

PENERAPAN NILAI INTEGRITAS DAN PERSPEKTIF GENDER DALAM PERILAKU BERETIKA

Iin Mayasari
Iyus Wiadi, Anita Maharani, Rini S. Pramono

**Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Universitas Paramadina Jakarta
Email: iin.mayasari@yahoo.com**

Abstract

This study aimed to determine the effect of the value of integrity and gender in ethical behavior. This study uses a framework of ethical theory to explain the personal aspect in influencing ethical behavior. Respective values of integrity, gender, and ethical conduct have measurements. Research method used survey by sending questionnaires to the active workers in college and banking. This survey was preceded by the implementation of focus group discussion to learn about the value of integrity and understanding of the application of applying a gender perspective. The main data obtained by distributing questionnaires to the respondents who worked as a lecturer at universities and employees working in banking. The main data obtained by distributing questionnaires to the respondents who worked as a lecturer at universities and employees working in banking. Total of 300 questionnaires were distributed. Number of questionnaires were used for further analysis was 278. The results showed that the value of integrity affect ethical behavior for both lecturers and banking employees, but only gender influence on the ethical behavior of employees in banking.

Keywords: value of integrity, gender perspective, ethical behavior

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perilaku beretika merupakan aspek penting dalam menunjang sebuah keberlangsungan hidup individu dan organisasi. Organisasi bisa bertahan dalam waktu yang lama karena dukungan pelaksanaan etika yang baik dalam organisasi. Pelaksanaan etika bisa dilakukan baik di level individu maupun level organisasi. Pelaksanaan etika di level individu menunjukkan tidak adanya pelanggaran kode etik atau tindakan penyalahgunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi dari para karyawan di segala level manajerial yang bekerja. Pelaksanaan etika di level organisasi misalnya penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap para *stakeholdernya*. Meskipun pelaksanaan etika individu merupakan bagian kecil dari organisasi, karyawan merupakan aspek agregat yang menunjang keberlangsungan organisasi.

Pelaksanaan etika yang baik dalam organisasi sebagai sebuah entitas bisnis memiliki sejumlah keuntungan yang bisa diperoleh organisasi itu sendiri. Pertama, perusahaan akan memperoleh dukungan dari berbagai komponen *stakeholdernya* yang meliputi karyawan, investor, konsumen, pemerintah, pemasok, lembaga non-pemerintah, dan masyarakat (Yang & River, 2009). Para komponen *stakeholder* ini akan memberikan dukungan moril dan material bagi terlaksananya perilaku beretika. Konsumen juga memiliki persepsi positif terhadap perilaku beretika perusahaan dengan demikian akan menciptakan sikap positif dan perilaku positif yaitu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap produk atau jasa yang ditawarkan oleh organisasi (Roman & Ruiz, 2005; Kim & Rader, 2010).

Kedua, perilaku yang beretika bisa menciptakan praktik-praktik bisnis yang beretika pula. Dengan demikian, kondisi ini akan menciptakan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang ditunjukkan dengan meningkatnya rasa peduli karyawan terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat (Koh & Boo, 2001; Leung, 2008). Ketiga, perilaku beretika juga memengaruhi terciptanya suatu sikap kerja yang positif yaitu karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik. Komitmen di sini diartikan sebagai suatu rasa untuk memiliki pengorbanan yang tinggi bagi pelaksanaan kerja yang baik dan keinginan untuk bisa tinggal lebih lama dalam suatu organisasi.

Begitu sebaliknya, apabila perilaku tidak beretika banyak terjadi dalam organisasi, maka organisasi akan menerima risiko buruk. Penelitian Pelletier dan Bligh (2008) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki catatan buruk akan perilaku tidak beretika misalnya nepotisme, pemimpin yang melakukan pelanggaran kode etik, diskriminasi kerja akan menciptakan reaksi emosional dari karyawannya. Reaksi emosional bisa berupa sinisme yaitu sikap yang ditunjukkan rasa kecewa, marah; pesimisme yaitu sikap tidak percaya bahwa organisasi mampu menangani perilaku tidak beretika, dan paranoid yaitu sikap tidak percaya dan takut akan keberlangsungan kerja dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang bekerja berniat akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh ethisphere (ethisphere.com, 2010), perusahaan yang paling beretika adalah perusahaan yang mampu menerapkan kategori-kategori berikut: *corporate citizenship and responsibility*, *corporate governance*, inovasi yang memberikan kontribusi terhadap kemaslahatan masyarakat publik, kepemimpinan di dalam industri yang diturunkan dari pimpinan puncak, rekam jejak reputasi dan penetapan regulasi yang tegas, dan memiliki program sistem internal yang memastikan terlaksananya kehidupan beretika. Hasil studi ini mengungkapkan perusahaan-perusahaan yang berhasil memenuhi kategori di atas dengan sangat baik, di antaranya untuk perusahaan otomotif yakni Ford Motor Company, perbankan yakni Rabobank, perusahaan pakaian yakni Nike, perusahaan kosmetik yakni Kao dan sebagainya. Peningkatan ini dimaksudkan untuk menampilkan perusahaan-perusahaan yang tidak sekedar menetapkan janji untuk berperilaku etika saja, namun juga menerapkan dalam kehidupan berbisnis.

Menariknya dalam studi yang dilakukan oleh ethisphere (2010) di atas yakni, peningkatan ini dilakukan oleh beberapa pihak, yakni jaksa agung, profesor dari beberapa perguruan tinggi, Pejabat Pemerintahan dan para pimpinan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian penuh mengenai perilaku beretika di dunia bisnis dari sudut pandang praktisi maupun akademisi.

Konsep perilaku beretika penting untuk dipahami baik dari sisi akademis dan praktisi. Dari sisi akademis, bisa dipahami mengenai kajian penelitian terdahulu berkaitan dengan konsep perilaku beretika beserta variabel yang memengaruhinya sudah diuji secara empiris. Dengan demikian, pemahaman mengenai aspek yang memengaruhi perilaku beretika bisa dijadikan aspek referensi dalam menguji lebih lanjut suatu aspek pada perilaku beretika. Dari sisi praktisi, pemahaman pentingnya variabel-variabel yang memengaruhi perilaku beretika bisa dimanfaatkan untuk membuat perumusan kebijakan dalam organisasi untuk mencegah terjadinya perilaku yang tidak beretika.

Aspek-aspek yang diteliti pada penelitian terdahulu untuk menjelaskan perilaku beretika meliputi aspek nilai (Pater & Van Gils, 2003; Vadi & Jaakson, 2006), pemimpin (Brown *et al.*, 2005; Davis & Rothstein, 2006), kode etik (O'Dwyer & Madden, 2006; Stevens, 2008; Weeks & Nantel, 2004), iklim organisasi (Jaramillo, *et al.*, 2005; Martin & Cullen, 2006), iklim etika (Ahmed & Machold, 2004; Schwepker, 2005; Mayasari, 2008); program etika (McKendall *et al.*, 2002); strategi kepemimpinan (Grojean *et al.*, 2004); kepribadian *locus of control* dan persepsi keadilan (Mayasari & Wulandari, 2009).

Kajian menunjukkan bahwa penelitian mengenai nilai integritas masih dilakukan dalam lingkup terbatas. Aspek integritas dianggap sebagai bagian dari nilai secara umum. Integritas juga dianggap sebagai nilai kejujuran sehingga pemaknaan konsep cenderung lebih terbatas (Mayasari *et al.*, 2010). Pemaknaan integritas harus lebih mencakup aspek dimensional. Gosling dan Huang (2010) berpendapat bahwa integritas harus selalu menjadi aspek utama dalam penelitian dan diskusi etika bisnis. Hal ini didukung oleh White dan Lean (2008) bahwa integritas menjadi sumber utama dalam penciptaan iklim organisasi yang beretika. Apabila unsur integritas tidak dimiliki dalam organisasi, organisasi akan menghadapi sejumlah risiko antara lain munculnya perilaku tidak beretika misalnya korupsi, pemimpin yang tidak bisa dijadikan panutan, praktik kerja yang tidak sesuai dengan kode etik.

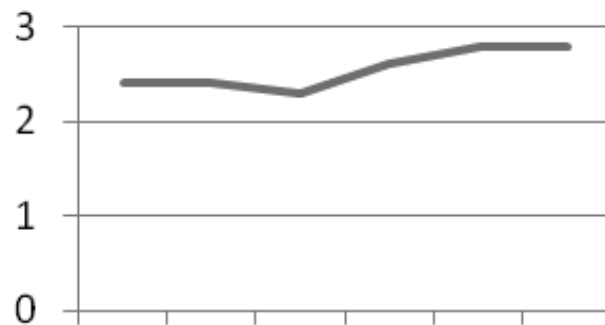
Indikator praktis yang menunjukkan mengenai kurangnya atau hilangnya unsur integritas ditandai dengan munculnya kasus di level organisasi yaitu kasus Enron dan AIG atau kasus di level individu Bernard Madoff dengan skema Ponzi atau bahkan kasus Melinda Dee di Citibank Indonesia. Bersamaan dengan hal tersebut, pentingnya nilai integritas kurang disadari oleh sejumlah pelaku bisnis di Indonesia. Nilai integritas yang kurang tertanam dengan baik dalam organisasi di Indonesia mendapatkan perhatian. Salah satu indikator mengenai hal tersebut yaitu indikator tingkat korupsi. Tingkat korupsi yang cukup tinggi menunjukkan kurangnya nilai integritas dalam setiap melakukan tindakan atau pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan hasil studi dari *Transparency International-The Global Coalition Against Corruption*, menunjukkan bahwa indeks persepsi korupsi di Indonesia selama lima tahun berturut-turut ada pada pada kategori merah yaitu di bawah koefisien 3 yang artinya tidak bersih. Aspek yang diteliti adalah partai politik, pemerintah, parlemen atau perwakilan rakyat, polisi, sektor bisnis, pengadilan, media, sistem pendidikan, lembaga sosial dan militer. Tabel 1.1. menjelaskan ringkasan indeks persepsi korupsi tersebut. Berdasarkan survey tahun 2010, Indonesia menduduki peringkat 110 dari 178 negara dengan koefisien 2,8; survey tahun 2009, Indonesia pada peringkat 111 dari 180 negara dengan koefisien 2,8; survey tahun 2008, Indonesia pada peringkat 126 dari 180 negara dengan koefisien 2,6; survey tahun 2007, Indonesia pada peringkat 143 dari 180 negara dengan koefisien 2,3; survey tahun 2006, Indonesia pada peringkat 130 dari 163 negara dengan koefisien 2,4 serta survey tahun 2005, Indonesia pada peringkat 130 dari 163 negara dengan koefisien 2,4.

Tabel 1.1. Indeks Persepsi Korupsi untuk Indonesia

N0	Tahun	Peringkat	Jumlah Negara
1	2010	110	178
2	2009	111	180
3	2008	126	180
4	2007	143	180
5	2006	130	163
5	2005	130	163

Sumber: Transparency International

Gambar 1.1. juga menunjukkan bahwa tingkat persepsi bersihnya korupsi di Indonesia meningkat. Indikator penilaian adalah 0 (semakin tidak bersih) dan 10 (semakin bersih). Namun demikian, hal ini belum menjadi indikator yang baik karena masih ada pekerjaan rumah yang harus dibenahi. Pekerjaan rumah ini merupakan suatu tantangan bagi para semua individu yang terlibat dalam entitas keseluruhan untuk bisa menegakkan nilai integritas. Penelitian ini memfokuskan perilaku individu sebagai penentu perilaku etis dari entitas bisnis dengan memahami dan menerapkan nilai integritas dalam setiap aspek kerja. Meskipun lingkupnya kecil, apabila semua para karyawan yang bekerja menunjukkan perilaku beretika, maka hasilnya akan lebih terasa dan memiliki implikasi positif yang besar. Nilai integritas dianggap sebagai aspek penting dalam menentukan perilaku beretika termasuk di dalamnya perilaku anti korupsi.



Sumber: Transparency International

Gambar 1.1. Koefisien Tingkat Kebersihan Korupsi di Indonesia dengan 0 (sangat tidak bersih) dan 10 (sangat bersih)

Selain menekankan pentingnya nilai integritas dalam menciptakan perilaku beretika, penelitian ini juga memfokuskan pada perspektif gender. Perspektif gender dianggap sebagai perspektif yang dapat membantu individu untuk menjalankan perilaku beretika. Kajian literatur terdahulu menunjukkan bahwa perspektif gender dimaknai bahwa ada perbedaan antara pria dan perempuan. Perempuan dianggap lebih bisa memperhatikan aspek etika secara keseluruhan karena perempuan dianggap lebih mementingkan orientasi secara menyeluruh dan memberikan perhatian pada yang lain serta memperhatikan lingkungan di luar perusahaan (Lund, 2008). Tabel 1.2. memberikan gambaran bahwa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perempuan dianggap lebih memiliki orientasi pada perilaku beretika daripada pria.

Tabel 1.2. Penelitian Terdahulu tentang Perspektif Gender

No	Peneliti	Topik
1	Gill (2010)	Perempuan lebih memiliki aspek sensitivitas dalam membuat keputusan strategi bisnis, kode etik dan sistem evaluasi.
2	Bear <i>et al.</i> (2010)	Komposisi direktur dengan lebih banyak perempuan memberikan perhatian lebih besar pada pelaksanaan <i>Corporate Social Responsibility</i> .
3	Ahmad dan Seet (2010)	Perempuan lebih memperhatikan aspek praktik bisnis beretika karena menginginkan untuk mempertahankan kejujuran, berusaha menepati janji dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.
4	Bateman dan Valentine (2009)	Perempuan lebih menggunakan filosofi moral yaitu menjaga harmoni. Filosofi ini menjadi basis pemikiran untuk membuat keputusan.
5	Ibrahim <i>et al.</i> (2009)	Perempuan lebih mematuhi aturan kode etik moral karena ada aspek perhatian dan berkeinginan untuk menjalankan apa yang sudah ditetapkan dalam organisasi untuk kebaikan semua.
6	Atakan <i>et al.</i> (2008)	Perempuan memiliki kecenderungan untuk memiliki niat berperilaku etis karena perempuan memiliki perasaan yang peka terhadap akibat perilaku yang tidak beretika.
7	Daily dan Dalton (2003)	Komposisi perempuan dalam jabatan struktural lebih tinggi memungkinkan perempuan lebih memiliki perspektif luas untuk menyelesaikan masalah sehingga keputusan yang diambil harus memperhatikan konsekuensi secara menyeluruh.

Sumber: hasil olah data

Sebenarnya, perspektif gender tidak bisa dimaknai sebagai orientasi seks yaitu perempuan dan pria. Anggapan bahwa perempuan lebih beretika atau lebih memiliki perhatian tindakan-tindakan yang menghindari terjadi pelanggaran peraturan daripada pria tidak selalu menjadi hal yang utama untuk membedakan perempuan dan pria. Perempuan dan pria dianggap sama-sama beretika hanya orientasi etika lebih berbeda penekanannya. Menurut Hansen (2002), ada hal yang harus ditekankan dalam memahami perspektif gender yaitu gender tidak berkaitan dengan perbedaan seks. Seks berkaitan dengan aspek biologis (Borna & White, 2003). Permasalahan gender muncul karena suara perempuan selama ini tidak mendapat perhatian dari kaum pria. Aspek gender juga berkaitan dengan masalah pria. Perspektif gender lebih untuk menjelaskan aspek orientasi pada maskulinitas dan feminisme. Masing-masing orientasi memiliki keunggulan untuk sama-sama bisa memengaruhi perilaku beretika dengan cara yang berbeda. Penelitian ini lebih mengedepankan perspektif gender dengan memfokuskan pada feminisme. Dalam penelitian ini, subjek penelitian bisa perempuan maupun pria.

1.2. Perumusan Masalah dan Definisi Konsep

Masalah nilai integritas menjadi penting dalam memengaruhi perilaku beretika. Perilaku beretika harus selalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam kehidupan berorganisasi. Banyak faktor bisa digunakan untuk dijadikan pedoman dalam berperilaku beretika misalnya kepemimpinan, iklim kerja, peraturan organisasi, sanksi hukum yang ketat. Namun, nilai integritas dianggap memiliki multi dimensi untuk bisa menjelaskan perilaku beretika. Nilai integritas tidak hanya mencakup aspek masalah konsistensi perilaku, namun berkaitan dengan moral dan acuan berperilaku.

Integritas didefinisi sebagai kualitas moral pengelolaan diri pada level individu. Menurut Palanski dan Yammarino (2007), integritas memiliki lima makna. Pertama, *wholeness* (kebulatan atau kesatuan). Integritas merupakan kesatuan antara pikiran, sikap, kata-kata dan perilaku sepanjang waktu. Integritas dengan *wholeness* ini berorientasi global dan lokal. Baik global dan lokal, seharusnya individu tetap memiliki kesatuan. Kedua, konsistensi dalam keragaman. Ketika individu dihadapkan pada keputusan yang situasinya kompleks karena akan melibatkan banyak pihak, individu tetap konsisten pada pendiriannya. Individu tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain karena harus memutuskan sesuatu berdasarkan desakan dari satu pihak yang belum tentu benar konsekuensi keputusannya. Ketiga, otentik. Individu berusaha untuk menunjukkan bahwa sejatinya orang yang memiliki kesamaan antara ucapan dan perkataan. Kesesuaian antara ucapan dan perkataan tidak hanya muncul karena ada paksaan sosial, namun memang kesesuaian ini sudah tertanam dalam diri seseorang dengan sendirinya. Keempat, konsistensi kata dan tindakan. Konsistensi kata dan tindakan harus sejalan. Individu tidak boleh hanya beretorika, namun harus diaplikasikan dalam tindakan sehari-hari secara terus-menerus. Dengan demikian, individu akan selalu ingat untuk berbuat baik dengan tidak melanggar peraturan. Kelima, etika dan moralitas. Integritas berkaitan dengan etika dan moralitas.

Moralitas berkaitan dengan pertimbangan segala sesuatu dengan memperhatikan konsekuensinya pada orang lain atau komunitas. Menurut Gosling dan Huang (2010), integritas harus dikaitkan dengan masalah komunitas. Integritas harus memberi dampak pada lingkungan. Konsistensi kata, sikap dan tindakan tidak hanya diterapkan dalam lingkup terbatas, tetapi juga sistem lingkungan di mana individu berada. Ketika melakukan konsistensi ucapan dan tindakan untuk satu hal dalam kehidupan, di sisi lain, konsistensi tersebut juga diterapkan dalam kehidupan misalnya dalam berperilaku etika, menaati peraturan, menghindari dari penyuapan, menghindari dari penipuan.

Moralitas sebagai dimensi dari nilai integritas meliputi 1) kekuatan dan pemahaman moral sebagai refleksi dari apa yang dianggap salah dan benar, 2) resolusi moral dan bisa dipertanggungjawabkan secara publik-kesadaran bahwa masalah individu bisa membawa implikasi publik, 3) komitmen moral dan karakter individu sehingga menjadi pegangan membuat keputusan ketika dihadapi dilema dalam bertindak benar atau salah, 4) koherensi moral berkaitan dengan pertimbangan diri, sikap, ekspresi, harmoni antara prinsip dan praktik. Harmonisasi antara prinsip dan praktik selalu memengaruhi tindakan beretika artinya menghindari perbuatan yang merugikan diri sendiri,

organisasi dan sistem yang lebih besar (Petrick & Quinn, 2000). Oleh karena itu, perumusan masalah pertama adalah ini adalah *apakah nilai integritas dapat memengaruhi perilaku beretika?*

Selain masalah nilai integritas sebagai aspek penting dalam memahami perilaku beretika adalah mengenai perspektif gender. Perspektif gender diartikan sebagai cara pandang terhadap diri sendiri. Perspektif gender mengutamakan adanya kesamaan kondisi dan situasi bagi perempuan dan pria agar bisa mendapatkan kesamaan peran dalam setiap bidang tanpa pengecualian. Definisi tradisional mengenai gender adalah konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia (Oakley, 2002). Gender merupakan atribut yang diciptakan oleh manusia dan dapat ditukar atau berubah sesuai dengan budaya yang mengikuti. Sifat gender bisa meliputi maskulin dan feminisme. Atribut maskulin tidak hanya dimiliki pria, namun perempuan juga memiliki atribut maskulin, begitu juga sebaliknya, atribut feminisme tidak hanya dimiliki oleh perempuan, tetapi pria juga memiliki atribut feminisme.

Penelitian ini lebih memfokuskan perspektif gender yang lebih memfokuskan aspek feminisme. Perspektif gender memiliki empat aspek yaitu 1) empati, 2) berusaha memelihara, 3) memfokuskan pada perhatian, 4) menekankan pada membangun relasi dengan baik.

Dengan demikian, perumusan masalah kedua adalah ini adalah *apakah perspektif gender dapat memengaruhi perilaku beretika?*

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh aspek nilai integritas dalam menjelaskan perilaku beretika. Ada lima alasan yang mendukung pentingnya nilai integritas.

Pertama, nilai integritas dianggap sebagai kompetensi inti yang dimiliki oleh organisasi (Petrick & Quinn, 2000). Integritas dianggap sebagai sumber daya utama selain modal yang dimiliki oleh organisasi. Kompetensi inti dianggap sebagai suatu daya saing bagi organisasi untuk bisa menunjukkan kinerja baik. Integritas sebagai kompetensi inti bisa menjadi sesuatu yang unik dan dijadikan sebagai identitas organisasi yang memiliki reputasi baik di mata para *stakeholder*. Integritas menjadi sesuatu yang tidak mudah ditiru karena sudah menjadi bagian melekat dalam organisasi. Nilai integritas yang konsisten diterapkan bisa meningkatkan nilai perusahaan di mata investor (Maak, 2008).

Kedua, nilai integritas mengandung aspek moralitas dan karakter individu (Koehn, 2005). Moralitas berkaitan dengan keyakinan diri bahwa apa yang akan dilakukan merupakan bagian dari suatu sistem komunitas. Individu yang bermoral akan selalu mempertimbangkan konsekuensi tindakannya pada sistem di mana individu tersebut berada. Dengan demikian, moralitas berperan sebagai penuntun dalam menjalankan tindakan seseorang dan menyadarkan segala bentuk konsekuensi yang akan dihadapi. Efek negatif dari tindakan sudah menjadi bagian pertimbangan dalam pelaksanaan tindakan. Rutinitas memahami segala konsekuensi tindakan akhirnya bisa membentuk karakter seseorang. Sosialisasi nilai integritas terus-menerus dalam kehidupan seseorang menjadikan seseorang akan selalu sadar setiap konsekuensi tindakan. Nilai moralitas sebagai bagian dari nilai integritas menjadi ciri khas bagi individu dengan demikian akan selalu mempertimbangkan untuk melakukan perilaku beretika di setiap kesempatan.

Ketiga, nilai integritas memiliki dimensi nilai kejujuran, ketulusan, keadilan, dan kepercayaan (Audi & Murphy, 2006). Dengan memiliki nilai integritas beserta dimensi menyertainya akan memengaruhi seseorang untuk selalu berperilaku etika.

Keempat, nilai integritas yang dimiliki oleh karyawan akan meminimalkan perilaku menyimpang (Dineen, et al., 2006). Perilaku menyimpang ini bisa dideskripsi sebagai perilaku yang tidak pantas atau cenderung mengarah ke suatu agresivitas (Vardi & Wiener, 1996). Perilaku menyimpang ini secara sosial merugikan bagi organisasi. Perilaku ini bisa terjadi karena tidak ada nilai integritas yang melandasinya.

Kelima, bisnis dalam sistem ekonomi merupakan suatu sistem yang tidak berdiri sendiri dan nilai integritas menjadi inti dari pelaksanaan bisnis yang sehat (Brown, 2006). Bisnis berada dalam suatu sistem yang saling tergantung dan memengaruhi. Bisnis berada dalam lingkungan masyarakat. Lingkungan masyarakat ini

merupakan pendukung eksistensi organisasi yang terdiri atas konsumen, karyawan yang bekerja di dalam organisasi, masyarakat sekitar, pemerintah, pemasok dan lembaga non-pemerintah. Apabila organisasi melakukan tindakan tidak etis misalnya melakukan pencemaran lingkungan, pembuatan produk yang mengandung bahan kimia, pemimpin organisasi melakukan korupsi, dan sebagainya, lingkungan masyarakat sebagai bagian sistem organisasi juga akan terkena imbasnya. Lingkungan masyarakat ini menjadi tidak percaya. Konsumen tidak akan membeli produk. Pemerintah akan memberikan sanksi. Masyarakat akan melakukan demonstrasi. Semua ini bisa dihindari dengan dimilikinya integritas. Integritas bisa menjadi pedoman dalam menjalankan bisnis dengan cara atau melalui penerapan kode etika dalam organisasi.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami adanya pengaruh perspektif gender dalam perilaku beretika. Ada tiga alasan pentingnya feminisme dari perspektif gender untuk menjadi dasar dalam berperilaku beretika.

Pertama, aspek feminisme memfokuskan pada aspek relasi atau pentingnya membangun suatu hubungan yang baik. Setiap keputusan yang dibuat harus mempertimbangkan dampaknya pada hubungan dengan orang lain dan bukan pada kepentingan diri yang sifatnya lebih individualistik. Aspek feminisme lebih berorientasi pada keinginan untuk memelihara (Mayasari & Pramono, 2009). Oleh karenanya, dalam membuat keputusan akan selalu berusaha untuk menjaga harmonisasi dengan semua aspek. Keputusan untuk berperilaku tidak beretika akan mengakibatkan dampak buruk bagi orang-orang di sekitarnya.

Kedua, kesuksesan aktivitas bisnis memang tidak terlepas dari filosofi moral individu yang melatarbelakanginya. Feminisme dianggap memiliki filosofi berpikir yang berbeda. Filosofi ini menunjukkan bahwa cenderung menghindari kekerasan untuk tidak melukai pihak lain. Oleh karena itu, perilaku dengan feminisme dalam keseluruhan tindakan pada umumnya berdasarkan pada aspek kehati-hatian. Pertimbangan lebih memperhatikan pada aspek menyeluruh. Dalam mempertimbangkan setiap keputusan cenderung untuk menghindari tidak melanggar peraturan. Pelanggaran peraturan membawa implikasi negatif pada individu dan lingkungan tempat bekerja.

Ketiga, aspek feminisme menganggap bahwa hal privasi bisa menjadi milik bersama. Masalah yang kecil bisa dijadikan pertimbangan untuk diselesaikan bersama. Feminisme cenderung untuk berorientasi tidak mengabaikan permasalahan kecil menjadi sesuatu yang remeh.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Perilaku Beretika

Perilaku beretika seseorang dipengaruhi oleh dua aspek eksternal dan internal. Lingkungan eksternal yaitu lingkungan budaya, lingkungan profesional dan lingkungan industri. Lingkungan budaya bisa meliputi agama, sistem hukum, dan sistem politik; sedangkan lingkungan profesional dan lingkungan industri terdiri atas norma informal, kode formal dan *code enforcement*.

Selain lingkungan eksternal, lingkungan internal memengaruhi perilaku beretika. Lingkungan internal terdiri atas agama, sistem nilai, karakter moral, perkembangan moral kognitif dan sensitivitas etis.

2.2. Konsep Nilai Integritas

Kapasitas integritas didefinisi sebagai kemampuan individual maupun kolektif untuk proses pengembangan *moral awareness*, *moral deliberation*, karakter, dan *moral conduct* yang menunjukkan sebagai suatu pertimbangan yang seimbang, perkembangan moral dan sistem yang mendukung pembuatan keputusan moral (Petrick & Quinn, 2000). Individu maupun kelompok yang memiliki kapasitas integritas tinggi akan bisa menyelesaikan permasalahan kompleks di antara sistem-sistem yang menekan untuk mengarahkan perbuatan negatif.

Menurut Petrick dan Quinn (2000), ada empat dimensi kapasitas integritas yang mendukung terbentuknya *moral progress* yaitu:

- 1) *Process integrity capacity*
- 2) *Judgment integrity*

- 3) *Development integrity capacity*
- 4) *System integrity capacity*

Process Integrity Capacity

Keempat dimensi dalam *process integrity capacity* diharapkan bisa terinternalisasi dalam diri individu dan organisasi. Keempat dimensi dijadikan komitmen untuk bertindak sesuai dengan rerangka etis. Aktivitas bisnis yang berlandaskan pada *process integrity capacity* akan diwarnai dengan kinerja karyawan yang baik, persepsi publik yang positif, konsumen yang loyal, investor yang loyal dan kinerja keuangan yang positif.

- 1) *Moral awareness*. Konsep ini adalah kapasitas untuk merasakan dan memiliki sensitivitas berkaitan dengan isu etika yang relevan dalam pembuatan keputusan yang memiliki implikasi pada orang lain. Dalam membuat keputusan harus memperhatikan suara orang atau aspek lain dalam organisasi.
- 2) *Moral deliberation*. Komponen kedua dari *process integrity* berkaitan dengan kapasitas untuk mengolah dengan analisis sebuah keputusan. Analisis sebuah keputusan harus mempertimbangkan jangka panjang berkaitan dengan segala risiko dan konsekuensinya.
- 3) *Moral character*. Pertimbangan moral menjadi bagian karakter individu yang bisa meliputi sejumlah aspek semangat, kejujuran, keadilan, kebaikan bersama, kepercayaan, *welas asih*, kasih sayang, dan aspek perhatian pada sesama.
- 4) *Moral conduct*. Tindakan yang bermoral menjadi sesuatu hal yang bisa dilihat dan dijadikan referensi oleh individu yang lain. Tindakan yang bermoral menjadi praktik bisnis yang senantiasa selaku dijadikan rujukan oleh setiap orang dalam organisasi.

Judgment Integrity

Judgment integrity merupakan gabungan antara teori dalam manajemen, etika dan hukum yang akhirnya membentuk kebijakan dan praktik bisnis. Teori manajemen yang terlibat adalah *rational goal theory*, *internal process theory*, *human relations theory*, dan *open system theory* (Petrick & Quinn, 2000). Intinya, penekanan pada aspek rasionalitas akan berdampak pada perbedaan individu. Individu menjadi diabaikan karena demi pencapaian produktivitas kerja yang maksimal. Penekanan pada hubungan antar manusia akan menghambat kemajuan karena terlalu memfokuskan perhatian pada perasaan masing-masing individu.

Development Integrity Capacity

Development integrity capacity merupakan perkembangan kognitif terhadap kemampuan memberikan argumen moral secara individual dan kolektif. Argumen ini juga berkaitan dengan memberikan alasan terhadap norma-norma standar dan komitmen untuk menjalankan prinsip etika secara universal. Berdasarkan teori *cognitive moral development* dari Kohlberg (Donleavy, 2008), ada enam tahapan dalam perkembangan moral individu. Pada tahap pertama, individu akan berperilaku etis apabila takut terhadap hukuman karena berbuat kesalahan. Tahap kedua, berperilaku etis selama ada *reward* terhadap perilaku tersebut. Tahap ketiga, keinginan berperilaku etis karena dorongan agar diterima dalam masyarakat. Tahap keempat, perilaku beretika didorong karena merasa bagian dari masyarakat luas. Tahap kelima, perkembangan moral individu didorong karena mengadopsi pandangan utilitarianisme atau memiliki kontrak sosial. Oleh karena itu, tahapan ini menunjukkan bahwa individu sudah memiliki kesadaran moral yang cukup tinggi. Tahap kelima, individu memiliki orientasi moral deontologi sehingga setiap tindakan selalu dipertimbangkan dengan memahami segala risiko dan konsekuensinya.

System Integrity Capacity

Sytem integrity capacity berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan organisasional yang menguatkan perkembangan moral dalam organisasi dan memudahkan organisasi memberikan rerangka pengembangan lingkungan kerja dengan menguatkan aspek integritas. Penguatan rerangka integritas dalam organisasi dapat

dilakukan melalui sejumlah aktivitas dalam organisasi melalui kepemimpinan bermoral, budaya kerja, strategi, kebijakan etika, dan audit etika.

2.3. Perspektif Gender

Gender memainkan peran dalam pemikiran etika. Pemikiran gender oleh Gilligan (Donleavy, 2008) menunjukkan bahwa aspek *care* atau perhatian pada orang lain telah menjadi panduan bagaimana perempuan menekankan *care* dalam menyelesaikan dilema etika sedangkan pria memfokuskan nilai konsep keadilan. Gender memfokuskan pada *connectedness*. Individu tidak bisa membuat keputusan tanpa mempertimbangkan keterikatan dengan pihak lain. Keputusan yang dibuat harus disadari akan memberikan implikasi pada lingkungan lain termasuk masyarakat, rekan kerja dan masyarakat. Selain itu aspek *connectedness* juga berkaitan dengan rasa tanggung jawab untuk memberikan terbaik kepada tempat individu bekerja atau di manapun berada. Tabel 1.3 menjelaskan dimensi *care*.

Tabel 1.3. Dimensi Care

Dimensi Care	Fokus	Nilai
<i>Caring about</i>	Pengakuan bahwa ada kebutuhan untuk memberikan perhatian.	Atensi, fokus, dan memiliki kepekaan kepada orang lain.
<i>Taking care of</i>	Keinginan dan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu di mana perhatian dibutuhkan.	Tanggung jawab
<i>Care-giving</i>	Memberikan perhatian mengenai aktivitas di mana kebutuhan perhatian diharapkan.	Kompetensi, empati
<i>Care receiving</i>	Interaksi antara penerima dan pemberi perhatian	Responsif dan penerimaan

Sumber: Sevenhuijsen (2003)

Tabel 1.3. menunjukkan bahwa dalam perspektif gender yang memfokuskan pada aspek *care* menunjukkan bahwa aspek ini memiliki keterkaitan kuat dengan masalah perilaku beretika. Ketika individu memutuskan untuk melakukan tindakan tertentu, segala konsekuensi dan risiko sudah memperhatikan implikasinya pada orang lain. Semakin individu memiliki perhatian, empati, tanggung jawab pada orang lain, semakin individu berusaha untuk menghindari dari perilaku yang melanggar etika.

2.4. Sintesis Penjelasan Pengaruh Nilai Integritas dan Perilaku Beretika

Nilai integritas merupakan nilai yang dianggap sebagai aspek dasar yang melandasi perilaku seseorang pada jalur etika. Nilai integritas memiliki empat komponen utama yaitu *process integrity capacity*, *judgment integrity*, *development integrity capacity*, dan *system integrity capacity*. Individu sebagai karyawan dalam organisasi diharapkan memiliki empat dimensi agar selalu berperilaku etis. Dalam *process integrity capacity* terdapat kemampuan diri untuk memiliki sensitivitas berkaitan dengan isu etika yang relevan dalam pembuatan keputusan yang memiliki implikasi pada orang lain. Setiap keputusan harus mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang berkaitan dengan segala risiko dan konsekuensinya. Nilai integritas diharapkan menjadi bagian karakter individu dan dijadikan referensi oleh individu yang lain. Berkaitan dengan *judgment integrity capacity*, individu juga harus memperhatikan norma hukum berlaku karena norma hukum yang berlaku ini menjadi dorongan eksternal untuk memiliki kehati-hatian untuk tidak bertindak melanggar peraturan. Dalam mengembangkan nilai integritas, individu

sudah menganggap bahwa moralitas menjadi pegangan setiap saat dalam memutuskan sesuatu dengan demikian individu bisa terhindar dari perilaku tidak beretika. Dengan berlandaskan moralitas, moralitas bisa menjadi pedoman yang dimiliki individu atau kelompok mengenai apa yang benar dan salah serta mempertimbangkan konsekuensi serius, didasarkan pada penalaran yang baik, bukan pada suatu kekuasaan serta tidak memihak. Nilai integritas yang dimiliki juga bisa diperkuat melalui *system integrity capacity* yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan organisasional yang menguatkan perkembangan moral dalam organisasi dan memudahkan organisasi memberikan rerangka pengembangan lingkungan kerja dengan menguatkan aspek integritas. Dengan demikian, nilai integritas bisa mendukung kesesuaian antara sikap, kata dan perbuatan secara konsisten.

2.5. Sintesis Penjelasan Pengaruh Perspektif Gender dan Perilaku Beretika

Perspektif gender memainkan peran dalam pemikiran etika. Perspektif gender memiliki aspek *care* atau perhatian pada orang lain dan menjadi panduan bagaimana menyelesaikan dilema etika. Perspektif gender didasarkan pada *connectedness* atau keterkaitan dengan pihak lain. Harmonisasi dengan pihak lain menjadi prioritas utama dengan demikian konflik berusaha untuk dihindari. Oleh karena itu, dalam membuat keputusan, perilaku beretika lebih memperhatikan aspek keterikatan dengan lingkungan. Dengan demikian setiap keputusan akan memperhatikan bagaimana dampaknya bagi orang lain.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan deduktif karena memfokuskan pada pengembangan hipotesis yang didasarkan pada suatu teori. Unit analisis penelitian ini adalah individu sebagai karyawan dalam organisasi. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada organisasi perbankan dan pendidikan. Karyawan pada organisasi perbankan dianggap sebagai individu yang harus memiliki tingkat integritas yang tinggi. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, karyawan ini harus menjaga kepercayaan dari para konsumennya karena konsumen telah menggunakan jasa perbankan. Karyawan ini berasal dari semua level manajerial. Karyawan pada organisasi (universitas) pendidikan dipilih dalam penelitian karena karyawan inilah berinteraksi dengan mahasiswa dan bekerja dalam dunia pendidikan sekaligus mengajarkan pengetahuan tentang tindakan yang beretika. Karyawan merupakan dosen.

Sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan *non-probability sampling*. Pemilihan responden menggunakan *convenience sampling*. Pemilihan dilakukan dengan memanfaatkan responden berdasarkan prinsip kemudahan untuk memperoleh karyawan sebagai responden. Karyawan yang akan digunakan sebagai responden adalah 300. Jumlah responden untuk organisasi perbankan sebanyak 150 orang sedangkan jumlah responden untuk organisasi pendidikan (universitas) sebanyak 150.

4. HASIL ANALISIS STUDI UTAMA

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan selama hampir dua bulan, yaitu dari pertengahan bulan Agustus 2011 sampai dengan bulan Oktober 2011. Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada dosen sejumlah perguruan tinggi di Jakarta adalah 150 eksemplar; sedangkan jumlah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perbankan di Jakarta adalah 150 eksemplar. Tabel 1.1. menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner. Dari jumlah tersebut, kuesioner dosen yang kembali dan bisa digunakan selanjutnya adalah 140 eksemplar. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat pengembalian kuesioner penelitian ini sebesar 93 persen. Di sisi lain, kuesioner karyawan perbankan yang kembali dan bisa digunakan selanjutnya adalah 138 eksemplar dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 92,6 persen.

Tabel 1.4. Deskripsi Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	129	46,40
	Perempuan	149	53,59
Usia (tahun)	26-30	53	19,06
	31-35	111	39,92
	36-40	47	16,90
	≥ 41	67	24,10
Pendidikan Terakhir	D3	9	3,23
	S1	67	24,10
	S2	193	69,42
	S3	9	3,23
Pekerjaan	Pegawai Perbankan	138	49,64
	Dosen	140	50,35
Lama Bekerja	≤ 1 tahun	32	11,51
	1-3 tahun	67	24,10
	≥ 3 tahun	179	63,66

Sumber: hasil olah data

4.1. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan data terpisah. Data dosen dan data karyawan atau pegawai perbankan dianalisis terpisah. Tujuannya untuk mendapatkan penjelasan dari kekuatan masing-masing data. Data dianalisis dengan *confirmatory factor analysis* melalui SPSS. *Confirmatory factor analysis* digunakan menguji hubungan indikator yang ada dalam konstruk. Apabila indikator-indikator yang ada dalam kuesioner mengukur konstruk dengan baik, maka indikator-indikator tersebut akan memiliki kekuatan satu sama lain. Oleh karena itu, indikator-indikator dinyatakan valid. Kriteria menentukan indikator yang valid adalah dengan minimal koefisien 0,3 (Hair, Black, Babin & Anderson).

4.2. Hasil Pengujian Validitas Dosen

Pengujian validitas pada menunjukkan keragaman hasil. 24 indikator pengukuran konstruk perilaku beretika menunjukkan bahwa satu indikator tidak valid yaitu PBD5. Indikator ini mengukur “keputusan yang dibuat dalam organisasi selalu berdasarkan untung dan rugi”. Indikator ini tidak valid karena disebabkan makna untung dan rugi merupakan konsep yang dirasa tidak jelas. Untung dan rugi di kalangan dosen mungkin tidak bisa diterapkan karena dosen bekerja cenderung berdasarkan motivasi tinggi dan tidak mempertimbangkan untung rugi.

Tabel 1.5. Pengujian Validitas Data Dosen

Konstruk	Butir		Factor Loading	Konstruk	Butir		Factor Loading
	Jumlah	Kode			Jumlah	Kode	
Perilaku Beretika	24	PBDI1	0,708	Integritas	15	Inte1	0,603
		PBDI2	0,693			Inte2	0,224
		PBDI3	0,792			Inte3	0,425
		PBDI4	0,700			Inte4	0,547
		PBDI5	0,050			Inte5	0,678
		PBDL1	0,691			Inte6	0,648
		PBDL2	0,725			Inte7	0,626
		PBDL3	0,482			Inte8	0,261
		PBDP1	0,742			Inte9	0,441
		PBDP2	0,645			Inte10	0,680
		PBDP3	0,592			Inte11	0,322
		PBDR1	0,682			Inte12	0,397
		PBDR2	0,715			Inte13	-0,310
		PBDR3	0,705			Inte14	0,638
		PBDR4	0,653			Inte15	0,504
		PBDR5	0,785				
		PBTJ1	0,736				
		PBTJ2	0,708				
		PBTJ3	0,609				
		PBDM1	0,451				
		PBDM2	0,535				
		PBPRI1	0,398				
		PBPRI2	0,462				
		PBPRI3	0,569				
Gender	15	Gen1	0,051				
		Gen2	0,143				
		Gen3	0,121				
		Gen4	0,077				
		Gen5	0,447				
		Gen6	0,614				
		Gen7	0,696				
		Gen8	0,657				
		Gen9	0,715				
		Gen10	0,568				
		Gen11	0,477				
		Gen12	0,525				
		Gen13	0,238				
		Gen14	0,669				
		Gen15	0,462				

Sumber: hasil olah data

Untuk konstruk gender, sejumlah indikator tidak valid yaitu Gen1, Gen2, Gen3, Gen4, Gen5, Gen12. Salah satu indikator tersebut menunjukkan “dalam membuat keputusan, saya mempertimbangkan masukan dari orang lain”, “saya berpendapat bahwa perbedaan pendapat dari banyak orang lain perlu dihargai”. Indikator-indikator gender cenderung belum memiliki pengukuran yang valid. Indikator gender sebenarnya tidak menunjukkan adanya perbedaan pemikiran antara perempuan dan pria. Namun lebih menekankan pada kemauan untuk berbagi pendapat dengan orang lain. Apabila individu mau menerima masukan atau ide dari orang lain, maka paling tidak individu memiliki pandangan berbeda dan ada masukan untuk kebaikan. Namun, indikator-indikator gender ini dimaknai berbeda.

Konstruk integritas juga memiliki tiga indikator yang tidak valid yaitu indikator Inte2, Inte8 dan Inte13. Salah satu indikator yang tidak valid adalah indikator Inte13, yang meminta responden untuk menjawab sebaliknya karena berbentuk *reverse*. Mungkin saja, responden tidak menyadari atau tidak memahami konsep ini, sehingga indikator ini tidak valid.

4.3. Hasil Pengujian Validitas Karyawan Perbankan

Tabel 1.6. menunjukkan hasil pengujian validitas karyawan perbankan. Hasil pengujian validitas untuk data perbankan khususnya konstruk perilaku beretika terdapat kesamaan pada pengujian validitas data dosen. Indikator yang digunakan masih sama. 24 indikator pengukuran konstruk perilaku beretika menunjukkan bahwa satu indikator tidak valid yaitu PBD5. Indikator ini mengukur “keputusan yang dibuat dalam organisasi selalu berdasarkan untung dan rugi”. Indikator ini tidak valid karena makna untung dan rugi merupakan konsep yang dirasa tidak jelas. Untung dan rugi di kalangan perbankan juga dimaknai sama seperti dosen yaitu bekerja cenderung berdasarkan motivasi tinggi dan tidak mempertimbangkan untung rugi.

Tabel 1.6. Hasil Pengujian Validitas Karyawan Perbankan

Konstruk	Butir		Factor Loading	Konstruk	Butir		Factor Loading
	Jumlah	Kode			Jumlah	Kode	
Perilaku Beretika	24	PBDI1	0,646	Integritas	15	Inte1	0,650
		PBDI2	0,735			Inte2	0,117
		PBDI3	0,777			Inte3	0,696
		PBDI4	0,729			Inte4	0,637
		PBDI5	0,253			Inte5	0,718
		PBDL1	0,702			Inte6	0,736
		PBDL2	0,709			Inte7	0,618
		PBDL3	0,327			Inte8	0,041
		PBDP1	0,481			Inte9	0,516
		PBDP2	0,533			Inte10	0,683
		PBDP3	0,717			Inte11	0,375
		PBDR1	0,662			Inte12	0,331
		PBDR2	0,700			Inte13	-0,359
		PBDR3	0,590			Inte14	0,692
		PBDR4	0,502			Inte15	0,616
		PBDR5	0,630				
		PBTJ1	0,390				
		PBTJ2	0,534				
		PBTJ3	0,381				
		PBDM1	0,506				
		PBDM2	0,591				
		PBPRI1	0,360				
		PBPRI2	0,433				
		PBPRI3	0,359				
Gender	15	Gen1	0,360				
		Gen2	-0,056				
		Gen3	0,047				
		Gen4	0,002				
		Gen5	0,177				
		Gen6	0,147				
		Gen7	0,306				
		Gen8	0,178				
		Gen9	0,408				
		Gen10	0,727				
		Gen11	0,284				
		Gen12	0,281				
		Gen13	0,347				
		Gen14	0,670				
		Gen15	0,212				

Sumber: hasil olah data

Untuk konstruk gender, sejumlah indikator tidak valid yaitu Gen2, Gen3, Gen4, Gen5, Gen6, Gen8, Gen11, Gen12 dan Gen 15. Indikator tidak valid ini memiliki jumlah yang lebih besar pada data perbankan daripada data dosen. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidakmampuan dalam memahami indikator, sehingga pada pengujian berikutnya, indikator-indikator ini tidak digunakan untuk menganalisis konsep gender. Begitu juga dengan indikator Inte2, Inte8 dan Inte13. Ada kesamaan data perbankan dan dosen untuk indikator 13. Yaitu dengan meminta responden untuk menjawab sebaliknya karena berbentuk *reverse*. Baik dosen maupun karyawan perbankan yang menjadi responden tidak menyadari atau tidak memahami konsep ini, sehingga indikator ini tidak valid. Konsep ini mungkin dipersepsi membingungkan.

4.4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan sejumlah hasil. Tabel 1.7. menunjukkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Pada data dosen, semua variabel memiliki koefisien *Cronbach Alpha* yang baik. Variabel menunjukkan konsistensi. Nilai *cut-off* untuk menunjukkan reliabilitas sebuah pengukuran variabel adalah 0,6 (Hair, *et al.*, 2010). Pengujian reliabilitas lebih cenderung untuk menunjukkan kesalahan tidak sistematis artinya pengujian cenderung lebih memperhatikan aspek situasional ketika responden melakukan pengisian kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa semua dosen yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah menunjukkan konsistensi dalam memberikan pendapat dalam kuesioner. Selain itu, terdukungnya konsistensi jawaban dalam kuesioner adalah suasana ketika mengisi kuesioner.

Tabel 1.7. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Reliabilitas Data Dosen		
No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha
1	Perilaku Beretika	0,940
2	Integritas	0,79
3	Gender	0,786
Reliabilitas Data Perbankan		
No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha
1	Perilaku Beretika	0,919
2	Integritas	0,89
3	Gender	0,6

Sumber: hasil olah data

4.5. Hasil Analisis Data Deskriptif Dosen

Pengujian nilai rata-rata dosen menunjukkan nilai yang kurang lebih sama. Tabel 1.8. menunjukkan bahwa dari 140 individu menunjukkan bahwa sebagai dosen mengatakan setuju untuk berperilaku beretika dengan nilai 3,76. Secara umum, individu berusaha untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan memperhatikan kepentingan orang lain. Dosen sebagai karyawan memiliki perhatian pada kepentingan organisasi. Begitu juga, variabel nilai integritas, individu menunjukkan konsistensi antara nilai perkataan dan tingkah laku, dengan nilai rata-rata 4,20. Selain itu, variabel gender, individu menunjukkan perhatian untuk membuat keputusan dengan memperhatikan orang lain dan menghindari adanya konflik dengan orang lain, dengan nilai rata-rata 4,02.

Tabel 1.8 Hasil Pengujian Nilai Rata-rata Dosen

	Mean	Standar Deviation	N
Perilaku Beretika	3,76	0,542	140
Nilai Integritas	4,20	0,409	140
Gender	4,02	0,341	140

Sumber: hasil olah data

4.6. Hasil Analisis Deskriptif Perbankan

Pengujian nilai rata-rata karyawan perbankan menunjukkan nilai yang kurang lebih sama. Tabel 1.9. menunjukkan bahwa dari 138 individu menunjukkan bahwa sebagai karyawan perbankan mengatakan setuju untuk berperilaku beretika dengan nilai 3,87. Secara umum, individu berusaha untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan memperhatikan kepentingan orang lain. Responden sebagai karyawan perbankan memiliki perhatian pada kepentingan organisasi. Begitu juga, variabel nilai integritas, individu menunjukkan konsistensi antara nilai perkataan dan tingkah laku, dengan nilai rata-rata 4,27. Selain itu, berkaitan dengan variabel gender, individu menunjukkan perhatian untuk membuat keputusan dengan memperhatikan orang lain dan menghindari adanya konflik dengan orang lain, dengan nilai rata-rata 3,70.

Tabel 1.9. Hasil Pengujian Nilai Rata-rata Karyawan Perbankan

	Mean	Standar Deviation	N
Perilaku Beretika	3,87	0,494	138
Nilai Integritas	4,27	0,430	138
Gender	3,70	0,541	138

Sumber: hasil olah data

4.7. Hasil Analisis Regresi Data Dosen dan Karyawan Perbankan

Dalam analisis ini, data dosen dan karyawan perbankan dianalisis menjadi satu. Pertimbangan yang dilakukan adalah baik variabel integritas dan gender memengaruhi perilaku beretika di kalangan dosen dan perbankan kecuali variabel gender di kalangan dosen tidak memengaruhi.

Secara lebih terperinci, untuk data dosen, pada Tabel 1.10., variabel nilai integritas memiliki pengaruh pada perilaku beretika dengan nilai t sebesar 2,914 dan nilai signifikansi sebesar 0,04. Variabel gender tidak memengaruhi perilaku beretika pada dosen dengan nilai t sebesar 1,226 dan nilai signifikansi sebesar 0,222.

Tabel 1.10. Hasil Pengujian Koefisien Regresi Data Dosen

	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Nilai t	Nilai Signifikansi
Nilai Integritas	0,361	0,272	2,914	0,04
Gender	0,183	0,115	1,226	0,222

Sumber: hasil olah data

Secara lebih terperinci, untuk data karyawan perbankan, pada Tabel 1.11., variabel nilai integritas memiliki pengaruh pada perilaku beretika dengan nilai t sebesar 4,773 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel gender memengaruhi perilaku beretika pada karyawan perbankan dengan nilai t sebesar 2,971 dan nilai signifikansi sebesar 0,004.

Tabel 1.11. Hasil Pengujian Koefisien Regresi Data Perbankan

	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Nilai t	Nilai Signifikansi
Nilai Integritas	0,427	0,371	4,773	0,000
Gender	0,211	0,231	2,971	0,004

Sumber: hasil olah data

4.8. Penjelasan Aspek Integritas

Nilai integritas memiliki pengaruh kuat untuk individu baik di lingkungan perbankan maupun lembaga pendidikan untuk menunjukkan perilaku beretika. Penjelasan kemampuan nilai integritas berpedoman pada konsep yang sudah dijelaskan pada bagian teori. Rerangka berpikir Petrick dan Quinn (2000), mengenai empat dimensi kapasitas integritas yang nantinya dapat mendukung terbentuknya *moral progress* dan pada akhirnya membantu tercipta perilaku beretika yaitu: *process integrity capacity*, *judgment integrity*, *development integrity capacity* dan *system integrity capacity* digunakan untuk mendukung analisis pengaruh nilai integritas pada perilaku beretika.

Pertama, dalam *process integrity capacity* terdapat kesadaran moral. Konsep ini merupakan kapasitas untuk memiliki sensitivitas berkaitan dengan isu etika yang relevan dalam pembuatan keputusan yang memiliki implikasi pada orang lain. Dalam membuat keputusan, baik dosen maupun karyawan perbankan harus memperhatikan suara orang atau aspek lain dalam organisasi. Kepekaan moral yang dimiliki oleh individu ini akan menuntun individu untuk membuat keputusan yang tidak menyimpang dari peraturan atau kode etik yang ada. Keputusan yang dibuat akan membuat banyak manfaat bagi para *stakeholder* organisasi.

Baik dosen maupun karyawan perbankan membuat keputusan harus memperhatikan orang lain. Sebagai tenaga pendidik untuk menuntaskan pembelajaran yang tidak hanya akademik, namun juga berkewajiban sebagai panutan. Dalam membuat keputusan, misalnya mau untuk bertindak melakukan penyuapan, penggelapan uang, atau menerima gratifikasi, akan dipikirkan kembali. Tindakan-tindakan ini dihindari karena mereka harus memberikan contoh yang baik kepada peserta didik. Selain itu, lembaga pendidikan dianggap sebagai tempat bermulanya pendidikan yang mengajarkan kebaikan dan membentuk masyarakat madani. Begitu juga dengan karyawan perbankan, individu yang bekerja dalam perbankan akan menghadapi tuntutan lebih besar. Hal ini berkaitan dengan pertimbangan moral. Pertimbangan moral dalam *process integrity* berkaitan dengan kapasitas untuk mengolah dengan analisis sebuah keputusan. Analisis sebuah keputusan harus mempertimbangkan jangka panjang berkaitan dengan segala risiko dan konsekuensinya. Perbankan adalah industri bisnis yang menawarkan kepercayaan. Dengan mengelola organisasi perbankan secara baik, investor atau konsumen akan terus mempercayakan pelayanan kepada perbankan. Apabila misalnya karyawan perbankan terlibat dalam pelecehan atau penyuapan, maka konsekuensi terburuk adalah penyelewengan wewenang dan penggelapan uang. Penggelapan uang ini berarti menggunakan uang konsumen. Dengan demikian akan berdampak pada kerugian di sisi konsumen.

Pendidikan karakter seorang siswa berasal dari lingkungan pendidikan. Dosen sebagai agen sosialisasi pendidikan karakter perlu membentuk karakter moral sebagai bagian dari *process integrity*. Karakter moral yang perlu diperhatikan dalam dunia pendidikan adalah kejujuran, keadilan, kebaikan bersama, kepercayaan, *welas asih*, kasih sayang, dan aspek perhatian pada sesama. Karakter moral ini harus ditanamkan dalam kegiatan akademis,

dengan demikian peserta didik atau mahasiswa akan menjadi pribadi yang unggul dengan tidak hanya memiliki keunikan dalam akademis, namun juga ditopang oleh kekuatan sikap yang positif. Sebagai bagian dari pembentuk karakter, dosen bisa menjadi contoh atau referensi bagi mahasiswa. Dengan demikian, hal ini menjadikan pegangan bagi dosen untuk senantiasa melakukan tindakan yang bermoral dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan *focus group discussion*, integritas sebagai *role model*. *Role model* di sini bisa diartikan sebagai panutan. Panutan atau tuntunan dalam bertindak selalu ada dalam diri individu. Panutan ini bisa terbentuk sejak dini oleh lingkungan bisa karena keluarga, masyarakat ataupun media. Integritas ini menjadi dasar untuk berperilaku.

Kuatnya dimensi-dimensi dalam *process integrity capacity* dianggap sudah bisa terinternalisasi dalam diri individu dan organisasi. Dimensi-dimensi yang meliputi kesadaran moral dijadikan komitmen untuk bertindak sesuai dengan rerangka etis dalam lingkungan pendidikan maupun perbankan. Indikator dosen dan karyawan perbankan yang menerapkan nilai ini, akan mampu mewujudkan perilaku yang beretika. Perilaku beretika misalnya melakukan kepentingan bersama, memberikan perhatian kepada orang lain, setiap orang bisa mengikuti prosedur atau peraturan yang berlaku.

Kedua, *judgment integrity*. *Judgment integrity* merupakan gabungan antara teori dalam manajemen, etika dan hukum yang akhirnya membentuk kebijakan dan praktik bisnis (Petrick & Quinn, 2000). Dalam *judgment integrity capacity*, organisasi bisa mengembangkan dan menggunakan teori etika atau hukum yang mendukung dan teori manajemen sejalan untuk pembuatan keputusan yang beretika. Hal ini bisa diterapkan dalam lingkungan atau organisasi pendidikan dan perbankan atau keuangan.

Lingkungan pendidikan juga memiliki kekuatan hukum sebagai pendukung terwujudnya nilai integritas di dunia pendidikan. Sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 dalam pasal 1, menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu berdasarkan pasal 66 dalam undang-undang yang sama, dosen berkewajiban:

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Undang-undang ini menjadi dasar bagi setiap perguruan tinggi untuk mengembangkan kebijakan akademik di tingkat fakultas yang kemudian diimplementasi dalam program studi. Kebijakan ini bisa mengatur kewajiban dosen. Dosen dianggap sebagai individu yang memiliki kepedulian untuk memahami dan mempelajari peraturan demi kelancaran pelaksanaan pendidikan di universitas. Kode etik juga dimiliki oleh setiap perguruan tinggi sebagai landasan berperilaku. Berdasarkan hasil *focus group discussion*, terdapat sosialisasi kebijakan akademik sebagai dasar kode etik dalam perguruan tinggi. Setiap dosen sebagai tenaga pendidik menjadi individu yang memahami peran kebijakan ini agar dosen selalu terhindar dari perilaku tidak beretika.

Berkaitan dengan karyawan perbankan, terdapat hukum yang menciptakan hubungan sosial dengan masyarakat secara kuat dan memberdayakan masyarakat. Tujuan adanya hukum dalam bentuk undang-undang atau kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk membuat pelaku dalam bidang perbankan termasuk individu dalam organisasi perbankan yang sekaligus menjadi anggota masyarakat dapat menempatkan diri sesuai dengan perannya untuk bisa berperilaku sesuai dengan koridor etika dan hukum dengan baik. Tindakan

penyelewengan dalam pekerjaan dapat dikurangi karena adanya pemberitahuan kebijakan dan prosedur melalui sosialisasi.

Di bidang perbankan, terdapat kebijakan *Good Corporate Governance* yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance*. Bank dianggap sebagai lembaga intermediasi yang mengatur pertukaran dana masyarakat baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Bank menghadapi sejumlah risiko yang meliputi risiko kredit, risiko pasar, risiko operasional dan risiko reputasi. Dengan adanya sejumlah risiko tersebut, menjadikan bank sebagai perusahaan yang banyak mendapatkan peraturan. Selain itu, bank diharapkan dalam menerapkan *good corporate governance* untuk bisa menciptakan kepercayaan dari masyarakat sebagai bagian dari *stakeholder*. Lembaga Bank for International Settlements (BIS) merupakan lembaga yang mengkaji secara terus-menerus mengenai pelaksanaan *good corporate governance*.

Berdasarkan informasi dari *focus group discussion*, dalam bidang perbankan terdapat lima prinsip utama yang harus dipegang oleh setiap pengelola perbankan bahkan individu sebagai karyawan perusahaan perbankan diwajibkan menerapkan lima prinsip utama ini dalam memberikan pelayanan perbankan kepada masyarakat. Penerapan lima pilar ini dimonitor terus-menerus karena agar terhindar dari sejumlah risiko perbankan. Lima pilar tersebut adalah akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), independensi (*independency*) dan kewajaran (*fairness*). Lima pilar ini ditujukan untuk dapat melindungi semua pihak yang berkepentingan lainnya yaitu deposan, penabung, pemegang giro, debitur, karyawan, pemerintah, dan investor. Lima pilar ini penting karena perbankan adalah bisnis dalam sistem ekonomi yang merupakan suatu sistem yang tidak berdiri sendiri dan nilai integritas menjadi inti dari pelaksanaan bisnis yang sehat (Brown, 2006). Lima pilar ini merupakan sumber terciptanya nilai integritas dalam bidang perbankan. Nilai integritas dalam lima pilar ini bisa tercipta secara terus-menerus, karena pemerintah sebagai lembaga pengawas, selalu rutin untuk memantau kinerja perbankan melalui audit laporan keuangan yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia. Kondisi ini mau tidak mau memaksa para pengelola bank untuk senantiasa juga menerapkan nilai integritas ini sehari-hari untuk menjaga kinerja bank selalu pada koridor mengutamakan kepentingan bersama. Nilai-nilai sebagai pilar utama ini dirumuskan berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Good Corporate Governance*.

1. Transparansi. Bank diharapkan mengungkapkan informasi yang jelas dan akurat bagi para pemegang kepentingan. Informasi yang diberikan tidak hanya berkaitan dengan hal-hal umum seperti visi misi, strategi perusahaan ataupun kondisi keuangan, namun juga berkaitan dengan pengelolaan risiko, status kepatuhan, dan sistem pelaksanaan *good corporate governance*. Kebijakan perbankan bersifat tertulis dan disosialisasikan secara terus menerus kepada para karyawan perbankan yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan kebijakan ini.
2. Akuntabilitas. Dalam perbankan, terdapat mekanisme untuk bisa menunjukkan kinerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, di bank terdapat *check and balance system* dalam mengelola kinerja bank.
3. Tanggung jawab. Untuk mempertahankan keberlangsungan usaha bank, perbankan diharapkan bisa menerapkan *prudential banking practices*. Dengan demikian, semua pihak yang berkepentingan harus memikirkan segala konsekuensi dari setiap keputusan dan melakukan sejumlah pertimbangan. Perbankan harus memiliki kepedulian untuk tanggung jawab sosial.
4. Independensi. Perbankan diharapkan tidak terjebak dari pengaruh dominan dari kelompok tertentu. Keputusan yang dihasilkan paling tidak obyektif dan tidak mendapatkan tekanan dari pihak-pihak tertentu.
5. Kewajaran. Perbankan harus memperhatikan semua pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberikan masukan untuk suatu keputusan dan semua pihak terkait bisa mendapatkan akses informasi.

Ketiga, aspek integritas adalah *system integrity capacity*. Konsep ini merupakan kebijakan organisasional yang menguatkan perkembangan moral dalam organisasi dan mendukung terciptanya aspek integritas. Dukungan dari organisasi yang terus-menerus ini bisa diwujudkan dengan sejumlah aspek organisasional yaitu kepemimpinan, budaya kerja, struktur organisasi, kebijakan etika, pelatihan etika, audit kerja. Penguatan aspek ini merupakan

sisi eksternal para karyawan baik sebagai dosen maupun karyawan perbankan untuk terus memperhatikan kepentingan orang banyak.

4.9. Penjelasan Aspek Gender

Aspek gender dalam penelitian ini menunjukkan aspek *care*. Secara teori, aspek gender dimaknai perspektif untuk lebih mementingkan aspek perhatian, kasih sayang, dan memberikan perhatian kepada orang lain. Menurut Sevenhuijsen (2003), aspek gender merupakan konstruk yang memiliki sejumlah dimensi yaitu:

1. *Caring about* yaitu memfokuskan adanya pengakuan untuk memberikan perhatian kepada pihak lain.
2. *Taking care of* yaitu memfokuskan pada adanya tanggung jawab untuk memberikan kasih sayang kepada orang lain.
3. *Care-giving* yaitu memberikan aspek empati dan mau mendengarkan keluhan.
4. *Care receiveing* yaitu memfokuskan pada respon menerima perhatian dari pihak lain.

Berdasarkan perspektif ini gender merupakan suatu pemikiran yang cenderung menekankan harmonisasi dengan lingkungan yang ada. Harmonisasi dengan lingkungan ditunjukkan dengan adanya menjaga sistem yang berkembang dapat berjalan dengan baik. Iklim organisasi dibangun untuk menjaga kenyamanan kerja. Selain itu, harmonisasi juga terbentuk karena setiap individu memiliki empati dan kasih sayang pada sesamanya dalam lingkungan kerja. Konflik berusaha dihindari karena individu yang bekerja akan mengalami psikologis negatif. Individu yang bekerja akan merasa tidak nyaman untuk beraktivitas dalam organisasi.

Dimensi-dimensi dalam gender ini menunjukkan adanya perhatian, emosional, kelembutan. Menurut Fakih (1999), gender tidak berkaitan dengan seks. Seks itu sendiri berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin. Ciri-ciri pria adalah kuat, rasional sedangkan ciri perempuan adalah lemah lembut, keibuan. Ciri-ciri pria dan perempuan tersebut bisa ditukarkan artinya ada pria yang lemah lembut dan ada perempuan yang kuat dan rasional. Berkaitan dengan gender, merupakan ekspektasi terhadap pria dan perempuan. Gender berkaitan dengan sebuah perspektif untuk memahami kenyataan atau pandangan tertentu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek gender memengaruhi perilaku beretika pada karyawan yang bekerja di perbankan. Ada sejumlah penjelasan mengenai terdukungnya hipotesis tersebut. Pertama, karakteristik industri perbankan merupakan industri yang syarat dengan kepatuhan. Individu-individu yang bekerja di perbankan merupakan para pekerja yang pada awalnya akan mendapatkan sosialisasi mengenai etika kerja, kepatuhan terhadap peraturan, kode etik, dan kecenderungan untuk menghindari konflik. Dengan demikian, dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari akan menerapkannya dengan optimal.

Kedua, hal ini menunjukkan bahwa setting organisasi perbankan mendukung pelayanan perbankan pada sejumlah pemegang kepentingan terutama investor, konsumen dan pemerintah. Perspektif gender di perbankan menunjukkan bahwa dalam membuat suatu keputusan berkaitan dengan menghindari terjadinya konflik. Konflik ini bisa terjadi antar pemegang saham, antar karyawan atau bahwa antar organisasi dan karyawan. Lingkup kerja perbankan merupakan di bawah otoritas perbankan yang semuanya perlu diatur. Peraturan ini mau tidak mau menjadikan individu memiliki kepekaan untuk memperhatikan segala konsekuensi. Kepekaan ini bisa dibentuk apabila terdapat sosialisasi nilai-nilai yang ada dalam organisasi perbankan.

Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Good Corporate Governance*, bank memiliki sejumlah kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang menjamin setiap aspek yaitu:

1. Tidak terjadinya diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, aliran dan gender serta bebas dari tekanan.
2. Perlakuan yang adil, jujur, dan mendorong setiap karyawan yang ingin berkembang seluas-luasnya sesuai potensi, kemampuan, pengalaman dan keterampilan masing-masing karyawan.
3. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja agar setiap karyawan dapat bekerja secara kreatif dan produktif.
4. Tersedianya informasi yang transparan dan perlu diketahui oleh karyawan melalui sistem komunikasi yang berjalan baik dan tepat waktu.

5. Kebebasan berserikat bagi para karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Keputusan investasi adalah merupakan dari karyawan, namun investasi pribadi di suatu perusahaan dilarang jika investasi tersebut berpotensi menimbulkan benturan kepentingan sehingga dapat mengganggu pengambilan keputusan untuk kepentingan bank.
7. Bank harus memastikan agar karyawan tidak menggunakan nama, fasilitas, atau hubungan baik bank dengan pihak eksternal untuk kepentingan pribadi.
8. Dalam melaksanakan tugasnya, bank harus mempunyai sistem untuk menjaga agar setiap karyawan menjunjung tinggi standar etika dan nilai-nilai perusahaan serta mematuhi kebijakan, peraturan dan prosedural internal yang berlaku di bank.

Dimensi-dimensi yang ada dalam kebijakan di atas menjadikan individu untuk menekankan kepekaan terhadap kepatuhan agar menjaga standar etika dan nilai-nilai perusahaan. Adanya keragaman sebagai bagian dari indikator dalam gender menguatkan dorongan untuk tidak melakukan tindakan diskriminatif antar sesama, dan memengaruhi individu untuk menciptakan suasana kerja yang aman. Konflik menjadi terhindarkan. Dalam membuat keputusan akan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang.

Dalam penelitian dengan setting universitas, aspek gender tidak memberikan pengaruh pada perilaku beretika. Perilaku beretika terjadi namun, lebih disebabkan oleh penguatan lain. Ada sejumlah aspek yang menjelaskan gender tidak memengaruhi perilaku beretika. Pertama, aspek gender tidak dikuatkan dalam perusahaan. Tanpa perlu bekerja sebagai dosen, sebenarnya individu sudah memiliki gender yang ada dalam dirinya. Dosen bekerja berdasarkan moralitas yang sudah terbentuk artinya pilihan bekerja sebagai dosen sudah menjadi bagian hidup. Motivasi untuk selalu berbuat baik sudah otomatis tertanam dalam hati dosen. Apabila akan melakukan perbuatan yang menyimpang, maka individu akan mudah menghindarinya karena sudah ada alarm otomatis dalam hati. Oleh karena itu, individu dalam menjalankan kegiatan sehari-hari akan senantiasa mengedepankan adanya moralitas tanpa perlu ada penguatan gender oleh perusahaan.

Kedua, bekerja sebagai dosen merupakan sebuah dedikasi atau pengabdian. Pengabdian ini menjadikan dosen bersedia bekerja tulus karena sudah menjadi bagian diri dosen untuk bisa menjalankan sebagai peran pendidik dan pengajar. Tujuan dosen adalah mendidik mahasiswa agar menjadi individu yang bisa memiliki kepribadian unggul, sikap yang optimis, berperilaku etis, menghargai orang lain. Dengan demikian, landasan pengabdian inilah yang selalu memengaruhi dosen untuk berperilaku etis tanpa harus bekerja di universitas.

Ketiga, lingkungan dan budaya dalam organisasi pendidikan termasuk universitas mengarah ke arah idealisme. Budaya dalam organisasi pendidikan menanamkan nilai-nilai yang kuat untuk menjadikan peserta didik untuk menjadi individu yang berkarakter jujur, mau bertanggung jawab, mengedepankan keadilan. Perguruan tinggi merupakan organisasi yang bertanggung jawab untuk membentuk pendidikan karakter. Pembentukan karakter tidak hanya terjadi di dalam keluarga. Namun perguruan tinggi memiliki peran untuk membantu pendidikan karakter pada peserta didik. Lingkungan perguruan tinggi sebagai agen sosialisasi pendidikan memiliki tugas untuk menanamkan nilai-nilai kebaikan dan kemanusiaan. Idealisme ini juga terwujud dalam kegiatan akademik sehari-hari yang harus dikuatkan oleh dosen sebagai pendidik. Pendidikan yang mengedepankan karakter kuat bisa menjadi budaya yang menguat sehingga bisa menjadi dasar untuk bertindak. Pendidikan yang diberikan kepada siswa bersifat lebih formal dengan demikian, individu yang belajar maupun dosen sebagai pengajar mau tidak mau juga harus meresapi, merenungi bersama atas nilai-nilai beretika. Dengan kata lain kondisi lingkungan dan budaya serta peran sebagai agen sosialisasi turut memengaruhi perilaku beretika tanpa harus ada penguatan gender.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa nilai integritas memengaruhi perilaku beretika. Pertama, integritas berkaitan dengan moralitas yang dimiliki oleh individu yang bisa menjadi dasar untuk berperilaku. Moralitas ini bisa muncul karena setiap individu memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengedepankan kepentingan bersama. Para individu memiliki motivasi untuk menjalankan tugas masing-masing dengan baik dengan menghindari konflik. Kedua, integritas bisa kuat karena adanya sistem hukum, peraturan atau kebijakan. Peraturan yang ditegakkan dengan konsisten mampu mengkondisikan individu yang bekerja dalam organisasi untuk selalu mengikuti aturan yang ada. Dengan demikian, individu selalu berusaha menghindari risiko dan mengupayakan tidak merugikan orang lain. Ketiga, penguatan nilai-nilai melalui aspek organisasional. Aspek organisasional memainkan peranan dalam menegakkan integritas. Aspek kepemimpinan, budaya kerja, penegakan etika menyebabkan terbentuknya perilaku beretika. Sosialisasi aspek-aspek tersebut dikuatkan sejak awal individu memasuki organisasi sehingga mau tidak mau akan membentuk nilai diri yang selalu menjadi pegangan dalam bersikap dan bertindak. Oleh karena itu, hal ini bisa mewujudkan perilaku beretika.

Dalam penelitian ini, pengaruh gender pada perilaku beretika positif, namun hanya pada konteks perbankan. Aspek gender ini berkaitan dengan suatu motivasi untuk empati pada kepentingan orang lain. Individu memiliki kepekaan besar untuk tidak membuat keputusan yang merugikan. Hal ini disebabkan oleh adanya perhatian pada semua pemangku kepentingan secara lebih luas. Berkaitan dengan konteks dosen, aspek gender tidak memengaruhi perilaku beretika. Ada sejumlah aspek yang menjelaskan gender tidak memengaruhi perilaku beretika. Tanpa perlu bekerja sebagai dosen, sebenarnya individu sudah memiliki gender yang ada dalam dirinya. Dosen bekerja berdasarkan moralitas yang sudah terbentuk artinya pilihan bekerja sebagai dosen sudah menjadi bagian hidup. Motivasi untuk selalu berbuat baik sudah otomatis tertanam dalam hati dosen. Bekerja sebagai dosen merupakan sebuah dedikasi atau pengabdian. Pengabdian ini menjadikan dosen bersedia bekerja tulus karena sudah menjadi bagian diri dosen untuk bisa menjalankan sebagai peran pendidik dan pengajar. Lingkungan dan budaya dalam organisasi pendidikan termasuk universitas mengarah ke arah idealisme. Budaya dalam organisasi pendidikan menanamkan nilai-nilai yang kuat untuk menjadikan peserta didik untuk menjadi individu yang berkarakter jujur, mau bertanggung jawab, mengedepankan keadilan. Perguruan tinggi merupakan organisasi yang bertanggung jawab untuk membentuk pendidikan karakter. Kondisi lingkungan dan budaya serta peran sebagai agen sosialisasi turut memengaruhi perilaku beretika tanpa harus ada penguatan gender.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada irisan penjelasan mengenai nilai integritas dan konsep gender. Konsep integritas dan konsep gender dalam perkembangan operasionalisasi indikator-indikator memiliki kesamaan pengukuran. Konsep integritas yang diacu dari Forsyth (1980) merupakan pengukuran integritas yang paling utama dengan memfokuskan pada moralitas.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki implikasi manajerial secara umum baik untuk karyawan dosen maupun perbankan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku beretika terjadi. Oleh karena itu agar terjadi penguatan perilaku beretika, aspek integritas dan gender perlu dikuatkan dari waktu-waktu. Meskipun aspek gender tidak memengaruhi perilaku beretika dalam setting perguruan tinggi, aspek gender bisa saja diperkuat dalam sisi organisasi karena memiliki aspek positif yang lebih besar. Implikasi manajerial ini bisa diaplikasikan oleh baik dosen maupun karyawan perbankan. Praktik dan strategi yang bisa dikuatkan dari sisi manajerial sebagai berikut.

Pertama, baik universitas atau perguruan tinggi maupun perbankan menerapkan strategi rekrutmen yang adil dan mampu memilih kandidat-kandidat yang bisa bekerja dan tidak memiliki kecenderungan perilaku menyimpang. Rekrutmen merupakan proses awal untuk menjaring individu-individu dengan pribadi yang unggul karena pada proses selanjutnya akan yang paling aktif untuk berinteraksi dengan lingkungan dan sistem organisasi.

Kedua, mempertahankan kebijakan promosi dan kompensasi yang memadai karena hal ini bertujuan untuk menghindarkan individu untuk melakukan perbuatan yang tidak beretika. Salah satu sumber perilaku tidak etis adanya kekurangan materi untuk kebutuhan sehari-hari.

Ketiga, melaksanakan pelatihan integritas secara internal. Pelatihan yang terus-menerus mengenai aspek integritas dapat dijadikan sebagai media untuk membangun karakter individu untuk selalu berpegangan pada aspek integritas. Pelatihan bisa juga bertujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam jangka pendek berkaitan dengan penegakan etika. Pelatihan tidak hanya bersifat kognitif, namun membangun aspek berperilaku. Keperilakuan bisa dibentuk pelatihan yang terus-menerus.

Keempat, untuk aspek perbankan, penguatan *financial disclosure* perlu diadakan karena berkaitan dengan bentuk tanggung jawab individu yang menjalankan kegiatan perbankan. *Financial disclosure* meliputi suatu pelaporan informasi mengenai investasi uang dari para pemegang kepentingan dengan demikian harus bersifat transparan. Transparansi informasi keuangan yang berjalan secara terus-menerus menjadikan individu sebagai karyawan perbankan memiliki aspek monitoring diri untuk menghindari dari perilaku tidak etis.

Kelima, penguatan *disclosure integrity issue*. Kebijakan untuk mengupayakan perilaku beretika harus diimbangi dengan keberanian untuk menyampaikan terbuka setiap terjadi perilaku yang menyimpang. Dengan demikian, bisa dijadikan media untuk pembelajaran bagi setiap individu yang bekerja. *Disclosure integrity issue* bisa menjadi sebagai cara untuk menguatkan nilai-nilai moral.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian yang Akan Datang

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hasil penelitian. Pertama, topik penelitian ini terbatas pada aspek integritas dan gender. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pada perilaku beretika. Berdasarkan hasil uji R^2 , masih terdapat 75% lebih perilaku beretika bisa disebabkan oleh faktor lain. Faktor-faktor lain yang bisa dijadikan sebagai penentu perilaku beretika di masa yang akan datang antara lain sebagai berikut.

1. Faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan dianggap bisa memberikan arahan untuk berperilaku karena kepemimpinan bersifat inspiratif dan bisa menjadi model untuk berperilaku. Kepemimpinan dapat menciptakan kewibawaan bagi bawahan untuk bisa mengikuti apa yang dilakukan oleh pemimpin. Kepemimpinan menjadi ujung tombak dalam mewujudkan nilai-nilai integritas bagi terciptanya perilaku beretika. Kepemimpinan bisa berfungsi sebagai pemotivasi untuk melakukan kegiatan perilaku beretika. Kepemimpinan para individu di level konseptual akan memberikan warna sendiri sebagai seseorang yang bisa mengayomi.
2. Sosialisasi nilai-nilai integritas. Sosialisasi nilai integritas bisa dijadikan sebagai elemen penguat untuk menegakkan nilai integritas. Sosialisasi merupakan sebagai aktivitas untuk memberitahukan atau menginformasikan mengenai sejumlah kebijakan, aturan, atau kode etik. Sosialisasi ini penting untuk dijadikan acuan bagi karyawan agar bisa berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Aspek internal individu misalnya motivasi, kepribadian. Aspek internal individu dianggap sebagai pendorong untuk berperilaku etika. Input individu ini penting untuk dilakukan karena sebagai pendukung proses kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Aspek internal ini merupakan kekuatan yang tidak kalah pentingnya untuk menjamin terbentuknya perilaku beretika. Kepribadian yang baik akan membantu terciptanya perilaku yang baik, karena individu ini akan senantiasa bisa selalu berada dalam langkah yang sesuai dengan aturan.
4. Iklim organisasi berkaitan dengan sistem, struktur dan kode etik yang tegak diterapkan dalam organisasi akan sangat membantu terbentuknya sikap dan perilaku beretika. Martin & Cullen (2006) berpendapat bahwa kode etik, sistem dan struktur memengaruhi perilaku beretika dalam kehidupan organisasi. Kode etik yang kuat pelaksanaannya akan menjadi pegangan individu untuk menerapkan perilaku etika. Sistem organisasi yang bisa memonitoring perilaku dan memberikan penilaian kinerja sesuai dengan deskripsi kerja akan menjadi acuan untuk menilai seseorang sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan. Struktur organisasi yang mendukung dan lebih transparan akan mengurangi kecenderungan individu untuk melakukan perilaku tidak etis.

Kedua, keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan pengukuran konsep integritas dan gender yang memiliki indikator-indikator yang saling berhubungan. Dengan demikian dikhawatirkan validitas diskriminan antar konstruk tersebut rendah. Hal ini disebabkan oleh penggunaan alat ukur yang mungkin dianggap belum dicoba secara berulang-ulang hingga menjadi sebuah alat ukur yang mapan. Di samping itu, penggunaan indikator-indikator penelitian cenderung bias karena mengandung indikator-indikator yang dapat mengundang *social desirability bias*. Individu sebagai responden cenderung memberikan nilai positif pada kuesioner yang harus diisi karena berkaitan dengan keterbukaan diri terhadap perilaku etis. Individu mungkin saja menghindari pemberian jawaban yang mungkin tidak mengenakan karena berkaitan dengan pencitraan diri. Oleh karena itu untuk penelitian yang akan datang, indikator-indikator perilaku beretika, nilai integritas dan gender dalam penyusunan pembuatan kuesioner dibuatkan pertanyaan yang bersifat umum, misalnya tidak menggunakan saya, namun dibuat misalnya berdasarkan pertanyaan secara umum dengan membuat perumpamaan secara ideal seseorang bertindak. Misalnya, saya menghindari persaingan seharusnya karena bisa menimbulkan konflik diganti dengan sebagai karyawan yang baik, seharusnya menghindari persaingan karena bisa menimbulkan konflik. Dengan membuat pernyataan lebih umum, individu merasa menjawab pertanyaan tidak dikondisikan untuk dirinya sendiri, namun individu pada umumnya.

Ketiga, penggunaan dosen dan karyawan perbankan masih bersifat terbatas. Hasil penelitian ini hanya bisa digeneralisasi pada dua tipe karyawan ini. Oleh karena itu, dalam penelitian mendatang dilakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas yaitu meliputi organisasi politik, kepolisian, pemerintah, atau industri jasa lainnya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan keterwakilan dari masing-masing sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N.H. and Seet, Pi-Shen, (2010), "Gender variations in ethical and socially responsible considerations among SME entrepreneurs in Malaysia", *International Journal of Business and Society*, 11, pp. 77-88.
- Ahmed, P.K. and Machold, S., (2004), "The quality of ethics connection: Toward virtuous organizations:", *Total Quality Management*, 15, pp. 527-545.
- Atakan, M.G.S., Burnaz, S. and Topcu, Y.I., (2008), "An empirical investigation of the ethical perceptions of future managers with a special emphasis on gender Turkish case", *Journal of Business Ethics*, 82, pp. 573-586.
- Audi, R. and Murphy, P.E., (2006), "The many faces of integrity", *Business Ethics Quarterly*, 16, pp. 3-21.
- Bateman, C.R. and Valentine, S.R., (2008), "Investigating the effects of gender on consumer's moral philosophies and ethical intentions", *Journal of Business Ethics*, 95, pp. 393-414.
- Bear, S., Rahman, N. and Post, C., (2010), "The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation", *Journal of Business Ethics*, 97, pp. 207-221.
- Borna, S. and White, G., (2003), "Sex and gender: Two confused and confusing concepts in the women in corporate management literature", *Journal of Business Ethics*, 47, pp. 89-99.
- Brown, M.T., (2006), "Corporate integrity and public interest: A relational approach to business ethics and leadership", *Journal of Business Ethics*, 66, pp. 11-18.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D.A., (2005), "Ethical leadership: A social learning perspective for constructs development and testing", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 97, pp. 117-134.
- Daily, C.M. and Dalton, D.R., (2003), "Women in the boardroom: A business imperative", *Journal of Business Strategy*, 24, pp. 8-9.
- Davis, A.L. and Rothstein, H.R., (2006), "The effect of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitude: A meta analysis", *Journal of Business Ethics*, 67, pp. 407-419.

- Dineen, B.R., Lewicki, R.J., and Thomlinson, E.C., (2006), "Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationship with employee citizenship and deviant behavior", *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 622-635.
- Donleavy, G.D., (2008), "No man's land: exploring the space between Gilligan and Kohlberg", *Journal of Business Ethics*, 80, pp. 807-822.
- Ethisphere, (2010), Worlds Most Ethical Companies. www.ethisphere.com
- Fakih, M., (1999), *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Forsyth, D.R., (1980), "A taxonomy of ethical ideologies", *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, pp. 175-184.
- Gill, S., (2010), "Is gender inclusivity an answer to ethical issues in business: An Indian stance", *Gender in Management: An International Journal*, 25, pp. 37-63.
- Gosling, M. & Huang, H.J., (2010), "The fit between integrity and integrative social contracts theory", *Journal of Business Ethics*, 90, pp. 407-417.
- Grojean, M.W., Resick, C.J., Dickson, M.W. and Smith, D.B., (2004), "Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing and organizational climate regarding ethics", *Journal of Business Ethics*, 55, pp. 223-241.
- Hair, Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C., (2009), *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hansen, L.L., (2002), "Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective", *Employee Relations*, 24, pp. 190-210.
- Ibrahim, N., Angelidis, J. and Tomic, I.M., (2006), "Managers' attitudes toward codes of ethics: Are there gender differences?", *Journal of Business Ethics*, 90, pp. 343-353.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E., (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River New Jersey: Pearson Education.
- Jaramillo, F., Mulki, J.P. and Solomon, P., (2006), "The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26, pp. 271-282.
- Kim, S. and Rader, S., (2010), "What they can do versus how much they care", *Journal of Communication Management*, 14: 59-80.
- Koh, H.C. and Boo, E.H.Y., (2001), "The link between organizational ethics and job satisfaction. A study of managers in Singapore", *Journal of Business Ethics*, 29, pp. 309-324.
- Leung, A.S.M., (2008), "Matching ethical work climate to in-role and extra role behaviors in a collectivist work setting", *Journal of Business Ethics*, 79, pp. 43-55.
- Lund, D.B., (2008), "Gender differences in ethics judgment of marketing professionals in the united states", *Journal of Business Ethics*, 77, pp. 501-515.
- Maak, T., (2008), "Undivided corporate responsibility: Towards a theory of corporate integrity", *Journal of Business Ethics*, 82, pp. 353-368.
- Martin, K.D. and Cullen, J.B., (2006), "Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta analytic review", *Journal of Business Ethics*, 69, pp. 175-194.

- Mayasari, I., (2008), "The Creating of Ethical Work Climate & The Role for Influencing Work Attitude", *Jurnal Paramadina*, 5: 3, Desember.
- Mayasari, I., Wulandari, D., Wiadi, I., dan Maharani, A., (2010), "Determinants of ethical behavior: An empirical study of implementing marketing strategies", *Studi Tidak Dipublikasi*.
- Mayasari, I. dan Wulandari, D., (2009), "Perilaku Menyimpang pada Pekerja: Ditinjau dari Perspektif Disposisional dan Situasional", *Jurnal Paramadina*, 6: 2.
- Mayasari, I. dan Pramono, R.S., (2009), "Kajian Peran Perempuan: Pembuatan Keputusan Beretika dalam Aspek Bisnis Melalui Pendekatan Multi-Prinsip", Dipresentasikan dalam *Seminar Nasional Kepemimpinan yang Berperspektif Gender*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- McKendall, M., DeMarr, B. and Jones-Rikkens, C., (2002), "Ethical compliance programs and corporate illegality: Testing the assumptions of the corporate sentencing guidelines", *Journal of Business Ethics*, 23, pp. 37-41.
- Oakley, A., (2002), *Gender on Planet Earth*. Cambridge: Polity Press.
- O'Dwyer, B. and Madden, G., (2006), "Ethical codes of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures", *Journal of Business Ethics*, 63, pp. 217-236.
- Palanski, M.E. and Yammarino, F.J., (2007), "Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion", *European Management Journal*, 25, pp. 171-184.
- Pater, A. & Van Gils, A., (2003), "Stimulating ethical decision making in a business context", *European Management Journal*, 21, pp. 762-773.
- Pelletier, K.L. & Bligh, M.C., (2008), "The aftermath of organizational corruption: Employee attributions and emotional reactions", *Journal of Business Ethics*, 80, pp. 823-844.
- Petrick, J.A. & Quinn, J.F., (2000), "The integrity capacity construct and moral progress in business", *Journal of Business Ethics*, 2, pp. 3-18.
- Roman, S. & Ruiz, (2005), "Relationship outcomes of perceived ethical sales behavior. The customers's perspective" *Journal of Business Research*, 58, pp. 439-445.
- Schweper, C.H.J., (2005), "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover in the sales force", *Journal of Business Research*, 54, pp. 39-52.
- Sevenhuijsen, S., (2003), The place of care: The relevance of the feminist ethic of care for social policy, *Feminist Theory*, 4, pp. 179-197.
- Sikula, A., and Costa, A.D., (1994), "Are women more ethical than men?", *Journal of Business Ethics*, 13, pp. 859-871.
- Simonson, I., Carmon, Z., Dhar, R., Drolet, A., and Nowlis, S.M., (2001), "Consumer research: In search of identity", *Annual Review Psychology*, 54, pp. 249-275.
- Stevens, B., (2008), "Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior", *Journal of Business ethics*, 78, pp. 601-609.
- Transparency International. www.transparency.org/policy_research/survey.
- Vadi, M. & Jaakson, K., (2006), "The importance of value honest: Determining factors and some hints to ethics", *University of Tartu, Faculty of Economic and Business Administration*.
- Vardi, Y., and Wiener, Y., (2009), "Misbehavior in organizations: A motivational framework", *Organizational Science*, 7: 151-165.

- Weeks, W.A. and Nantel, J., (2004), "Corporate codes of ethics and sales force behavior: A case study", *Journal of Business Ethics*, 11, pp.753-760.
- White, D.W. and Lean, E., (2008), "The impact of perceived leader integrity on subordinates in a work team environment", *Journal of Business Ethics*, 81, pp. 765-778.
- Yang, X. and Rivers, C., (2009), "Antecedents of corporate social responsibility practices in multi national coporations'subsidiaries: A stakeholder and institutional perspective", *Journal of Business Ethics*, 86, pp. 155-169.