kajian terkait *corrupt intention.*

Dark triad personality dapat digambarkan sebagai sifat-sifat yang tidak diinginkan dari kepribadian seseorang, sehingga sering disebut dengan *three socially aversive traits* (Paulhus & Williams, 2002). Individu dengan kepribadian ini biasanya berbagi kecenderungan untuk tidak berperasaan, egois, dan berperilaku buruk dalam hubungan interpersonalnya (Paulhus & Williams, 2002). *Dark triad personality* terdiri dari tiga dimensi yaitu, pertama *machiavellianism,* yang digambarkan sebagai individu dengan kecenderungan gaya interpersonal yang eksploitatif, memiliki pandangan sinis tentang sifat manusia, dan sikap "*ends justify the means*". Kedua, *narcissistic,* individu dengan sifat ini biasanya cenderung dicirikan pada perasaan berhak memiliki, superioritas, dan perilaku yang meningkatkan diri. Ketiga, *psychopathy,* individu dengan sifat ini cenderung dicirikan pada kepribadian yang impulsif, suka mengambil risiko, dan agresi fisik (Paulhus & Williams, 2002; Jones & Paulhus, 2014).

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan bahwa terdapat kepribadian tertentu yang dimiliki seseorang akan berhubungan dengan hal-hal yang tidak diinginkan di organisasi (Bolton et al., 2010; Nurul et al., 2013). Peneliti juga menemukan sejumlah bukti yang menunjukkan bahwa *dark triad personality* (misalnya *machiavellianism, narcissistic*, dan *psychopathy*) dikaitkan dengan perilaku tidak etis di organisasi (Egan et al., 2014; Azizli et al., 2016; Roeser et al., 2016). Oleh Karena itu, peneliti berhipotesis bahwa:

H2: *Dark triad personality* signifikan berhubungan positif dengan *corrupt intention.*

Model hubungan antar-variabel dapat digambarkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

METODE PENELITIAN

Responden

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan *self report* (*online survey*) pada akhir tahun 2019. Partisipan adalah 93 pegawai yang telah bekerja minimal 1 tahun di berbagai lembaga pemerintahan dari beberapa provinsi di Indonesia (Jakarta, Jawa Barat, dan Sumatera Selatan). 52% partisipan adalah laki-laki dan sisanya adalah perempuan; rata-rata semua partisipan berusia 27,28 tahun (SD = 5,23); rata-rata memiliki masa kerja 3,82 tahun (SD = 4,39). Penelitian dilakukan pada lembaga pemerintahan, karena sesuai dengan fenomena yang sering muncul di Indonesia terkait banyaknya kasus korupsi di lembaga pemerintahan (Apinino, 2018). Berdasarkan kriteria tersebut, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling,* yaitu teknik pengambilan sampel dengan anggota target populasi memenuhi kriteria praktis tertentu, seperti aksesibilitas yang mudah, kedekatan geografis, ketersediaan pada waktu tertentu, atau kesediaan untuk berpartisipasi sesuai maksud dari tujuan penelitian (Ilker et al., 2016).

Instrumen

Corrupt intention. Penelitian ini menggunakan lima item dari alat ukur *Corrupt Intention Scale* yang diadaptasi dari Leong dan Lin, (2009), terkait dengan persepsi partisipan tentang intensinya terhadap korupsi di organisasi. Contoh item "Menurut saya, korupsi di dalam organisasi tidak dapat dihindari*"* dan "Tidak apa-apa menawarkan suap kepada orang di luar organisasi, jika mereka terbuka untuk praktik itu" (α = 0,64).

Dark triad personality. Penelitian ini menggunakan 12 item dari alat ukur *The Dirty Dozen Scale* yang diadaptasi dari Jonason dan Webster (2010), terkait dengan persepsi partisipan tentang kepribadian yang dimilikinya. Contoh item "Saya cenderung memengaruhi orang lain untuk mendapatkan apa yang saya inginkan*"* dan "Saya cenderung tidak peduli terhadap konsekuensi dari tindakan yang saya lakukan" (α = 0,81).

Hierarchy culture. Penelitian ini menggunakan enam item dari alat ukur *Organizational Culture Survey* (*Consistency*) yang diadaptasi dari Denison et al. (2006), terkait persepsi partisipan tentang *hierarchy culture*. Contoh item "Pemimpin di organisasi ini, mempraktikkan apa yang telah mereka ajarkan" dan "Pegawai di organisasi ini memiliki pendekatan yang konsisten dan dapat diprediksi dalam melakukan pekerjaan" (α = 0,81).

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala yang terdiri dari 6 *point Likert scale* (1 = sangat tidak sesuai hingga 6 = sangat sesuai). Alat ukur diadaptasi dengan melakukan *back-to-back translation.* Peneliti menerjemahkan setiap item ke dalam bahasa Indonesia dengan bantuan *expert translator.* Selanjutnya tahapan uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* menunjukkan seluruh alat ukur mempunyai reliabilitas konsistensi internal yang masih tergolong baik.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, peneliti menyeleksi berdasarkan kelengkapan pengisian dan data demografis partisipan. Tidak terdapat data yang tidak diikutkan dalam proses analisis. Seluruh partisipan mengisi kuesioner

Tabel 1. ***Means, Standard Deviations, and Correlations***

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Jenis Kelamin	-	-	1								
2. Usia	27,28	5,23	-0,27**	1							
3. Status	-	-	-0,08	0,60**	1						
4. Tingkat Pendidikan	-	-	-0,17	0,40**	0,03	1					
5. Status Kerja	-	-	0,06	-0,34**	-0,09	-0,46**	1				
6. Masa Kerja di instansi	3,82	4,39	-0,14	-0,88**	0,54**	0,27**	-0,20*	1			
7. *Dark Triad Personality*	28,95	8,33	0,12	-0,15	0,11	-0,04	0,27**	-0,09	1		
8. *Hierarchy Culture*	28,53	4,23	0,10	0,11	-0,06	0,01	-0,10	0,16	-0,24*	1	
9. *Corrupt Intention*	15,52	4,04	0,17	-0,16	0,11	-0,19	0,35**	-0,03	0,56**	-0,14	1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

secara lengkap. Peneliti menguji hipotesis menggunakan analisis statistik dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 22.0.* Teknik analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh antara *dark triad personality* dan *hierarchy culture* terhadap *corrupt intention* adalah *multiple regression.*

HASIL

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa variabel demografi yang berkorelasi dengan *corrupt intention* adalah status kerja pegawai ($r = 0,35$; $p < 0,01$). Variabel tersebut akan dikontrol dalam analisis regresi. Selanjutnya, *independent variable* yang terdiri dari *hierarchy culture* ($r = -0,14$; $p < 0,05$) tidak terdapat korelasi, sedangkan *dark triad personality* ($r = 0,56$; $p < 0,01$) berhubungan signifikan dengan dengan *corrupt intention. Means, standard deviations, dan correlations,* ditampilkan pada tabel 1.

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 2. Variabel *dark triad personality* mampu memprediksi varian *corrupt intention* sebesar 35% dalam model regresi, $F(4,85) = 16,64$, $p < 0,01$ dengan mengontrol variabel status kerja pegawai. *Hierarchy culture* tidak signifikan sebagai prediktor *corrupt intention* ($\beta = 0,00$; $p < 0,05$) dengan CI (LB = -0,16 dan UB = 0,16) atau dengan kata lain H1 penelitian ini tidak terbukti, Sedangkan *dark triad personality* ($\beta = 0,24$; $p < 0,01$) dengan CI (LB = 0,15 dan UB = 0,33) signifikan sebagai prediktor *corrupt intention,* sehingga H2 penelitian ini didukung data.

Temuan lainnya yaitu variabel kontrol status kerja ($\beta = 1,81$; $p < 0,05$) dengan CI (LB = 0,30 dan UB = 3,32) yang ternyata masih signifikan memengaruhi *corrupt intention.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *corrupt intention* tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal pegawai di organisasi yaitu *hierarchy culture,* namun lebih dipengaruhi dari faktor internal pegawai di organisasi yaitu *dark triad personality.*

Tabel 2. Analisis Regresi

	Corrupt Intention	
Variabel	**Step 1**	**Step 2**
Status Kerja	3,02*	1,81*
Dark Triad Personality	-	0,40**
Hierarchy Culture	-	0,00
R^2	0,12	0,35
R^2 adjust	0,11	0,33
F	12,88	16,64
df1,df2	6,92	4,85

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi *corrupt intention* dengan landasan *social-exchange theory* (Blau, 1964). faktor-faktor yang dianalisis adalah *hierarchy culture* dan *dark triad personality.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang signifikan dapat memengaruhi *corrupt intention* adalah *dark triad personality* dan salah satu variabel

kontrol yaitu status kerja pegawai. Sedangkan *hierarchy culture* tidak memengaruhi *corrupt intention.* Hasil penelitian ini memberikan tiga gambaran terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi *corrupt intention.*

Pertama, temuan penelitian ini menjelaskan bahwa proses yang memengaruhi *corrupt intention* tidak bisa dilihat hanya dari faktor eksternal yaitu *hierarchy culture* organisasi. Berdasarkan perspektif *social-exchange theory* yang menjelaskan bahwa manifestasi hal-hal yang dapat terjadi di organisasi adalah akibat dari hubungan yang saling memengaruhi antara perilaku individu dengan lingkungannya dalam hal ini budaya organisasi (Blau, 1964). *Hierarchy culture* tidak selamanya dipandang sebagai bentuk budaya di organisasi yang tidak baik berdasarkan fenomena-fenomena yang telah terjadi dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan (Valencia et al., 2010; Vauclair & Fischer, 2011; Valencia et al., 2011).

Hasil penelitian ini linier dengan temuan penelitian sebelumnya yang justru memandang *hierarchy culture* dapat mengurangi intensi perilaku-perilaku yang tidak etis dan tidak diinginkan di organisasi seperti *corrupt intention* (Pathak et al., 2007; Pathak et al., 2008). Menurut Pathak et al. (2008), terdapat faktor-faktor konstektual yang harus diperhatikan dalam *hierarchy culture,* salah satunya adalah faktor transparansi dan kontrol dalam budaya tersebut (misal penggunaan media elektronik). Kondisi ini kemungkinan dapat memengaruhi adanya intensi perilaku-perilaku yang berkaitan dengan monopoli akses informasi yang nantinya dapat menjadi kegiatan penyuapan di organisasi. Hasil penelitian ini dapat menggambarkan bahwa permasalahan budaya, terutama khususnya *hierarchy culture* bukanlah prediktor utama yang memengaruhi *corrupt intention* di organisasi.

Kedua, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *corrupt intention* lebih dipengaruhi oleh faktor internal dari individu di organisasi yaitu *dark triad personality.* Sejalan dengan asumsi penelitian sebelumnya yang menggambarkan bahwa kepribadian seseorang memang dapat menjadi faktor yang memengaruhi perilaku menyimpang di organisasi (Baloch et al., 2017; Baka, 2018). Hal ini dapat dimungkinkan karena *dark triad personality* merupakan contoh dari sifat-sifat kepribadian yang tidak diinginkan di dalam diri individu (Paulhus & Williams, 2002). Hasil ini juga menegaskan bahwa *dark triad personality* akan cenderung lebih memengaruhi *corrupt intention* di organisasi (Zhao et al., 2016). Pada penelitian ini, faktor yang akan lebih memengaruhi individu di organisasi adalah ciri-ciri kepribadian dibandingkan budaya yang terdapat di organisasi tersebut.

Ketiga, pada penelitian ini ternyata juga ditemukan status kerja pegawai yang dapat memengaruhi *corrupt intention.* Status kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang kemungkinan menjadi sebuah landasan seseorang dalam bertindak. Temuan ini sejalan dengan penjelasan terkait status kerja pegawai sebagai kondisi yang dapat memengaruhi keputusan individu di organisasi (Guerrero & Rodriguez-Oreggia, 2008). Ketika pegawai di sebuah organisasi memiliki status yang menetap di organisasi, hal ini akan berdampak pada berbagai hal, salah satunya kekayaan informasi tentang organisasi. Hal ini kemungkinan dapat berdampak pada peningkatan intensi-intensi perilaku menyimpang seperti *corrupt intention* di organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah terkait dengan isu *common method bias*. Penelitian ini dilakukan dengan *single survey* dan *single source* yang menurut Podsakoff et al. (2012) lebih rawan menyebabkan *common method bias*. Jumlah pastisipan pada penelitian ini juga belum terlalu banyak, sehingga kemungkinan masih kurang dapat melihat efek penelitian dengan lebih akurat. Selain itu, alat ukur dari *corrupt intention* juga memiliki nilai reliabilitas yang masih perlu ditingkatkan konsistensinya. Hal ini terkait dengan isu sensitivitas yang kemungkinan dapat memengaruhi penilaian terhadap kuesioner yang dibagikan. Penelitian-penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyelidiki

faktor-faktor yang memengaruhi *corrupt intention* pada lingkup organisasi yang berbeda, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap terutama dalam konteks lingkungan dan iklim organisasi yang berbeda.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor yang lebih memengaruhi *corrupt intention* adalah dari sisi internal individu yaitu *dark triad personality,* dibandingkan dari sisi eksternal seperti *hierarchy culture* pada sebuah organisasi. Hasil penelitian ini dapat membantu para praktisi di perusahaan atau organisasi untuk lebih memahami faktor-faktor yang perlu diperhatikan dan dikelola di dalam organisasi agar terbebas dari intensi atau perilaku yang tidak diinginkan dan cenderung merugikan bagi organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *hierarchy* dan *corrupt intention.* Artinya, proses yang memengaruhi munculnya *corrupt intention* tidak dapat dilihat hanya berdasarkan faktor eksternal pegawai di organisasi yaitu *hierarchy culture.* Namun yang perlu lebih diperhatikan adalah faktor internal pegawai yaitu ciri-ciri kepribadian dalam hal ini *dark triad personality.* Temuan penelitian ini menggambarkan bahwa pegawai yang cenderung mengarah kepada *dark triad personality* akan sangat cenderung memunculkan *corrupt intention.* Hasil ini juga menegaskan bahwa *dark triad personality* memang menjadi faktor yang dapat memunculkan perilaku-perilaku yang tidak diinginkan di organisasi, seperti perilaku menyimpang lainnya (Stefano et al., 2019), termasuk akan memengaruhi *corrupt intention.*

DAFTAR PUSTAKA

Apinino, R. (2018). Asal usul kasus suap yang menjerat 40 anggota DPRD kota Malang. *Tirto.id.* https://tirto.id/asal-usul-kasus-suap-yang-menjerat-40-anggota-dprd-kota-malang-cWPq

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*, 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1972). Attitudes and normative beliefs as factors influencing behavioral intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *21*(1), 1–9. https://doi.org/10.1037/h0031930

Alias, M. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *European Journal of Training and Development*, *37*(2), 161–182. https://doi.org/10.1108/03090591311301671

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., Matousek, A., Appelbaum, S. H., & Iaconi, G. D. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, *7*(5), 586–598. https://doi.org/10.1108/14720700710827176

Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., Chin, K., Vernon, P. A., Harris, E., & Veselka, L. (2016). Lies and crimes: Dark Triad, misconduct, and high-stakes deception. *Personality and Individual Differences*, *89*(January), 34–39. https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.034

Baka, Ł. (2018). When do the "dark personalities" become less counterproductive? The moderating role of job control and social support. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *24*(4), 557–569. https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1463670

Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I., Danish & Bari, M. W. (2017). Dark triad, perceptions of organizational politics and counterproductive work behaviors: The moderating effect of political skills. *Frontiers in Psychology*, *8*(11). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01972

Berninghaus, S. K., Haller, S., Krüger, T.,

Neumann, T., & Schosser, S. (2013). Risk attitude, beliefs, and information in a corruption Game – An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, *34*, 46–60. https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.11.004

Beugre, C. D. (2010). Resistance to socialization into organizational corruption: A model of deontic justice. *Journal of Business and Psychology*, *25*, 533–541. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9176-3

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley: Department of Sociology, University of Chicago.

Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, *49*(5), 537–541. https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.047

Charron, N. (2016). Do corruption measures have a perception problem? Assessing the relationship between experiences and perceptions of corruption among citizens and experts. *European Political Science Revie W*, *8*(1), 147–171. https://doi.org/10.1017/S1755773914000447

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, *31*(6), 874–900. https://doi.org/10.1177/0149206305279602

Denison, D., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2006). *Diagnosing organizational cultures: validating a model and method*. https://www.researchgate.net/publication/228801211

Egan, V., Chan, S., & Shorter, G. W. (2014). The Dark Triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, *67*, 17–22. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.004

Ehrhart, M. G., & Raver, J. L. (2014). The effects of organizational climate and culture on productive and counterproductive behavior. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.). In *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199860715.013.0009

Gerber, A. S., Huber, G. A., Doherty, D., Dowling, C. M., Raso, C., & Ha, S. E. (2011). Personality traits and participation in political processes. *The Journal of* Politics, 73(3), 692–706. https://doi.org/10.1017/S0022381611000399

Guerrero, A. M., & Rodriguez-Oreggia, E. (2008). On the individual decisions to commit corruption : A methodological complement. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *65*, 357–372. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2005.09.006

Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, *56*, 219–230. https://doi.org/10.1007/s10551-004-2779-8

Huang, Z., Liu, L., Zheng, W., Tan, X., & Zhao, X. (2015). Walking the straight and narrow: The moderating effect of evaluation apprehension on the relationship between collectivism and corruption. *Plos One*, *10*(3), 1–12. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123859

Ilker, E., Sulaiman, A. M., & Rukayya, S. A. (2016). A comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*(1), 1–4. https://doi.org/10.6224/JN.61.3.105

Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). *The dirty dozen : A concise measure of the dark triad*. *22*(2), 420–432. https://doi.org/10.1037/a0019265

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). *Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits*. https://doi.org/10.1177/1073191113514105

Kenny, C. (2007). Construction, corruption, and developing countries. *Policy, Research Working Paper*, *WPS 4271*, World Bank. http://documents.worldbank.org/curated/en/571281468137721953/Construction-

corruption-and-developing-countries

Kirana, K., Fee, T., Johari, J., & Ain, N. (2015). The perception of gen Y on organizational culture, religiosity and corruption in Malaysian public organizations. *Procedia Economics and Finance*, *31*, 251–261. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01227-7

Kish-gephart, J. J., Harrison, D. A., & Trevin, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Apllied Psychology*, *95*(1), 1–31. https://doi.org/10.1037/a0017103

Leong, C., & Lin, W. (2009). "Show me the money!" Construct and predictive validation of the intercultural business corruptibility scale (IBCS). In C.-H. L. J. Berry (ed.), *Intercultural Relations in Asia* (pp. 151–176). World Scientific. https://doi.org/10.13140/2.1.1360.5769

Liang, Y., Liu, L., Tan, X., Huang, Z., Dang, J., & Zheng, W. (2016). The effect of self-esteem on corrupt intention: The mediating role of materialism. *Frontiers in Psychology*, *7*(JUL), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01063

Mazar, N., & Aggarwal, P. (2011). Greasing the palm: Can collectivism promote bribery? *Psychological Science*, *22*(7), 843–848. https://doi.org/10.1177/0956797611412389

Nurul, I., Mohd, A., Kozako, F., Zaharah, S., & Abdul, A. R. (2013). The relationship of Big Five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees : An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, *7*, 181–187. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5

Ojo, O. (2012). Influence of organizational culture on employee work behavior. *International Journal of Contemporary Business Studies,* 3(11), 46-57. http://www.akpinsight.webs.com

Olken, B. A. (2009). Corruption perceptions vs. corruption reality. *Journal of Public Economics*, *93*(7-8), 950–964. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.03.001

Organization for economic co-operation and development (OECD). (2014). Retrieved from background brief: The rationale for fighting corruption website. http://www.oecd.org/cleangovbiz/49693613.pdf

Park, H., & Blenkinsopp, J. (2011). The roles of transparency and trust in the relationship between corruption and citizen satisfaction. *International Review of Administrative Sciences*, *77*(2), 254–274. https://doi.org/10.1177/0020852311399230

Pathak, R. D., Singh, G., & Belwal, R. (2008). E-Governance, corruption and public service delivery: A comparative study of Fiji and Ethiopia. *JOAAG*, *3*(1), 65–79. http://joaag.com/uploads/7_PathakFinal.pdf

Pathak, R. D., Singh, G., Belwal, R., & Smith, R. F. I. (2007). Governance & corruption – Developments and issues in Ethiopia. *Information & Communication Technology - Africa*, *7*(3). https://doi.org/10.1007/s11115-007-0031-6.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, *36*(6), 556–563. https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, *63*(1), 539–569. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, *49*(3), 433–458. https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.21794663

Roeser, K., McGregor, V. E., Stegmaier, S.,

Mathew, J., Kübler, A., & Meule, A. (2016). The Dark Triad of personality and unethical behavior at different times of day. *Personality and Individual Differences*, *88*, 73–77. https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.002

Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. New Jersey: Canada: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken.

Stefano, G. Di, Scrima, F., & Parry, E. (2019). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, *30*(17), 2482–2503. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326393

Tan, X., Liu, L., Zheng, W., & Huang, Z. (2016). Effects of social dominance orientation and right-wing authoritarianism on corrupt intention: The role of moral outrage. *International Journal of Psychology*. https://doi.org/10.1002/ijop.12148

Valencia, J. C. N., Jiménez, D. J., & Valle, R. S. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, *49*(1), 55–72. https://doi.org/10.1108/00251741111094437

Valencia, J. C. N., Valle, R. S., & Jimenez, D. J. (2010). Organizational culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, *13*(4), 466–480. https://doi.org/10.1108/14601061011086294

Vauclair, C. M., & Fischer, R. (2011). Do cultural values predict individuals' moral attitudes? A cross-cultural multilevel approach. *European Journal of Social Psychology*, *41*(5), 645–657. https://doi.org/10.1002/ejsp.794

Zhao, H., Zhang, H., & Xu, Y. (2016). Does the Dark Triad of personality predict corrupt intention? The mediating role of belief in good luck. *Frontiers in Psychology*, *7*(APR), 1–16. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00608