

Hubungan Antara Dark Triad Personality dan Budaya Organisasi dengan Kecenderungan Korupsi Karyawan

Abstrak

Kecenderungan korupsi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal tersebut adalah kepribadian dan fokusnya yang diteliti pada penelitian ini adalah *Dark Triad Personality*. Sedangkan salah satu faktor eksternal yang diteliti adalah budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. SGI yang berada di area Jawa Timur. Jumlah subjek penelitian ini adalah 222 orang. Seluruh subjek telah bekerja di PT. SGI minimal 1 tahun mulai dari level operator/ administrasi sampai manager dengan rentang usia mulai 22-55 Tahun. Hasil analisis regresi menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *dark triad personality* dan budaya organisasi dengan kecenderungan korupsi karyawan ($F = 60,132$; $p = 0,000$; $R = 0,595$). Budaya organisasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kecenderungan korupsi karyawan ($p = 0,000$), namun *Dark Triad Personality* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kecenderungan korupsi karyawan ($p = 0,055$). Proporsi varians dari kecenderungan korupsi yang dijelaskan secara bersama-sama oleh *dark triad personality* dan budaya organisasi adalah sebesar 35,4% sementara 64,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah adanya upaya yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan agar senantiasa menciptakan budaya organisasi yang positif, untuk mengurangi kecenderungan korupsi di antara karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Keywords : Kecenderungan korupsi, *dark triad personality*, budaya organisasi

Abstract

The tendency of employee corruption is influenced by several factors both internal and external. One of these internal factors is personality and the focus examined in this study is Dark Triad Personality. While one of the external factors studied is the organizational culture that exists within the company. This research was conducted on employees of PT. SGI in the East Java area. The number of subjects in this study was 222 people. All subjects have worked at PT. SGI is at least 1 year starting from the operator / administrator level to the manager with an age range from 22-55 years. The results of regression analysis showed that there was a significant relationship between dark triad of organizational personality and culture and employee corruption tendency ($F = 60,132$; $p = 0,000$; $R = 0,595$). Organizational culture has a significant negative relationship with employee corruption trends ($p = 0,000$) but dark triad personality has not a significant relationship with employee corruption tendency ($p = 0.055$). The proportion of variance from the tendency of corruption which is explained jointly by the dark triad of personality and organizational culture is 35.4% while the other 64.6% is influenced by other variables outside of this study. The practical implication of this research is that there is an effort that must be made by company management to always create a positive organizational culture, to reduce the tendency of corruption among employees who work in the company.

Keywords : corruption tendencies, *dark triad personality*, organizational culture

Pendahuluan

Bulan Agustus 2018 lalu tokopedia resmi melakukan pemecatan terhadap beberapa karyawannya yang terlibat pada kasus kecurangan transaksi 49 barangnya yang ikut pada program *flashsale* saat menyambut ulang tahun Tokopedia ke-9 (*detik.com*, 2018). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kadangkala seorang karyawan melakukan tindakan tidak jujur atau ilegal seperti penipuan yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi untuk memperoleh keuntungan pribadi, atau penggunaan teknik memanipulasi klien (Zińczuk, Cichorzewska & Walczewski, 2013).

Korupsi berdasarkan beberapa studi empiris disebabkan oleh beberapa hal, yaitu aspek psikologis atau internal (faktor kepribadian dan moral), aspek dan aspek budaya organisasi. Hasil penelitian Dayakisni (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kepribadian, niat untuk berbuat tidak etis, dan sikap terhadap korupsi, dimana kepribadian merupakan prediktor paling potensial terhadap kecenderungan korupsi.

Orang-orang yang memiliki nilai tinggi pada sisi gelap kepribadiannya (*dark side personality*) seperti *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopathy*

biasanya lebih mungkin melakukan kejahatan, menyebabkan kesusahan sosial dan menciptakan masalah berat bagi organisasi, terutama jika mereka berada dalam posisi sebagai pimpinan.

Ketiga bentuk *dark triad personality* ini memiliki ciri yang berbeda. Narsisme ditandai oleh sikap bangga pada diri sendiri, egois tinggi, dan kurangnya empati. Machiavellianisme ditandai oleh sikap memanipulasi dan senang mengeksploitasi orang lain, ketidaktahuan yang sinis terhadap moralitas, dan fokus pada kepentingan diri sendiri. Sedangkan psikopat ditandai dengan perilaku antisosial, sikap impulsif, egois, dan tidak berperasaan, dan sering salah paham.

Korupsi selain dipengaruhi oleh faktor kepribadian juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi. Menurut Jones dan George (2008), budaya organisasi merupakan komitmen yang kuat dari para anggota organisasi terhadap keyakinan, harapan, nilai-nilai dan norma-norma yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi semakin kuat komitmen para anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya menunjukkan adanya budaya organisasi yang kuat. Sebaliknya para anggota organisasi yang tidak memiliki komitmen yang kuat menunjukkan adanya budaya organisasi yang lemah.

Penelitian Domoro & Agil (2012) membuktikan bahwa bahwa perilaku korupsi polisi memiliki hubungan negatif dengan budaya organisasi. Hasil studi ini memiliki implikasi praktis bagi pembuat kebijakan di Kepolisian Nasional Libya untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada organisasi yang terbukti dapat mencegah atau mengurangi korupsi. Dengan demikian, ada upaya yang harus dilakukan untuk mendorong manajemen organisasi polisi agar mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, untuk mengurangi kecenderungan korupsi di kalangan polisi Libya.

Kerangka Teori

1. Korupsi

Budgol (dalam Zińczuk et al., 2013) menegaskan bahwa korupsi merupakan kondisi dimana seseorang akan cenderung melakukan tindakan-tindakan tidak etis demi mendapatkan keuntungan pribadi dengan melanggar aturan, standar sosial dan peraturan hukum. Korupsi membuat seseorang Menurut Alatas (dalam Anwar, 2008), seorang sosiolog asal Malaysia terdapat beberapa ciri korupsi, yaitu:

- a. adanya pengkhianatan terhadap kepercayaan yang sudah diberikan;
- b. adanya penipuan atau usaha untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan mengatasnamakan suatu organisasi tertentu
- c. Dengan sengaja melalaikan kepentingan umum untuk kepentingan tertentu.

- d. Perbuatan yang dilakukan secara rahasia/tersembunyi untuk menghilangkan jejak penyimpangan yang dilakukannya yang melibatkan lebih dari satu orang atau pihak dimana ada pihak pemberi dan penerima.
- e. Adanya kewajiban dan keuntungan bersama yang diperoleh oleh pemberi dan penerima suap dalam bentuk uang atau yang lain.
- f. Adanya usaha memberikan sesuatu pada pihak pemberi keputusan dengan harapan keputusannya bisa dirubah
- g. Adanya usaha untuk menutupi perbuatannya dalam bentuk pengesahan hukum yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu di dinas pemerintahan biasanya.

2. Dark Triad Personality

Kepribadian *Dark Triad* merupakan kumpulan kepribadian yang memiliki sifat jahat dan gelap dibandingkan kepribadian lainnya dan terdiri atas tiga bentuk kepribadian yaitu : *Machiavellianism, Narsisme, & Psikopat*

Berdasarkan pendapat dari para ahli, ketiga bentuk *Dark Triad Personality* mempunyai ciri yang berbeda seperti yang telah diuraikan diatas, namun pada penelitian ini lebih difokuskan pada ciri kepribadian yang digunakan oleh Jones & Paulhus (2013) dalam menyusun *Dark Triad Personality Scale* dimana masing-masing bentuk kepribadian memiliki empat sub indikator utama yang berbeda.

Traits machiavellianism sebagai bentuk pertama dari *Dark Triad Personality*, menurut Jones & Paulhus (2013) memiliki empat sub indikator utama yaitu : adanya sikap manipulatif dengan berusaha membangun reputasi yang sesuai dengan keinginannya; bersikap sinis terhadap orang lain dan dunia sekitarnya; berusaha membangun koalisi dengan orang lain; berusaha membuat strategi perencanaan yang matang yang akan menguntungkan dirinya di masa mendatang.

Traits narcissism memiliki empat sub indikator utama yaitu : Ingin dianggap sebagai pemimpin karena ingin mendominasi orang lain; Adanya sikap ekshibisionisme, senang menjadi pusat perhatian dan senang memamerkan kelebihan dirinya dihadapan orang lain; Adanya waham kebesaran, menganggap diri lebih baik dibandingkan orang lain; Ingin mendapatkan hak yang lebih dibandingkan orang lain.

Sub indikator dari *traits psychopathy* sebagai bentuk ketiga yang paling gelap dari *Dark Triad Personality*, menurut Jones & Paulhus (2013) yaitu : Adanya perilaku antisosial; Adanya gaya hidup yang tidak menentu; Tidak memiliki empati atau tidak berperasaan pada orang lain; Senang melakukan manipulasi jangka pendek.

3. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003), budaya organisasi merupakan suatu sistem bermakna yang dianut oleh seluruh anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Robbins & Coulter (2012), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

- a. Mampu menciptakan ide-ide baru dan berani bertanggungjawab terhadap resiko yang terjadi, adalah organisasi mendorong para karyawan selalu berpikir kreatif menciptakan suatu hal yang baru dan berani mengambil resiko.
- b. Analisa detail, adalah organisasi mengharapkan adanya kecermatan, kemampuan analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang sifatnya detail dari karyawannya.
- c. Pencapaian hasil akhir, adalah pencapaian hasil akhir lebih penting dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- d. Dampak terhadap karyawan/ manusia, adalah bagaimana keputusan manajemen selalu memperhatikan dampaknya pada orang-orang di dalam organisasi.
- e. Berorientasi tim, adalah proses bisnis kerja selalu mengutamakan pentingnya *teamwork* bukan pada individu-individu.
- f. Sikap agresif, adalah karyawan dalam organisasi diharapkan memiliki sikap agresif dan kompetitif untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan bukan bersikap santai-santai
- g. Stabilitas, adalah kegiatan organisasi lebih mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik daripada pertumbuhan.

Metode Penelitian

Subyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden karyawan PT. SGI baik laki-laki maupun perempuan yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan teknik *non random cluster sampling*, yaitu karyawan yang bekerja di area Surabaya, Sidoarjo dan Gresik. Total subyek penelitian ini adalah 222 orang. Sebagian responden penelitian ini berusia kurang dari 30 tahun dan telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan ini sehingga dianggap telah berpengalaman dalam pekerjaannya. Dengan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki yaitu Sarjana maka responden diharapkan memiliki pola pikir yang memadai dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaannya dan mampu menentukan sikap terhadap godaan melakukan korupsi di lingkungan kerjanya meskipun gajinya rata-rata masih di bawah 5 juta.

Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk menggali data variabel kecenderungan korupsi ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 37 aitem dengan mengacu pada indikator korupsi yang dikemukakan oleh Alatas.

Alat ukur yang digunakan untuk menggali data variabel *Dark Triad Personality* ini menggunakan skala ukur yang mengacu pada indikator yang disusun oleh Jones & Paulhus (2014) yang berjumlah 19 aitem untuk mengukur masing-masing *traits* kepribadian yang ada.

Adapun instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk menggali data variabel budaya organisasi mengacu pada teori yang disusun oleh Robbins (2006) yang berjumlah 22 aitem.

Masing-masing alat ukur menggunakan skala Likert 4 point dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Skala Ukur

Variabel	Jumlah Aitem Valid	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
Kecenderungan Korupsi	37	0,911
Dark Triad Personality	19	0,868
Budaya Organisasi	22	0,883

Hasil uji reliabilitas pada aitem skala kecenderungan korupsi, *dark triad personality* dan skala budaya organisasi menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* dengan nilai sebesar 0,911; 0,868 & 0,883 yang berarti bahwa aitem-aitem pada semua skala ukur yang ada pada penelitian ini tergolong reliabel untuk digunakan dalam suatu penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data *multiple* regresi karena penelitian ini menguji hubungan yang mempunyai kausal (sebab akibat) lebih dari satu variabel bebas ke variabel terikat dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Anareg (F)

	F	Sig (p)
<i>Dark Triad Personality</i> dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Korupsi	60,312	0,000

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik korelasi regresi dengan menggunakan program SPSS 16 karena semua data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linier. Hasil Uji Analisis Regresi antara variabel *Dark Triad Personality* dan budaya organisasi terhadap kecenderungan korupsi karyawan mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < p < 0,01$, artinya terdapat hubungan antara *Dark Triad Personality* dan budaya organisasi terhadap kecenderungan korupsi. Hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi skor *Dark Triad Personality* dan budaya organisasi (budaya berperilaku positif) yang ada disuatu perusahaan maka semakin rendah kecenderungan korupsi karyawan di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor *Dark Triad Personality* dan Budaya Organisasi (budaya berperilaku negatif) yang ada disuatu perusahaan maka semakin tinggi kecenderungan korupsi karyawan di dalam perusahaan tersebut

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Parsial

	T	Sig (p)
<i>Dark Triad Personality</i> dengan Kecenderungan Korupsi	1,931	0,055
Budaya Organisasi dengan Kecenderungan Korupsi	-10,658	0,000

Hasil uji korelasi parsial antara variabel *Dark Triad Personality* dan kecenderungan korupsi karyawan mempunyai signifikansi sebesar $0,0055 > p > 0,05$, artinya tidak ada hubungan antar *Dark Triad Personality* dengan kecenderungan korupsi seorang karyawan.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel budaya organisasi dan kecenderungan korupsi karyawan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan ($p = 0,000 < p < 0,01$) dengan nilai t sebesar -10,658 menunjukkan ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan kecenderungan korupsi, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi (budaya berperilaku positif) yang ada disuatu perusahaan maka semakin rendah kecenderungan korupsi karyawan di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor budaya organisasi (budaya berperilaku negatif) yang ada disuatu perusahaan maka semakin tinggi kecenderungan korupsi karyawan di dalam perusahaan tersebut

Tabel 4. Tabel Sumbangan Efektif

	R	R Square
<i>Dark Triad Personality</i> dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Korupsi	0,595	0,354

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *dark triad personality* dan budaya organisasi terhadap kecenderungan korupsi karyawan yang sangat signifikan ($r = 0,595$, $\text{sig } 0,000 < 0,01$). Sehingga hipotesa yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Dari hasil penelitian ini juga nampak bahwa hubungan antara *dark triad personality* dan budaya organisasi memiliki sumbangan efektifitas sebesar 35,4% terhadap kecenderungan korupsi karyawan. Artinya, proporsi varians dari kecenderungan korupsi yang dijelaskan secara bersama-sama secara signifikan oleh variabel *dark triad personality* dan budaya organisasi adalah sebesar 35,4% sementara 64,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *dark triad personality* dan budaya organisasi terhadap kecenderungan korupsi karyawan yang sangat signifikan ($r = 0,595$, $\text{sig } 0,000 < 0,01$). Sehingga hipotesa yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007) yang menemukan bahwa persepsi aparatur pemerintah tentang tindak korupsi dipengaruhi oleh budaya organisasi di dalamnya. Adanya budaya organisasi yang baik akan membentuk rasa bangga dan rasa ikut memiliki para anggota organisasi di dalamnya.

Dari hasil penelitian ini juga nampak bahwa hubungan antara *dark triad personality* dan budaya organisasi dengan kecenderungan korupsi karyawan adalah sebesar 35,4 % sedangkan sisanya 64,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya, proporsi varians dari kecenderungan korupsi yang dijelaskan secara bersama-sama oleh *dark triad personality* dan budaya organisasi adalah sebesar 35,4% sementara 64,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Namun, hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa analisis korelasi yang digunakan untuk menguji hubungan antara *Dark Triad Personality* dan kecenderungan korupsi karyawan memperlihatkan bahwa hipotesis tidak diterima. Hal ini berarti seseorang yang memiliki skor tinggi pada *Dark Triad Personality* belum tentu memiliki kecenderungan melakukan tindakan korupsi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhao, Zhang & Xu (2016) yang menemukan bahwa seseorang yang memiliki skor tinggi pada *Dark Triad Personality* memiliki hubungan positif dengan niat melakukan korupsi yang cukup tinggi, terutama jika orang tersebut memiliki keyakinan akan keberuntungan yang cukup tinggi untuk memperoleh manfaat pribadi. Diantara *Dark Triad Personality* yang ada, kepribadian narsisme dan psikopat merupakan tipe kepribadian yang masih mengandalkan faktor keberuntungan untuk terhindar dari hukuman ketika melakukan tindakan korupsi. Hanya kepribadian machiavelianisme yang tidak mengandalkan faktor keberuntungan ketika melakukan tindakan korupsi karena mereka lebih suka memanipulasi orang lain untuk mau ikut serta melakukan tindakan korupsi tersebut.

Pada penelitian ini, 72% responden memiliki skor nilai *Dark Triad Personality* pada kategori rata-rata dan sisanya berada pada kategori rendah dan tinggi (masing-masing sebesar 14%). Sedangkan pada skala kecenderungan perilaku korupsi, 70,5 % subjek berada pada kategori sangat rendah dan 29,3 % subjek berada pada kategori rendah. Menjadi hal yang menarik karena kecenderungan korupsi responden kebanyakan pada kategori sangat rendah sedangkan dari segi skor nilai *Dark Triad Personality*nya kebanyakan responden berada pada kategori sedang. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa semakin tinggi skor skala *Dark Triad Personality* seseorang maka ia akan memiliki kecenderungan melakukan korupsi lebih tinggi.

Adanya ketidaksesuaian hasil penelitian dengan teori yang ada sebelumnya mungkin disebabkan oleh keterbatasan alat ukur yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini kurang dapat mengukur aspek kepribadian *dark triad* yang lain seperti *machiavelianism* dan psikopat namun lebih banyak mengukur aspek kepribadian narsistik. Padahal ketiga kepribadian gelap tersebut memiliki ciri yang berbeda-beda dan diantara tiga kepribadian *dark triad* tersebut yang memiliki hubungan cukup besar dengan kecenderungan korupsi adalah aspek *machiavelianism* dan psikopat jika dibandingkan dengan aspek kepribadian narsistik.

Korupsi selain dipengaruhi oleh faktor kepribadian juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi. Menurut Jones dan George (2008), budaya organisasi merupakan komitmen yang kuat dari para anggota organisasi terhadap keyakinan, harapan, nilai-nilai dan norma-norma yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi semakin kuat komitmen para anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya menunjukkan adanya budaya organisasi yang kuat. Sebaliknya para anggota organisasi yang tidak memiliki komitmen yang kuat menunjukkan adanya budaya organisasi yang lemah.

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dan kecenderungan korupsi karyawan yang sangat signifikan ($p < 0,000 < 0,01$). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Wicaksono & Urumsah (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap perilaku kecurangan. Perilaku individu dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya yang ada di dalam organisasi tersebut apakah akan dibawa ke budaya etis atau tidak etis dan biasanya memiliki hubungan yang kuat dengan budaya yang dibentuk oleh pimpinannya. Penelitian lain dari Mayer, Kuenzi, & Greenbaum (2011) secara kuantitatif juga membuktikan bahwa adanya budaya buruk di suatu organisasi menghasilkan anggota yang ramah dengan perilaku kecurangan.

Budaya organisasi PT. SGI yang cukup menonjol dan sesuai dengan ciri budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2012), adalah manajemen perusahaan selalu berusaha mendukung karyawannya untuk mampu menciptakan ide-ide baru yang kreatif dan berani untuk bertanggungjawab atas risiko pekerjaan yang terjadi. PT. SGI sebagai perusahaan yang ingin selalu tumbuh dan berkembang, selalu mengharapkan karyawannya agar mampu berinovasi menciptakan ide-ide baru dan berani mengambil resiko demi kemajuan perusahaan.

Manajemen perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk senantiasa melakukan analisa detail terhadap segala permasalahan yang terjadi, sehingga jika terjadi kesalahan dan kerusakan sekecil apapun yang dapat merugikan perusahaan bisa diketahui lebih awal sehingga tidak sampai menyebabkan kerugian yang lebih besar bagi perusahaan.

Ciri lain yang nampak dari budaya organisasi PT. SGI adalah manajemen selalu mementingkan pencapaian hasil sebagai yang utama untuk dicapai, dibandingkan pada hal-hal teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut. Perusahaan sudah memberikan standar dan prosedur yang jelas untuk dipatuhi dalam bekerja, namun jangan sampai standar dan prosedur telah dibuat justru menghambat pencapaian hasil yang lebih maksimal dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya standar dan prosedur yang jelas dalam bekerja, akan justru mempermudah pekerjaan anggota organisasi yang ada didalamnya dalam mencapai tujuan perusahaan yang ada, sehingga ketika ada ketidaksesuaian dalam pelaksanaannya bisa segera diketahui dan dicegah untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar nantinya.

Selain itu, manajemen perusahaan PT. SGI juga selalu menekankan pada pentingnya *team work* dalam bekerja bukan pada kerja masing-masing individu. Diharapkan dengan bekerja secara *team work*, pekerjaan yang dirasa sulit ditangani oleh satu orang ketika dikerjakan bersama-sama akan terasa lebih mudah. Selain itu, adanya alur kerja yang saling berkesinambungan antar departemen yang ada di dalam perusahaan, akan dapat lebih mudah bagi manajemen perusahaan untuk melakukan kontrol ketika terjadi kecurangan di suatu bagian. Setiap bagian diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab untuk menjalankan job descriptionnya masing-masing dan ketika terjadi ketidaksesuaian segera menginformasikan kepada atasan dan bagian terkait untuk segera ditindaklanjuti sebelum terjadi kerugian yang lebih besar bagi perusahaan.

Manajemen perusahaan PT. SGI juga senantiasa memberikan kesempatan untuk bersaing secara kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya dan bukan bersikap santai-santai dalam bekerja. Perusahaan lebih menghargai karyawannya yang mampu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan bukan asal hadir di kantor untuk mengisi absensi kehadiran di kantor.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi pembuat kebijakan di perusahaan untuk senantiasa menciptakan budaya positif yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan yang terbukti dapat mencegah tindakan korupsi karyawan. Dengan demikian, ada upaya yang harus dilakukan untuk mendorong manajemen perusahaan agar selalu berusaha menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dan positif, untuk mengurangi kecenderungan korupsi di antara karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran praktis yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan diharapkan senantiasa berusaha menciptakan budaya positif yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan yang terbukti dapat mencegah tindakan korupsi karyawan. Adapun budaya organisasi yang dimaksud tersebut adalah : selalu berusaha melakukan kontrol dan evaluasi terus menerus terhadap sistem dan prosedur yang ada di dalam perusahaan, adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan yang terbukti melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan (misal pencurian, penggelapan, penyuapan dan lain-lain), adanya aturan perusahaan yang jelas mengenai cara penyampaian pendapat ke atasan ketika terjadi perbedaan pendapat atau tindakan kecurangan, adanya sistem *reward* dan *punishment* yang jelas terhadap kinerja karyawan agar karyawan yang memiliki kinerja yang baik merasa dihargai dan tidak mudah dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang buruk atau merugikan perusahaan.
2. Bagi *recruiter* perusahaan untuk senantiasa berusaha menyeleksi kepribadian calon karyawannya sebaik mungkin sebelum diterima sebagai karyawan perusahaan yaitu dengan mengukur kecenderungan *Dark Triad Personality* yang dimiliki seorang calon karyawan tersebut. Adanya seleksi yang ketat terhadap kepribadian seorang calon karyawan diharapkan dapat mencegah atau mengurangi korupsi yang terjadi di dalam suatu perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya :
 - a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terkait variabel *dark triad personality* disarankan untuk membuat alat ukur lain yang lebih

mengukur semua *traits* yang ada pada kepribadian tersebut dikarenakan skala ukur *dark triad personality* yang digunakan dalam penelitian ini lebih banyak mengukur salah satu aspek kepribadian saja yaitu narsistik saja, sedangkan dua kepribadian lain seperti *machiavelianism* dan psikopat banyak aitemnya yang kurang valid.

- b. Bagi peneliti yang ingin meneliti tentang kecenderungan korupsi agar bisa mencari variabel lainnya yang mungkin memiliki sumbangan efektif lebih besar terhadap kecenderungan korupsi karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini.
- c. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan menggunakan subjek lain yang populasinya lebih luas dan dengan jumlah subjek yang lebih banyak sehingga hasil penelitian nantinya akan lebih bisa bersifat menyeluruh dan tidak terkait dengan perusahaan tertentu.

Daftar Pustaka

- Anwar, S. (2008). Korupsi Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Hukum*, 15 (1), 14-31.
- Chau, S. L., Dahling, J. J., Levy, P. E. & Diefendorff, J. M. (2009). A predictive Study Of Emotional Labor And Turnover, *Journal Of Organizational Behavior*, 30,1151-1163.
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. (2015). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Domoro, O. M. O., & Agil, S. O. S. (2012). The influence of organizational culture on police corruption in Libya. *Journal of Business and Management*, 2, 33-38.
- Furnham, A; Richards, S.C & Paulhus, D.L. (2013). The dark triad of personaility : A 10 year review. *Social and personality compass*, 7(3) 199-216.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (5th Edition), Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Hajhoseiny, S., Fathi, Z. & Shafiei, H. (2019). Are Those with Darker Personality Traits more Willing to Corrupt When They Feel Anxious?. *Iranian Journal of Management Studies*, 12 (3) , 451-479.
- Jones,D.N. & Paulhus, D.L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) : A brief measureof dark personality traits. *Assessment*, 21(1) 28-41.
- Jones, D.N. & Paulhus, D.L (2011). Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex. In L.M. Horowitz & S. Strack, *Handbook of interpersonal psychology. Theory, research, assessment and therapeutic interventions* (pp 246-269). New York : Wiley & Sons.
- Kaumbur, E.S, Wismanto, Y.B & Hardjanta, G. (2018). Relationship Between Emotional Intelligence and Religiosity With Dark Triad Personality of

- Corruption Prisoner. *Couns-Edu: International Journal of Counseling and Education*, 2(4)
- Mashal, A. M. (2011). Corruption and resource allocation distortion for “ESCWA” countries. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1 (4), 71-83.
- O'Boyle Jr, E., Forsyth, D., Banks, G., & McDaniel, M. (2012). A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange PERSpective. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3), 557-579.
- Putri, D. A. & Nihayah, Z. (2017). The effect of moral integrity, lifestyle and organizational culture on anti-corruption intention. *Journal of Psychology Tazkiya*, 22 (2), 289-300.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat. diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. Jakarta: Prenada.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. (2013). *Organizational Behavior. 15th Edition*. Pearson Education New Jersey.
- Spain, S. M., Harms, P. & Lebreton, J. M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*. Published online in Wiley Online Library (wileyonline library.com) doi :
- Stone, Kisamore, Kluemper, & Jawahar. (2012). Whistle-Blowing in the Classroom?. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 12(5), 12-26
- Sulistiyowati, F. (2007). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 11 (1), 47–66.
- Wahyuni, Z. I., Adriani, Y., Nihayah, Z. (2015). The relationship between religious orientation, moral integrity, personality, organizational climate and anti corruption intentions in Indonesia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2 (10), 860-864.
- Zińczuk, Cichorzewska & Walczewski. (2013). *The Analysis of Unethical Behavior Among Employees in Enterprises- A Pilot Study in The Automotive Industry*. Croatia : Management, Knowledge and Learning International Conference.