




Psychocentrum Review

ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)
Editor:  Solihatun Solihatun

Publication details, including author guidelines

URL: <http://journal.unindra.ac.id/index.php/pcr/about/submissions#authorGuidelines>

Penerapan Teori Perilaku Terencana dalam Intensi Pengambilan Keputusan Etis

Sriyanthi Pasaribu^{1*}, Tulus Budi Sulistyio Radikun²

Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat

Article History

Received : 01 Juni 2021

Revised : 01 Juli 2021

Accepted : 19 Juli 2021

How to cite this article (APA 6th)

Pasaribu, S. & Radikun, TBS. (2021). Penerapan Teori Perilaku Terencana dalam Intensi Pengambilan Keputusan Etis. *Psychocentrum Review*, 3 (2), 164-173. DOI: 10.26539/pcr.32640The readers can link to article via <https://doi.org/10.26539/pcr.32640>

Correspondence regarding this article should be addressed to:

Sriyanthi Pasaribu, Tulus Budi Sulistyio Radikun, Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat and E-mail: sriyanthi.pasaribu@ui.ac.id

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Universitas Indraprasta PGRI (as Publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors, and are not the views of or endorsed by Universitas Indraprasta PGRI. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Copyright by Pasaribu, S. & Radikun, TBS. (2021)

The authors whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Original Article

Penerapan Teori Perilaku Terencana dalam Intensi Pengambilan Keputusan Etis


Sriyanthi Pasaribu^{1*}, Tulus Budi Sulistyono Radikun²

Universitas Indonesia, Depok Jawa Barat

Abstract. Employees are involved in ethical decision-making processes to solve ethical dilemmas in the performance of their duties in the workplace. Employees' ethical decision-making behavior can be predicted by their intentions. This study is a correlational research that explores the factors that contribute to ethical decision-making intentions from the perspective of Theory of Planned Behavior, namely attitudes, subjective norms and perceived behavioral control. The survey was conducted on 250 employees in Organization X using purposive sampling technique. The data is processed by using Pearson correlation analysis method. It was found that attitudes toward ethical decision making could predict intention to make ethical decisions ($r = 0.42$, $p < 0.05$, significant at $l.o.s 0.05$), whereas subjective norms and perceived behavioral control could not predict intention to make ethical decisions. Thus the organization can strengthen employees' intentions to make ethical decisions, by providing an understanding of ethical decision making so that employees' attitudes become more positive towards ethical decision making.

Keywords: Attitude, Intention, Ethical Decision Making

Corresponding author: Sriyanthi Pasaribu, Fakultas Psikologi Magister Psikologi Terapan SDM-MP Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat, Indonesia, E-mail: sriyanthi.pasaribu@ui.ac.id

 This work is licensed under a CC-BY-NC

Pendahuluan

Dalam rangka menjalankan tugasnya, karyawan Perusahaan X perlu banyak mengambil keputusan etis yang rawan menyebabkan pelanggaran terhadap peraturan di Perusahaan X. Sepanjang tahun 2020, Pihak Pengawas Eksternal yang menangani pelanggaran etis pada Perusahaan X mengeluarkan 119 keputusan terkait pelanggaran etis yang dilakukan oleh Karyawan Perusahaan X. Pelanggaran etis tersebut menyebabkan 32 orang diberhentikan secara tetap dari Perusahaan, 6 orang diberhentikan dari jabatannya, 51 orang diberi teguran keras, dan 66 orang diberi teguran ringan (Organisasi X, 2020). Pelanggaran tersebut bertentangan dengan prinsip etika yang harus dipegang oleh Karyawan Perusahaan X yaitu prinsip profesionalitas sebanyak 76% dan prinsip integritas sebanyak 24% (Organisasi X, 2020). Prinsip profesionalitas merupakan prinsip yang berkaitan dengan teknis pelaksanaan tugas seperti efisien, efektif, tertib, sedangkan prinsip integritas merupakan prinsip yang memegang nilai kejujuran, keadilan dan akuntabilitas.

Pelanggaran etis yang dilakukan oleh Karyawan Perusahaan X merupakan masalah pengambilan keputusan etis (ethical decision making). Rest (1986) menjelaskan pengambilan keputusan etis merupakan pertimbangan mengenai apa yang harus dilakukan ketika menghadapi dilema etis. Keputusan etis di Perusahaan X seperti bersikap jujur, bersikap netral dan objektif terhadap seluruh peserta lelang. Keputusan tidak etis seperti memanipulasi laporan keuangan, berpihak kepada salah satu peserta lelang, menerima uang suap dari pelanggan. Rest (1986) menjelaskan tahapan pengambilan keputusan etis yaitu diawali dengan kesadaran terhadap

situasi dilematis (moral awareness), pertimbangan bahwa sesuatu benar atau salah (moral judgment), intensi melakukan tindakan etis (moral intention) dan muncul tindakan moral (moral action). Contohnya pada situasi calon peserta lelang menjanjikan sejumlah uang apabila memenangkan perusahaannya, maka keputusan etis akan terwujud jika Karyawan Perusahaan X yang merupakan panitia lelang menyadari ada isu etis dalam situasi tersebut, mampu menimbang bahwa menerima uang tersebut adalah salah, dan berintensi menolak uang tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti fokus meneliti intensi pengambilan keputusan etis yang ditinjau berdasarkan perspektif Teori Perilaku Terencana. Jones (1991) menyatakan bahwa intensi moral merupakan salah satu prediktor paling signifikan memunculkan tindakan moral. Intensi berperilaku juga dikemukakan sebagai prediktor utama yang menjadi dasar seseorang untuk berperilaku berdasarkan Teori Perilaku Terencana yang diajukan oleh (Ajzen (1991). Teori Perilaku Terencana berangkat dari asumsi bahwa individu cenderung bersifat rasional dan sebelum memutuskan untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, individu akan menggunakan informasi yang ada secara sistematis serta mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan/keputusannya (Ajzen et al., 2011). Teori tersebut menunjukkan bahwa intensi yang tinggi akan menghasilkan upaya semakin terarah dan meningkat untuk melakukan perilaku dan selanjutnya meningkatkan kemungkinan untuk melakukan perilaku tersebut. Contohnya perilaku menolak tawaran suap dari pelanggan dihasilkan dari intensi yang tinggi untuk tidak menerima suap.

Berdasarkan Teori Perilaku Terencana, intensi berdampak pada munculnya perilaku (Ajzen, 2005). Penelitian terdahulu membuktikan intensi menjadi prediktor perilaku dalam beberapa domain perilaku (Armitage & Conner, 2001). Dalam konteks organisasi, intensi berdampak pada munculnya perilaku mempromosikan keragaman di tempat kerja (Hiemstra et al., 2017) dan berdampak pada munculnya tindakan melakukan pemasaran secara etis (Shahriar Ferdous & Polonsky, 2013). Ditinjau dari Teori Perilaku Terencana, dapat dikatakan intensi pengambilan keputusan etis berdampak pada munculnya perilaku pengambilan keputusan etis. Pengambilan keputusan etis memiliki konsekuensi luas yaitu dampak yang terjadi akibat keputusan etis dirasakan oleh berbagai pihak dan efek personal yaitu keputusan etis memengaruhi kehidupan seseorang dan juga pihak lain yang berelasi dekat dengan orang tersebut (Mathis & Jackson, 2011). Keputusan etis juga berdampak pada terwujudnya kesejahteraan, keadilan dan kesetaraan hak dan kewajiban pemangku kepentingan, serta kebajikan (Brooks & Dunn, 2012).

Teori Perilaku Terencana mengemukakan bahwa intensi berperilaku dipengaruhi oleh kombinasi antara komponen sikap, norma subyektif dan kendali perilaku (Ajzen, 1991). Sikap merupakan persepsi individu apakah tindakannya menghasilkan kerugian atau keuntungan, misalnya sikap Pimpinan dalam menghormati sanggahan peserta rapat dinilai baik atau menguntungkan karena dapat membuat kondisi rapat lebih kondusif. Penelitian terdahulu menunjukkan sikap memprediksi intensi dalam melakukan pemasaran secara etis (Shahriar Ferdous & Polonsky, 2013) dan melakukan perilaku etis (Buchan, 2005; Voegel & Pearson, 2016). Selanjutnya sikap berdampak pada munculnya intensi untuk melakukan whistleblowing (Owusu et al., 2020); dan mempromosikan keragaman di tempat kerja (Hiemstra et al., 2017). Selain itu, sikap juga memprediksi intensi melakukan gosip di tempat kerja (Luna & Chou, 2013).

Faktor berikutnya yaitu norma subyektif, merujuk pada penilaian subyektif yang dimiliki seseorang tentang preferensi orang lain serta dukungan untuk berperilaku. Contohnya individu menilai bahwa karyawan (anggota panitia lelang) yang memenuhi ajakan calon vendor berdiskusi di luar kantor tidak wajar menurut pandangan rekan kerja atau atasannya (norma sosial). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa norma subyektif memengaruhi intensi untuk melakukan pemasaran secara etis (Shahriar Ferdous & Polonsky, 2013), melakukan whistleblowing (Owusu et al., 2020), menerapkan Corporate Social Responsibility dalam perusahaan (Ham et al., 2018). Norma subyektif juga memengaruhi intensi dalam memberi jawaban palsu (Dürr & Klehe, 2018) dan melakukan gosip di tempat kerja (Luna & Chou, 2013).

Selanjutnya, faktor kendali perilaku yang mengacu pada cara individu mempersepsi mudah atau sulitnya untuk menampilkan suatu perilaku tertentu. Contohnya Seorang Atasan menilai bahwa dirinya dapat dengan mudah meminta bawahan untuk melakukan apa yang dia perintahkan. Kendali perilaku ditemukan memiliki hubungan positif yang kuat dengan intensi berperilaku seperti melakukan pemasaran secara etis (Shahriar Ferdous & Polonsky, 2013), mempromosikan keragaman di tempat kerja (Hiemstra et al., 2017), memengaruhi intensi untuk menerapkan Corporate Social Responsibility (Ham et al., 2018).

Peneliti berasumsi bahwa semakin positif sikap terhadap pengambilan keputusan etis maka semakin tinggi intensi mengambil keputusan etis, misalnya seseorang yang menilai positif menolak uang suap, akan memiliki intensi tinggi untuk menolak suap. Selanjutnya, individu akan berintensif melakukan tindakan yang diyakini dinilai baik menurut pandangan orang lain (norma subyektif). Contohnya Karyawan berintensif menolak ajakan sahabatnya yang merupakan peserta lelang di Perusahaan X untuk makan bersama di luar kantor karena meyakini bahwa hal tersebut tidak wajar dalam pandangan lingkungan sosial. Selanjutnya, kendali perilaku yang rendah terhadap pelanggaran etis akan menghasilkan intensi mengambil keputusan etis yang tinggi. Contohnya jika seseorang menilai bahwa korupsi adalah hal yang sulit dilakukan, maka intensi untuk melakukan korupsi semakin rendah. Oleh karena itu, peneliti mengajukan tiga hipotesis yaitu Sikap terhadap pengambilan keputusan etis memengaruhi Intensi Mengambil Keputusan Etis (Hipotesis 1), Norma Subyektif memengaruhi Intensi Mengambil Keputusan Etis (Hipotesis 2), dan Kendali perilaku memengaruhi Intensi Mengambil Keputusan Etis (Hipotesis 3).

Untuk meningkatkan intensi pengambilan keputusan etis diperlukan sikap yang positif terhadap pengambilan keputusan etis, pemahaman yang positif akan norma subyektif, dan kendali perilaku yang kuat terhadap pengambilan keputusan etis. Contoh sikap yang positif terhadap pengambilan keputusan etis yaitu menilai bahwa menolak menerima uang suap dari peserta lelang adalah tindakan yang benar. Pemahaman yang benar akan norma subyektif misalnya memahami bahwa bertemu dengan peserta lelang diluar jam kantor dan tempat terbuka merupakan hal yang tidak wajar dalam pandangan publik. Pandangan publik berasal dari lingkungan sosial seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan. Selanjutnya, contoh kendali perilaku yang tinggi terhadap pengambilan keputusan etis yaitu penilaian bahwa tindakan meminta rekan kerja untuk tidak melakukan manipulasi hasil lelang adalah tindakan yang mudah dilakukan dan dikendalikan.

Penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran tentang intensi pengambilan keputusan etis pada Karyawan Perusahaan X yang dihubungkan dengan tiga komponen pembentuk intensi perilaku berdasarkan Teori Perilaku Terencana yaitu sikap terhadap pengambilan keputusan etis, norma subyektif dan kendali perilaku pengambilan keputusan etis. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membantu organisasi dalam mengatasi pelanggaran etis yang dilakukan oleh Karyawan Perusahaan X. Kiranya pemecahan terbaik untuk menangani masalah tersebut adalah pemberian intervensi terkait masalah pengambilan keputusan etis berdasarkan Teori Perilaku Terencana. Program intervensi dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan, coaching ataupun mentoring sesuai hasil penelitian. Intervensi diberikan untuk meningkatkan intensi pengambilan keputusan etis pada Karyawan Perusahaan X berdasarkan faktor yang ditemukan memengaruhi intensi mengambil keputusan etis.

Metode

Penelitian ini bersifat korelasional yaitu penelitian yang ditujukan untuk menguji hubungan antara sikap, norma subyektif dan kendali perilaku sebagai variabel bebas dan intensi mengambil keputusan etis sebagai variabel terikat. Penelitian ini juga merupakan penelitian aplikatif jika ditinjau dari aplikasi hasil penelitian, sehingga diharapkan bisa menjadi masukan untuk membuat sebuah program maupun kebijakan pada organisasi. Peneliti melakukan validasi

isi (content validity) terhadap instrumen dengan expert judgement dan melalui uji keterbacaan kuesioner. Reliabilitas alat ukur diuji melalui aplikasi SPSS

Partisipan

Populasi penelitian adalah Karyawan Perusahaan X yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, mulai dari tingkat Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota, yang berjumlah 2.767 orang. Jumlah partisipan penelitian sebanyak 250 orang, dengan kriteria menduduki jabatan sebagai Pimpinan tertinggi di setiap wilayah organisasi atau satuan kerja.

Tabel 1. Teknik Sampling

Wilayah Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Pusat	7 orang	1 orang
Provinsi	34 provinsi (190 orang)	11 provinsi (11 orang)
Kabupaten/Kota	514 kabupaten/kota (2570 orang)	165 wilayah (238 orang)

Prosedur Sampling

Peneliti mengambil sampel melalui teknik purposive sampling yaitu peneliti memilih partisipan mana yang dapat menyediakan informasi terbaik untuk mencapai tujuan penelitian.

Instrumentasi

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur niat dan sikap berdasarkan Teori Perilaku ATerencana (Ajzen, 2005). Item-item dalam kuesioner menggunakan skala tipe likert 5 poin dalam konteks karyawan Perusahaan X yang menjumpai dilema etis dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Alat ukur sikap memiliki indeks reliabilitas internal (Alpha Cronbach) sebesar 0,71 untuk dimensi Keyakinan dan 0,78 untuk dimensi Evaluasi. Pada alat ukur norma subyektif, sebesar 0,93 untuk dimensi keyakinan normatif dan 0,99 untuk dimensi Motivasi untuk patuh. Selanjutnya, nilai sebesar 0,96 untuk alat ukur Kendali Perilaku dan 0,93 pada alat ukur Niat. Peralatan yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian adalah laptop dengan aplikasi IBM SPSS 26. alat ukur yang digunakan peneliti menggunakan Skala Ajzen dan Fishbein berdasarkan Teori Perilaku Terencana (Ajzen, 1991). Alat ukur tersebut yaitu alat ukur sikap, norma subyektif, kendali perilaku dan juga alat ukur intensi terhadap pengambilan keputusan etis, yang berbentuk kuesioner. Ajzen (2020) menyatakan bahwa tidak ada kuesioner yang baku atau standard dalam Teori Perilaku Terencana karena domain perilaku yang akan diukur tidak sama. Dengan demikian, peneliti menyusun sendiri pernyataan tindakan dalam konteks pengambilan keputusan etis di Perusahaan X yaitu sebanyak 12 pernyataan. Pernyataan tindakan tersebut diikuti pertanyaan sesuai dengan skala Ajzen dan Fisbein, dengan menggunakan pilihan jawaban dalam skala likert 5 poin.

Sikap diukur dengan pernyataan sesuai komponen pembentuknya yaitu keyakinan akan konsekuensi dan evaluasi hasil perilaku. Keyakinan diukur dengan pernyataan

“Terhadap tindakan tersebut, saya...”, dengan pilihan jawaban setuju (skor penilaian 1) sampai tidak setuju (skor penilaian 5). Norma Subyektif diukur dengan pernyataan berdasarkan dua komponen pembentuknya yaitu keyakinan normatif dan motivasi untuk patuh. Keyakinan normatif diukur dengan pernyataan “Terhadap perbuatan tersebut, atasan/ sahabat/ partner kerja/ Pejabat Pemerintah/ Pengurus Partai/ Orang-orang pada umumnya...”, dengan pilihan jawaban menganjurkan (skor 1) hingga tidak menganjurkan (skor 5). Kendali Perilaku diukur dengan pernyataan “Dengan mempertimbangkan kendala yang ada, maka untuk melakukan tindakan tersebut saya rasa..”. Pilihan jawaban adalah mudah (skor 1) hingga sulit (skor 5). Selanjutnya, pernyataan untuk mengukur intensi berperilaku yaitu “Saya kemungkinan juga akan melakukan tindakan tersebut”. Pilihan jawaban yaitu tidak mungkin (skor 1) hingga pasti (skor 5).

Alat ukur sikap memiliki indeks reliabilitas internal (Alpha Cronbach) sebesar 0,71 untuk dimensi Keyakinan dan 0,78 untuk dimensi Evaluasi. Pada alat ukur norma subyektif, sebesar 0,93 untuk dimensi keyakinan normatif dan 0,99 untuk dimensi Motivasi untuk patuh. Selanjutnya, nilai sebesar 0,96 untuk alat ukur Kendali Perilaku dan 0,93 pada alat ukur Intensi. Peralatan yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian adalah laptop dengan aplikasi IBM SPSS 26.

Prosedur

Peneliti menyebarkan kuesioner intensi berperilaku etis melalui aplikasi whatsapp messenger. Partisipan penelitian mengisi kuesioner tersebut melalui link survey monkey yang telah diberikan peneliti. Peserta terlebih dahulu mengisi lembar persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian, kemudian membaca instruksi dan mengisi data diri serta menjawab pertanyaan yang diajukan. Selanjutnya, partisipan membaca setiap item pernyataan dan memberikan pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi dirinya. Setelah selesai mengisi dan memberikan jawaban, peserta mengirimkan jawaban tersebut dengan mengklik tombol selesai. Proses pengumpulan data dilakukan dalam waktu satu bulan, yaitu dari tanggal 13 Maret 2021 sampai dengan 13 April 2021

Analisis Data

Peneliti melakukan analisis korelasi pearson untuk mengolah data. Analisis tersebut bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas yaitu Sikap terhadap Pengambilan Keputusan Etis, Norma Subyektif dan Kendali Perilaku Pengambilan Keputusan Etis dengan variabel terikat yaitu Intensi Mengambil Keputusan Etis. Analisis korelasi pearson dilakukan dengan aplikasi IBM SPSS Statistic 26.

Hasil

Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner yang menggunakan Skala Fishbein dan Ajzen berdasarkan model Teori Perilaku Terencana (Ajzen, 1991). Peneliti melakukan uji validasi isi (content validity) melalui expert judgment dan uji keterbacaan kuesioner terhadap pernyataan berdasarkan konteks pelaksanaan tugas di Perusahaan X. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas dengan SPSS. Hasil uji reliabilitas alat ukur adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Alat Ukur

Variabel	Dimensi	Koefisien Reliabilitas
Sikap	Keyakinan	0.71
	Evaluasi Hasil	0.78
Norma Subyektif	Keyakinan Normatif	0.93
	Motivasi untuk Patuh	0.99
Kendali Perilaku	-	0.96
Intensi Berperilaku	-	0.93

Partisipan penelitian ini mayoritas adalah laki-laki berjumlah 214 orang (85%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden paling banyak memiliki jenjang pendidikan S1/D4 yaitu 154 orang (61,6%), sisanya berpendidikan SMA, D3 dan S3. Partisipan sebagian besar memiliki masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun.

Hasil analisis korelasi dirangkum melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Analisis Korelasi

No	Variabel	Sikap	Norma Subyektif	Kendali Perilaku	Intensi
1.	Sikap				
2.	Norma Subyektif	0.04			
3.	Kendali Perilaku	-0.03	0.19*		
4.	Intensi Berperilaku	0.42*	-0.05	0.02	

Catatan : N = 250, bertanda bintang adalah signifikan pada l.o.s 0,05.

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa variabel sikap berkorelasi positif dengan intensi berperilaku, sedangkan norma subyektif dan kendali perilaku tidak memiliki korelasi dengan intensi berperilaku. Korelasi antara sikap dan intensi berperilaku ($r = .42$, $p < 0.05$, signifikan) menunjukkan bahwa semakin tinggi skor pada variabel sikap maka semakin tinggi juga skor pada variabel intensi berperilaku. Skor tinggi pada sikap menunjukkan sikap positif terhadap pelanggaran etis, sedangkan skor tinggi pada intensi berperilaku menunjukkan intensi yang tinggi terhadap pelanggaran etis. Oleh karena itu, korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin positif sikap Karyawan Perusahaan X terhadap pelanggaran etis maka akan semakin tinggi intensi untuk berperilaku tidak etis. Demikian sebaliknya, Karyawan Perusahaan X yang memiliki sikap negatif terhadap pelanggaran etis memiliki intensi yang rendah untuk melakukan pelanggaran etis.

Diskusi

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan sikap terhadap intensi mengambil keputusan etis sejalan dengan Teori Perilaku Terencana yang menjelaskan bahwa sikap membentuk intensi berperilaku (Ajzen & Fishbein, 2005). Sikap memengaruhi intensi mengambil keputusan etis menunjukkan bahwa intensi Karyawan di Perusahaan X dipengaruhi

adanya keyakinan (*behavioral belief*) dan evaluasi (*outcome evaluation*) terhadap pengambilan keputusan etis. Intensi responden untuk mengambil keputusan etis didasarkan pada keyakinannya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan konsekuensi positif dan penilaian mereka bahwa tindakan mengambil keputusan etis merupakan hal yang baik/benar. Ajzen berpendapat bahwa sikap dapat dijelaskan melalui teori *Expectancy Value (EV) Model*, yang berarti bahwa sikap dipengaruhi evaluasi dan nilai-nilai yang dianut seseorang (Ajzen, 2012, 2020). (Vallerand et al., 1992) menjelaskan sikap merupakan faktor personal yang berperan penting dalam menentukan perilaku etis. Hal ini juga sejalan dengan model perkembangan moral Kohlberg yang menyatakan sikap memiliki efek secara langsung pada intensi perilaku etis (Vallerand et al., 1992).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan sikap menjadi prediktor intensi dalam beberapa domain perilaku. Sikap memprediksi intensi dalam melakukan pemasaran secara etis (Shahriar Ferdous & Polonsky, 2013) dan melakukan perilaku etis (Buchan, 2005; Voegel & Pearson, 2016). Selanjutnya sikap berdampak pada munculnya intensi untuk melakukan gosip di tempat kerja (Luna & Chou, 2013); melakukan whistleblowing (Owusu et al., 2020); mempromosikan keragaman di tempat kerja (Hiemstra et al., 2017). Selain itu, sikap juga menghasilkan intensi memberi jawaban palsu (Dürr & Klehe, 2018). Dalam lingkup pekerjaan di bidang kesehatan, sikap berdampak pada munculnya intensi dokter untuk menggunakan praktek berbasis bukti (Kelly et al., 2012) dan intensi mengklarifikasi nilai dan preferensi terhadap kesehatan (Deschênes et al., 2013); serta memberi dukungan perawatan pada pasien kanker (Lo et al., 2019).

Hasil penelitian berikutnya ditemukan norma subyektif tidak berkorelasi dengan intensi mengambil keputusan etis. Hal ini menunjukkan bahwa intensi pengambilan keputusan etis karyawan Perusahaan X tidak dipengaruhi preferensi orang lain (faktor sosial), namun lebih pada penilaian diri (faktor diri sendiri). Hasil penelitian tersebut juga ditemukan sejalan dengan studi terdahulu yang menemukan bahwa tidak ada bukti norma subyektif yang memainkan peran dalam intensi berperilaku etis (Voegel & Pearson, 2016). Armitage & Conner (2001) juga melaporkan bahwa norma subyektif menjadi prediktor intensi yang terlemah. Dalam studi metaanalisisnya yang membahas 185 penelitian terkait Teori Perilaku Terencana, norma subyektif merupakan komponen Teori Perilaku Terencana yang ditemukan tidak akurat dan jarang dapat memprediksi intensi individu (Armitage & Conner, 2001). Hal ini sebagian disebabkan oleh kombinasi pengukuran yang kurang baik dan kebutuhan untuk perluasan komponen normatif (Armitage & Conner, 2001). McMillan & Conner (2003) juga menyatakan bahwa untuk pengaruh norma subyektif, Teori Perilaku Terencana tampaknya menghasilkan temuan yang bertentangan dengan apa yang diprediksikan. McMillan & Conner (2003) menjelaskan bahwa komponen normatif yang dikonseptualisasikan dalam teori tersebut tidak memperhitungkan semua ragam pengaruh sosial. Pengaruh normatif dapat berasal dari berbagai sumber dan sifatnya berbeda-beda bergantung pada sumbernya.

Selanjutnya, dalam penelitian ditemukan bahwa kendali perilaku tidak memprediksi intensi mengambil keputusan etis. Persepsi kendali perilaku menjelaskan bahwa intensi terbentuk karena adanya kesempatan dan kemampuan. Seseorang yang menganggap bahwa tidak ada kesempatan dan dukungan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan, akan menghasilkan intensi yang rendah untuk melakukan tindakan tersebut. Hal ini berarti bahwa intensi Karyawan Perusahaan X untuk mengambil keputusan etis tidak dipengaruhi oleh keyakinan dan penilaian bahwa mereka mampu dan memiliki kesempatan untuk melakukan hal tersebut. Intensi Karyawan di Perusahaan X dalam mengambil keputusan etis tidak dipengaruhi anggapan bahwa pengambilan keputusan etis merupakan hal yang mudah untuk dilakukan dan dikontrol. Sebaliknya, persepsi terhadap kemudahan melakukan pelanggaran etis tidak membuat Karyawan di Perusahaan X kemudian memiliki intensi untuk melakukan pelanggaran etis.

Hal tersebut sama dengan penelitian terdahulu yang tidak menemukan kendali perilaku berhubungan dengan intensi dalam melakukan pemasaran secara etis (Shahriar Ferdous &

Polonsky, 2013) dan melakukan gosip di tempat kerja (Luna & Chou, 2013). Kraft et al. (2005) dan Trafimow et al., (2002) juga mengeksplorasi konstruk multidimensi kendali perilaku yang terdiri dari struktur dimensi dari kontrol perilaku dan dasar konseptual dari item kesulitan yang dirasakan. Hasil temuannya menunjukkan bahwa dalam beberapa keadaan kendali perilaku tidak memadai untuk mengukur intensi perilaku melalui kesulitan yang dirasakan (Kraft et al., 2005). Dalam hal ini, peran kendali perilaku sebagai prediktor intensi dianggap berlebihan sedangkan peran sikap (afektif) mungkin diremehkan (Kraft et al., 2005). Item kesulitan yang dirasakan pada kendali perilaku dianggap tumpang tindih secara substansial dengan sikap afektif (Kraft et al., 2005). Selain itu, Trafimow et al., (2002) menemukan bahwa dimensi kontrol dan kesulitan dalam kendali perilaku merupakan dimensi yang berbeda. Pada penelitian ini, item yang digunakan untuk mengukur kendali perilaku adalah item kesulitan yaitu pernyataan mudah atau sulit untuk melakukan tindakan tertentu.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya satu faktor yang memprediksi niat perilaku dalam konteks pengambilan keputusan etis pada karyawan Perusahaan X sesuai Teori Perilaku Terencana yaitu sikap terhadap pengambilan keputusan etis. Dengan kata lain, keyakinan dan evaluasi positif terhadap perilaku pengambilan keputusan etis memprediksi intensi Karyawan Perusahaan X untuk mengambil keputusan etis. Selanjutnya, norma subyektif dan kendali perilaku pengambilan keputusan etis tidak berhubungan dengan intensi untuk mengambil keputusan etis pada Karyawan Perusahaan X. Hal ini berarti bahwa intensi Karyawan Perusahaan X untuk mengambil keputusan etis tidak dipengaruhi oleh faktor sosial seperti pandangan rekan kerja, atasan, keluarga, orang-orang dekat lainnya. Demikian halnya dengan keyakinan akan kemampuan dan kemudahan untuk melakukan pengambilan keputusan etis (kendali perilaku), tidak memprediksi intensi Karyawan Perusahaan X dalam mengambil keputusan etis. Penelitian ini menunjukkan bahwa model Teori Perilaku Terencana dapat digunakan untuk menjelaskan faktor yang berperan dalam membentuk intensi untuk mengambil keputusan etis pada Karyawan Perusahaan X.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk membuat intervensi melalui pelatihan pengambilan keputusan etis, yang ditujukan untuk mengubah sikap yang negatif terhadap pengambilan keputusan etis menjadi sikap positif atau mengubah sikap positif terhadap pelanggaran etis menjadi sikap negatif. Teori Perilaku Terencana dapat dijadikan sebagai landasan yang efektif untuk memberikan intervensi seperti mengubah sikap seseorang. Intervensi yang diberikan mengacu pada sikap sebagai evaluasi terhadap obyek, memperhatikan prinsip dasar dan struktur sikap (Albarracín et al., 2005, 2021). David & Richard (2012) juga membuat intervensi untuk mengubah sikap dengan mengubah keyakinan akan konsekuensi perilaku. Selanjutnya, Norman et al. (2019) memberikan intervensi untuk mengurangi intensi untuk pesta minuman keras dengan mengubah komponen sikap.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada Pihak Manajemen dan Karyawan Perusahaan X serta seluruh pihak yang sudah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membantu kesuksesan penelitian ini.

References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2005). Attitudes and personality traits. In *Attitudes, personality and behaviour*. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/indonesiau-ebooks/detail.action?docID=287791>.

- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology and Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Ajzen, I. (2012). Attitudes and Persuasion. *The Oxford Handbook of Personality and Social Psychology*, January 2012, 367–393. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398991.013.0015>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. *The Handbook of Attitudes*, January. <https://doi.org/10.4324/9781410612823-13>
- Ajzen, I., Joyce, N., Sheikh, S., & Cote, N. G. (2011). Knowledge and the prediction of behavior: The role of information accuracy in the theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 33(2), 101–117. <https://doi.org/10.1080/01973533.2011.568834>
- Albarracín, D., Johnson, B. T., Fabrigar, L. R., Macdonald, T. K., Wegener, D. T., Fabrigar, L. R., Macdonald, T. K., & Wegener, D. T. (2021). *The handbook of attitudes* (Issue May). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315178103-3>
- Albarracín, D., Johnson, B. T., & Zanna, M. P. (2005). *The Handbook of Attitudes: The Matrix of Attitude-Relevant Influences* (Issue May). <https://doi.org/10.4324/9781410612823.ch3>
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471–499. <https://doi.org/10.1348/014466601164939>
- Brooks, L. J., & Dunn, P. (2012). *Business & professional ethics for directors, executives & accountants*, 6th ed. Ringgold Inc. <https://search.proquest.com/docview/1030747819?accountid=17242>
- Buchan, H. F. (2005). Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 165–181. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0277-2>
- David, F., & Richard, C. (2012). Using the theory of planned behaviour to understand binge drinking: The importance of beliefs for developing interventions. *British Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2010.02010.x>
- Deschênes, S. M., Gagnon, M. P., Légaré, F., Lapointe, A., Turcotte, S., & Desroches, S. (2013). Psychosocial Factors of Dietitians' Intentions to Adopt Shared Decision Making Behaviours: A Cross-Sectional Survey. *PLoS ONE*, 8(5), 1–8. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0064523>
- Dürr, D., & Klehe, U. C. (2018). Using the theory of planned behavior to predict faking in selection exercises varying in fidelity. *Journal of Personnel Psychology*, 17(3), 155–160. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000211>
- Gold, G. J. (2011). Review of predicting and changing behavior: The reasoned action approach. *The Journal of Social Psychology*, 151(3), 382–385. <https://doi.org/10.1080/00224545.2011.563209>
- Hagger, M. (2019). *The Reasoned action approach and the theories of reasoned action and planned behavior*. March. <https://doi.org/10.31234/osf.io/6uszk>
- Ham, M., Pap, A., & Stimac, H. (2018). Applying the Theory of Planned Behaviour in Predicting the Intention to Implement Corporate Social Responsibility. *Innovation Management and Education Excellence Through Vision 2020, Vols I -Xi, November*, 6544–6553.
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., & Born, M. P. (2017). Psychological predictors of cultural diversity support at work. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 23(3), 312–322. <https://doi.org/10.1037/cdp0000141>
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366–395. <http://www.jstor.org/stable/258867>

- Kelly, P. J., Deane, F. P., & Lovett, M. J. (2012). Using the theory of planned behavior to examine residential substance abuse workers intention to use evidence-based practices. *Psychology of Addictive Behaviors*, 26(3), 661–664. <https://doi.org/10.1037/a0027887>
- Kraft, P., Rise, J., Sutton, S., & Røysamb, E. (2005). Perceived difficulty in the theory of planned behaviour: Perceived behavioural control or affective attitude? *British Journal of Social Psychology*, 44(3), 479–496. <https://doi.org/10.1348/014466604X17533>
- Lo, S. B., Ryba, M. M., Brothers, B. M., & Andersen, B. L. (2019). Predicting implementation of an empirically supported treatment for cancer patients using the theory of planned behavior. *Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/hea0000794>
- Luna, A., & Chou, S. Y. (2013). Drivers for workplace gossip: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 115–130.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management, 13th edition*. Joseph Sabatino. [https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzaceduzjqv5tk4n7kp6c6r2pnhvzxhywxtdq67hnm7fqjdl02nmmf2?filename=Robert L. %28Robert L. Mathis%29 Mathis%2C John H. Jackson - Human Resource Management-South-Western College Pub %282010%29.pdf](https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzaceduzjqv5tk4n7kp6c6r2pnhvzxhywxtdq67hnm7fqjdl02nmmf2?filename=Robert%20L.%20Robert%20L.%20Mathis%20C.%20John%20H.%20Jackson%20-%20Human%20Resource%20Management-South-Western%20College%20Pub%202010%29.pdf)
- McMillan, B., & Conner, M. (2003). Using the theory of planned behaviour to understand alcohol and tobacco use in students. *Psychology, Health and Medicine*, 8(3), 317–328. <https://doi.org/10.1080/1354850031000135759>
- Norman, P., Webb, T. L., & Millings, A. (2019). Using the theory of planned behaviour and implementation intentions to reduce binge drinking in new university students. In *Psychology and Health* (Vol. 34, Issue 4). <https://doi.org/10.1080/08870446.2018.1544369>
- Opp, K. (2018). *Opp 2018 can attitude theory improve rational choice theory or vice versa? a comparison and integration of the theory of planned behavior and value- expectancy theory*. September. https://www.researchgate.net/publication/327680797_Opp_2018_Can_Attitude_Theory_Improve_Rational_Choice_Theory_or_Vice_Versa_A_Comparison_and_Integration_of_the_Theory_of_Planned_Behavior_and_Value-Expectancy_Theory
- Organisasi X (2020). Data Pelanggaran Kode Etik Karyawan Perusahaan X.
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). Whistleblowing intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477–492. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>
- Rest, J. R. (1986). Moral development: Advances in research and theory. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 54). Praeger. <http://www.getcited.org/pub/102544410>
- Shahriar Ferdous, A., & Polonsky, M. J. (2013). Predicting Bangladeshi financial salespeople's ethical intentions and behaviour using the theory of planned behaviour: Implications for developing countries. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 25(4), 655–673. <https://doi.org/10.1108/APJML-01-2013-0019>
- Trafimow, D., Sheeran, P., Conner, M., & Finlay, K. A. (2002). Evidence that perceived behavioural control is a multidimensional construct: Perceived control and perceived difficulty. *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 101–121. <https://doi.org/10.1348/014466602165081>
- Vallerand, R. J., Deshaies, P., Cuerrier, J. P., Pelletier, L. G., & Mongeau, C. (1992). Ajzen and fishbein's theory of reasoned action as applied to moral behavior: A confirmatory analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 98–109. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.1.98>
- Voegel, J., & Pearson, J. (2016). Religiosity and Ethical Ideologies as They Pertain to Business Ethics: Through the Lens of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 13(1), 30.