

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan disajikan penjelasan mengenai nilai personal dan sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Bagian awal akan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dan beberapa aktivitas di dalamnya. Selanjutnya akan dibahas hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan etika. Lalu terdapat penjelasan mengenai sikap individu terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. Kemudian pada bagian selanjutnya akan dibahas mengenai variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini, yang pertama ialah akuntabilitas sosial dan lingkungan lalu dilanjutkan dengan penjelasan mengenai nilai personal serta beberapa dimensinya. Dalam bab ini juga akan membahas hasil penelitian terdahulu, hubungan antara dimensi-dimensi dari nilai personal dengan akuntabilitas sosial dan lingkungan dalam pengembangan hipotesis, lalu pada bagian akhir terdapat kerangka pikir dari penelitian ini.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, juga memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan serta keadilan mereka (Dessler, 2020). Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis yang terintegrasi dan konheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di organisasi (Armstrong & Taylor, 2014). Mondy & Martocchio (2016) menyatakan dalam

bukunya bahwa terdapat 6 fungsi dasar dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut adalah: *staffing*, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, kompensasi, keamanan dan kesehatan, karyawan dan hubungan kerja. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai fungsi-fungsi dasar tersebut.

a. *Staffing*

Staffing merupakan proses di mana organisasi memastikan bahwa ia selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dalam pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016). Manajemen sumber daya manusia memulai fungsi ini dengan menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mendukung rencana strategis. Pencarian dimulai untuk menemukan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan khusus yang secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu (Decenzo, *et.al.*, 2016)

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah fungsi utama dari sumber daya manusia yang tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan tetapi juga dari kegiatan perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi, dan manajemen dan penilaian kinerja (Mondy & Martocchio, 2016).

c. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses dengan orientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016). Hal ini memberi karyawan kesempatan untuk memanfaatkan kekuatan mereka dan mengatasi kekurangan mereka, sehingga dapat membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembayaran karyawan dan pengadministrasian keuntungan karyawan. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang memberi karyawan penghargaan secara adil sesuai dengan kontribusi mereka dalam pemenuhan tujuan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016).

e. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan melibatkan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan (Mondy & Martocchio, 2016). Kesehatan mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Aspek ini menjadi penting karena karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik, memiliki kemungkinan yang besar untuk bekerja lebih produktif dan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi (Mondy & Martocchio, 2016).

f. Karyawan dan Hubungan Kerja

Sebuah bisnis diwajibkan oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan melakukan tawar-menawar dengan itikad baik jika perusahaan ingin serikat tersebut mewakili mereka (Mondy & Martocchio, 2016). Ketika serikat pekerja mewakili karyawan perusahaan, maka merekalah yang akan menangani perundingan bersama dalam aktivitas sumber daya manusia yang terkait dengan peregerakan karyawan dalam organisasi seperti promosi, penurunan pangkat, pemutusan hubungan kerja, dan pengunduran diri (Mondy & Martocchio, 2016).

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Etika

Manajer sumber daya manusia saat ini semakin dihadapkan pada masalah yang kompleks, ambigu dan bertentangan yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan mengenai motralitas dan standar perilaku (Stone, 2014). Kegiatan sumber daya manusia dapat mengarahkan perubahan positif pada etika, dan dapat memegang peran penting dalam usaha-usaha etika organisasi (Dessler, 2011). Etika sendiri berfokus pada standar perilaku yang diadaptasi oleh organisasi dan berpendapat bahwa individu harus terlibat dalam refleksi moral atas tindakan mereka (Garavan & McGuire, 2010). Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku etis antara lain, kepribadian dan budaya nasional seseorang, situasi dan kepentingan bagi individu, budaya perusahaan dan adanya kebijakan serta kode etik organisasi yang jelas dan tidak ambigu (Stone, 2014). Sebuah organisasi dapat melakukan beberapa langkah untuk memastikan para individu berperilaku secara etis dan banyak dari kegiatan ini masuk dalam area sumber daya manusia (Dessler, 2011). Salah satu contohnya

dalam aktivitas rekrutment, sebuah departemen sumber daya manusia dapat melakukan penyaringan orang yang tidak diinginkan dengan membuat material perekrutan yang memuat referensi yang eksplisit dengan menekankan integritas dan etika (Dessler, 2011). Dalam mempersiapkan individu yang etis juga diperlukan pelatihan dan pengembangan yang masuk dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Pelatihan pengembangan berperan dalam membantu meningkatkan kesadaran karyawan mengenai kegiatan pro-environmental, serta membantu individu memahami pentingnya perlindungan lingkungan.

Secara keseluruhan sebuah bisnis memiliki tanggung jawab etis terhadap masyarakat dan harus lebih memperhitungkannya daripada kepentingan ekonominya sendiri ketika membuat keputusan bisnis (Caliyurt & Said, 2018). Sebuah organisasi bisnis perlu memperhitungkan berbagai masalah sosial termasuk bagaimana keputusan akan memengaruhi lingkungan, karyawan, dan pelanggan. Isu-isu tersebut menjadi inti dari tanggung jawab sosial, yang tujuan utamanya adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan, prosedur dan tindakan (Kurtz, 2012). Dimensi etika pada fungsi – fungsi sumber daya manusia membuat profesi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memajukan tanggung jawab sosial, seperti memberi nasihat tentang strategi tanggung jawab sosial dan bagaimana mengimplementasikannya (Armstrong & Taylor, 2014). Ma et.al., (2012) dalam Leiva et al (2016) mengatakan bahwa terdapat empat unsur pemetaan struktur intelektual etika bisnis dan salah satunya adalah tanggung jawab sosial perusahaan.

2.3. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Tanggung jawab sosial memiliki banyak definisi, salah satunya menurut Sexty (2017) tanggung jawab sosial merupakan cara perusahaan untuk mencapai keseimbangan di antara tanggung jawab ekonomi, sosial, dan lingkungan di dalam operasinya. Ide inti dari konsep tanggung jawab sosial adalah bahwa sektor bisnis harus memiliki peran yang mendalam bagi masyarakat daripada hanya memproduksi barang dan menghasilkan keuntungan (Caliyurt & Said, 2018). Tanggung jawab sosial menjadi perhatian bagi manajemen secara umum karena penting bagi semua aspek bisnis dan diintegrasikan ke dalam operasi perusahaan melalui nilai, budaya, pengambilan keputusan, strategi dan mekanisme pelaporannya (Sexty, 2017). Hillman dan Kein (2001) dalam Amstrong (2014) mendefinisikan tanggung jawab sosial perusahaan dengan dua proposisi. Pertama, adanya keharusan moral bagi sebuah bisnis untuk melakukan hal yang benar tanpa memperhatikan bagaimana keputusan tersebut memengaruhi kinerja perusahaan. Kedua, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan mengikat aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan kepada pemangku kepentingan utama. Tanggung jawab sosial perusahaan juga diartikan sebagai semua kewajiban perusahaan terhadap pemangku kepentingan yang timbul selama perusahaan bekerja secara ekonomi dan lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan didasarkan pada kesukarelaan, mendorong organisasi untuk memenuhi tanggung jawab lingkungan dan sosial mereka dan memengaruhi strategi pemasaran mereka (Caliyurt & Said, 2018)

Kim et al., 2018; Postel & Soxbel, 2019 dalam George et al., (2020) juga menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan mengacu pada tanggung jawab mereka terhadap berbagai pemangku kepentingan termasuk pelanggan, karyawan, lingkungan, alam dan masyarakat luas. Pienaar (2010) dalam Zainee & Puteh (2020) menjelaskan bahwa tanggung jawab sosial merupakan satu alat penting bagi organisasi bisnis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hal tersebut dapat terjadi karena meningkatnya tekanan dari publik bagi organisasi bisnis untuk mengadopsi dan mempraktikkan tanggung jawab etis bersama dengan tujuan ekonomi dan kewajiban hukum. Selain itu peraturan pemerintah yang diberlakukan pada perusahaan juga mewajibkan mereka untuk mengungkapkan kegiatan tanggung jawab sosial mereka dalam laporan tahunannya (Zainee & Puteh, 2020). Murashima (2020) mendefinisikan tanggung jawab sosial sebagai sebuah aktivitas perusahaan yang berdampak pada masyarakat, karyawan dan konsumen melebihi pemegang sahamnya. Untuk itu sebuah bisnis harus berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan melalui tanggung jawab sosial perusahaan dan inisiatif tanggung jawab sosial harus bermanfaat bagi masyarakat luas dan perusahaan itu sendiri (Caliyurt & Said, 2018). Tanggung jawab sosial perusahaan dikenal dengan banyak nama, termasuk tanggung jawab perusahaan, akuntabilitas perusahaan, etika perusahaan, *corporate citizenship*, keberlanjutan, kepengurusan, dan *triple-E bottom line* (Sexty, 2017).

2.4. Akuntabilitas Sosial dan Lingkungan

Gray et al (2014) mengemukakan bahwa pemahaman tentang akuntabilitas dapat dimulai dengan mengidentifikasi bahwa hal tersebut melibatkan dua

tanggung jawab atau tugas yang luas, yaitu tanggung jawab untuk melakukan tindakan tertentu atau menahan diri untuk mengambil tindakan, dan tanggung jawab untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan tersebut. Sinclair (1995) dalam Parker (2014) menyatakan bahwa akuntabilitas terkait dengan orang yang menempati posisi dalam tanggung jawab kepemimpinan. Oleh karena itu, kita harus peduli dengan bagaimana para pemimpin menginternalisasi dan memiliki rasa tanggung jawab dan akuntabilitas. Akuntabilitas juga dapat diartikan sebagai prinsip utama untuk tata kelola yang baik, termasuk di dalamnya ialah tata kelola sumber daya alam yang berfungsi untuk mencegah ataupun mengurangi dampak negatif sosial dan lingkungan serta melindungi dari penyalahgunaan kekuasaan (Nuesiri, 2016). Akuntabilitas dalam konteks keberlanjutan memiliki arti bahwa setiap organisasi harus bertanggung jawab atas dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial yang timbul dari tindakan, keputusan, atau aktivitas mereka dan berkomunikasi yang sama kepada pemangku kepentingan yang terkait (Hassan & Kouhy, 2015). Dalam konteks sektor publik Behn (2001) dalam Williams & Taylor (2012) merangkum alasan tradisional akuntabilitas yaitu, untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi secara adil; untuk memastikan pengeluaran dilakukan secara bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang ditetapkan; untuk menjaga dari penyalahgunaan kekuasaan; untuk memastikan kinerja organisasi atau individu memenuhi target dan untuk memastikan bahwa individu yang dipercayakan bertindak sesuai dengan standar dan nilai masyarakat.

2.5. Sikap dan Tanggung Jawab Sosial

Sikap dapat dijelaskan dengan berbagai cara, Jika dipandang sebagai perasaan dan sikap dapat diartikan sebagai seberapa positif atau negatif ataupun menguntungkan dan tidak menguntungkan seseorang terhadap orang lain, suatu objek atau peristiwa (Raju & Prabhu, 2013). Secara sederhana, sikap diartikan sebagai sebuah pernyataan atau penilaian evaluatif tentang objek, orang, atau peristiwa. Sikap terhadap tanggung jawab sosial dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, mengingat konsep tanggung jawab sosial mencakup banyak pemangku kepentingan atau mitra seperti karyawan, konsumen, pemasok, lingkungan, otoritas lokal, pemerintah dan lainnya diluar pemegang saham dan investor (Mazurkiewicz, 2005 dalam Adda *et.al.*, 2016). Dari sisi karyawan kegiatan tanggung jawab sosial melibatkan keputusan dan tindakan terhadap pihak eksternal maupun internal, sikap karyawan dapat dipengaruhi oleh dua hal tersebut (Perez, *et. al.*, 2018). Tanggung jawab sosial terhadap eksternal mengungkapkan nilai yang relevan dan dipertahankan oleh perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan merasa bangga terhadap organisasinya. Sementara tanggung jawab sosial terhadap internal dapat menciptakan lingkungan yang ramah, sehingga karyawan menemukan dukungan sosial, bermakna, dan tanggap terhadap masalah dan kebutuhan mereka. Hal tersebut dapat memengaruhi perilaku mereka terhadap perusahaan. Karyawan cenderung berpikir bahwa keadilan organisasi hadir saat perusahaan menerapkan inisiatif tanggung jawab sosial. Tindakan tanggung jawab sosial perusahaan juga berdampak pada persepsi pekerja terhadap keadilan administratif (Sarfraz, *et.al.*, 2018). Dari sisi konsumen

tanggung jawab sosial akan memengaruhi sikap mereka dan sikap tersebut akan memengaruhi keinginan dan niat mereka kemudian keinginan tersebut akan memengaruhi perilaku mereka dalam mengkonsumsi atau melakukan pembelian terhadap suatu produk (Trudel & Cotte, 2011 dalam Vahdati *et.al.*, 2015).

Penjelasan di atas merupakan beberapa contoh pengaruh sikap terhadap tanggung jawab sosial, dalam penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh sikap yang dimiliki mahasiswa terhadap tanggung jawab sosial. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Montgomery & Ramus (2003) pada mahasiswa bisnis dari dua benua dan tiga sekolah bisnis di Amerika Utara, ditemukan bahwa atribut terkait reputasi kepedulian terhadap karyawan, kelestarian lingkungan, hubungan masyarakat atau pemangku kepentingan dan layanan etis menjadi suatu hal yang penting bagi mereka dalam memutuskan pilihan pekerjaan (Montgomery & Ramus, 2003 dalam Adda *et.al.*, 2016). Sebuah konferensi yang dilakukan oleh *Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales* bersama *AIESEC EuroX* mengenai tanggung jawab sosial menghasilkan beberapa hasil dan salah satunya menyatakan bahwa persepsi mahasiswa terhadap tanggung jawab sosial menjadi pertimbangan mereka dalam menilai sebuah perusahaan, selain itu mahasiswa memperhitungkan tanggung jawab sosial dalam keputusan pekerjaan mereka di masa depan dan mahasiswa menganggap bahwa tanggung jawab sosial akan memengaruhi pengambilan keputusan di masa depan ketika mereka mencapai posisi manajerial (Alonso-Almeida, *et.al.*, 2015).

Sikap bersifat evaluatif yang dikembangkan melalui pengalaman dan bersifat tidak stabil karena dapat berubah saat pengalaman baru diperoleh atau pengaruh lain diserap. Dalam organisasi, sikap dipengaruhi beberapa hal salah satunya adalah faktor budaya yaitu nilai dan norma (Armstrong & Taylor, 2014). Beberapa ahli menyatakan bahwa perbedaan individual terjadi disebabkan oleh adanya perbedaan sikap antar individu yang juga mendasari prasangka terhadap sesuatu dikarenakan karakteristik personal yang dimiliki masing-masing individu tersebut (Maulida, *et.al.*, 2017). Whitley & Kite (2010) dalam Maulida *et.al.*, (2017) mengatakan bahwa nilai menjadi salah satu prediktor dalam karakteristik individu, yaitu bagaimana nilai personal yang dimiliki individu akan memengaruhi sikap terhadap objek dan situasi.

2.6. Nilai

Dalam setiap masyarakat, nilai menjadi hal yang penting untuk kelancaran fungsi sosial. Schwartz dan Bardi (2001) dalam Rodriguez *et al* (2014) mendefinisikan nilai-nilai sebagai tujuan transsituasional yang diinginkan dengan beragam kepentingan yang berfungsi sebagai panduan prinsip dalam kehidupan masyarakat. Nilai juga diartikan sebagai keyakinan dasar tentang cara tertentu dalam melakukan sesuatu atau hasil akhir dari keberadaan yang lebih disukai secara pribadi atau sosial dalam melakukan sesuatu atau memimpin diri sendiri (Raju & Prabhu, 2013). Nilai menjadi keyakinan yang stabil dan bertahan lama tentang suatu hal yang penting dalam berbagai situasi, yang kemudian memandu seseorang dalam mengambil keputusan dan tindakan, berkaitan dengan hal tersebut nilai juga menjadi kerangka filosofi seseorang dalam menilai apa yang

baik dan buruk, diinginkan atau tidak diinginkan, dan etis atau tidak etis (Raju & Prabhu, 2013). Nilai berfungsi sebagai kompas moral yang mengarahkan motivasi keputusan dan tindakan (Sun & Shang, 2019). Nilai dapat diperoleh secara informal melalui proses sosialisasi. Perbedaan proses pembelajaran dan pengalaman yang dialami dapat menyebabkan adanya perbedaan nilai. Nilai diartur dalam hierarki kepentingan pribadi, sehingga setiap orang memiliki anggapan yang berbeda dan menilai beberapa nilai lebih penting daripada yang lain (Leduc, *et.al.*, 2017).

2.7. Nilai Personal

Nilai personal memiliki banyak definisi yang didefinisikan oleh beberapa ahli contohnya Rokeach (1973) dalam Whitley & Kite (2010) mendefinisikan nilai sebagai keyakinan yang dianut orang tentang kepentingan relatif dari sebuah tujuan yang ingin dicapai dalam hidup dan jenis hasil yang harus dihindari. Dalam Lan et al (2008) Rokeach (1973) mendefinisikan nilai personal sebagai sebuah konsep atau kepercayaan yang berkaitan dengan keadaan akhir atau perilaku yang diinginkan melewati situasi tertentu serta pemilihan panduan untuk evaluasi perilaku dan peristiwa yang diurutkan berdasarkan kepentingan relatif. Nilai Personal merupakan sebuah tujuan luas yang diinginkan dan memotivasi tindakan dari seseorang selain itu juga berfungsi sebagai prinsip panduan dalam hidup mereka (Sagiv, *et.al.*, 2017). Nilai juga memengaruhi preferensi dan perilaku setiap orang dari waktu ke waktu diberbagai situasi. Menurut Hitlin (2003) dalam Sun & Sang (2019) nilai-nilai personal melibatkan pengalaman hidup ketika individu-individu disosialisasikan ke berbagai situasi yang relevan secara personal

dan membentuk atribut penting dari identitas diri seseorang. Dalam penelitian ini pengertian nilai personal berfokus pada pengertian yang diberikan oleh Schwartz. Schwartz menyarankan bahwa nilai-nilai dapat diatur sesuai dengan tujuan motivasi yang mereka ekspresikan (Sagiv, *et.al.*, 2017). Schwartz (2012) mendefinisikan sepuluh nilai umum dengan masing-masing motivasi yang berbeda yaitu, arahan diri, stimulasi, hedonisme, prestasi, kekuasaan, keamanan, kesesuaian, tradisi, kebajikan, dan universalisme. Schwartz juga mengelompokkan sepuluh tipe nilai tersebut menjadi empat kategori nilai atau orientasi yaitu, transendensi diri, peningkatan diri, keterbukaan, dan konservasi. Transendensi diri mencakup nilai universalisme dan kebajikan. Sebaliknya peningkatan diri mencakup nilai-nilai yang lebih egois berkaitan dengan kekuatan dan prestasi. Keterbukaan terdiri dari tiga jenis nilai yaitu, arahan diri, stimulasi dan hedonisme. Orientasi yang keempat ialah konservasi yang meliputi nilai tradisi, kesesuaian, dan keamanan (Schwartz, 2012). Berikut penjelasan dari beberapa dimensi yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

2.7.1. Universalisme

Nilai universalisme merupakan nilai yang memiliki tujuan utama memahami, menghargai, toleransi dan perlindungan terhadap kesejahteraan semua orang dan alam (Bhattacharyya, 2014). Nilai universalisme bersandar pada motivasi sebagai perlindungan kesejahteraan semua orang serta perlindungan alam dan lingkungan, keadilan, kebijaksanaan, dan perdamaian (Schwartz, 2012). Nilai universalisme bersumber dari kebutuhan kelangsungan hidup individu dan kelompok. Nilai ini tidak dirasakan sampai mereka dihadapkan pada kelangkaan

sumber daya alam, mereka akan menyadari kegagalan melindungi lingkungan alam akan menyebabkan kerusakan sumber daya di mana mereka menggantungkan hidup (Schwartz, 2012).

2.7.2. Kebajikan

Sebuah nilai yang memiliki tujuan utama untuk pelestarian dan peningkatan kesejahteraan setiap orang yang saling berhubungan secara personal yang intim (Bhattacharyya, 2014). Nilai kebajikan menjadi dasar motivasi yang terinternalisasi untuk hubungan sosial yang kooperatif dan mendukung (Schwartz, 2012). Nilai kebijakan mencerminkan kejujuran, membantu, dan pengampunan terhadap orang lain (Cresnar & Jevsenak, 2019). Kebajikan yang didefinisikan sebagai pelestarian dan penguatan kesejahteraan orang lain. Perilaku yang terkait dengan kebajikan adalah menolong, kejujuran, tidak membenci, kesetiaan, pemaaf, persahabatan, dan tanggung jawab. Semua perilaku tersebut terkait dengan hubungan kita sebagai individu yang menjadi bagian dari interaksi sosial dan sebagai persyaratan terjadinya kesejahteraan kelompok (Keith, 2013). Tipe ini dapat berasal dari dua macam kebutuhan, yaitu kebutuhan interaksi yang positif untuk mengembangkan kelompok, dan kebutuhan organisme untuk berafiliasi (Schwartz, 2012).

2.7.3. Kekuasaan

Kekuasaan diartikan sebagai sebuah nilai yang memiliki tujuan inti seperti status sosial dan kontrol atau dominasi terhadap orang dan sumber daya (Bhattacharyya, 2014). Kekuasaan merupakan nilai yang dapat menjadi dasar untuk membenarkan fakta di kehidupan sosial dan untuk memotivasi anggota

kelompok, agar dapat menerimanya kelompok harus memperlakukan kekuasaan sebagai sebuah nilai (Schwartz, 2012). Secara konseptual nilai kekuasaan menyarankan tiga sub tipe potensial (Schwartz, 2012). Sub tipe pertama ialah dominasi atas orang lain, sebuah kekuatan atau kekuasaan untuk memaksa orang lain melakukan apa yang diinginkan. Sub tipe kedua adalah kontrol sumber daya material, sebuah kekuatan atau kekuasaan untuk mengontrol peristiwa melalui aset material seseorang. Sub tipe terakhir adalah wajah, sebuah kekuatan atau kekuasaan untuk menjaga dan melindungi martabat. Wajah mengekspresikan elemen nilai kekuatan dan keamanan. Pemanfaatan martabat seseorang memungkinkan orang untuk mengontrol orang lain dan menguasai sumber daya. Nilai-nilai kekuatan memotivasi individu untuk bertindak dan memobilisasi potensi mereka, memberikan tujuan dan makna kehidupan, baik dalam budaya asli maupun ketika berakulturasi dengan budaya lain (Keith, 2013).

2.7.4. Prestasi

Prestasi merupakan kesuksesan pribadi dengan menunjukkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan standar sosial (Bhattacharyya, 2014). Untuk kerja yang kompeten akan menjadi perlu apabila seseorang ingin mengembangkan dirinya, serta jika interaksi sosial dan institusi mengharuskannya. Kinerja yang kompeten menghasilkan sumber daya yang diperlukan bagi individu untuk bertahan hidup dan bagi kelompok atau lembaga untuk mencapai tujuan mereka (Schwartz, 2012). Nilai prestasi dapat memotivasi individu untuk berinvestasi dalam tugas-tugas kelompok dan membenarkan perilaku peningkatan diri selama hal tersebut memiliki kontribusi terhadap kesejahteraan kelompok (Schwartz,

2012). Nilai ini berfokus pada kapasitas, kompetensi, dan pada akhirnya kesuksesan pribadi seseorang (Cresnar & Jevsenak, 2019)

2.7.5. Tradisi

Nilai Tradisi merupakan nilai dengan tujuan motivasional sebagai rasa hormat, komitmen, dan penerimaan terhadap adat istiadat dan gagasan yang diberikan oleh budaya atau agama seseorang (Schwartz, 2012). Rendah hati, menerima bagian dalam hidup, taat, menghormati tradisi, merupakan nilai khusus yang termasuk dalam tipe ini. Jenis nilai tradisional akan melibatkan kebutuhan kelompok untuk melestarikan dan menghormati kebiasaan dan prinsip sebuah budaya. Tradisi yang kuat akan menjadi standar komunitas dan mengatur perilaku sosial (Keith, 2013).

2.7.6. Keamanan

Nilai ini mengarah pada rasa keamanan, harmoni, stabilitas masyarakat, hubungan antar manusia, dan diri sendiri (Schwartz, 2012). Nilai ini berasal dari kebutuhan individu dan kelompok. Schwartz (1992) dalam Keith (2013) mendefinisikan keamanan sebagai stabilitas, keselamatan, dan keharmonisan hubungan, diri, dan masyarakat. Keamanan menjadi kebutuhan dasar semua makhluk hidup untuk melindungi diri dari potensi ancaman terhadap kesejahteraan atau lingkungan terdekatnya. Nilai yang dicakup adalah kebersihan, ketertiban sosial, timbal balik, keamanan keluarga, keamanan nasional, kepemilikan, dan kesehatan (Putri & Indriyani, 2020).

2.8. Penelitian Terdahulu

Dalam proses penyusunan, penelitian ini melihat beberapa literatur penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini. Penelitian terdahulu digunakan untuk memperoleh gambaran dalam penyusunan kerangka pemikiran dan hasil dari penelitian lebih mudah dipahami.

Penelitian mengenai nilai personal terhadap akuntabilitas lingkungan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu Asit Bhattacharyya (2014). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari beberapa nilai-nilai personal terhadap dukungan akuntabilitas sosial dan lingkungan pada mahasiswa pascasarjana bisnis di India. Penelitian ini menyatakan bahwa nilai-nilai personal yang bersifat menangkap perasaan dan reaksi orang secara etis memiliki pengaruh yang signifikan pada sikap mereka untuk bertanggung jawab melindungi lingkungan.

Papagiannakis dan Lioukas (2012) melakukan penelitian yang menyelidiki tentang nilai, sikap dan persepsi manajer sebagai prediktor atas daya tanggap lingkungan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya signifikansi nilai-nilai dan sikap personal manajer perlu memberikan perhatian yang cukup besar pada karakteristik manajer puncak terhadap tanggung jawab lingkungan.

Ng dan Burke (2010) juga melakukan penelitian yang coba mengidentifikasi karakteristik individu mahasiswa bisnis terhadap sikap pro lingkungan. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam pengidentifikasian dan pemilihan pemimpin bisnis masa depan yang akan menerapkan strategi perusahaan yang

sesuai dengan praktik bisnis keberlanjutan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik psikososial individu seperti nilai, orientasi budaya, dan gaya kepemimpinan jauh lebih prediktif akan sikap yang mendukung praktik bisnis berkelanjutan.

Penelitian dengan topik yang sama juga pernah dilakukan oleh Fukukawa, Shafer, dan Lee (2007) namun jumlah variabel nilai personal berbeda. Fukukawa et al (2007) meneliti tentang nilai dan sikap terhadap akuntabilitas sosial dan lingkungan pada mahasiswa pascasarjana bisnis, namun variabel nilai personal dalam penelitian ini hanya mengangkat tipe nilai universalisme, kekuasaan, dan tradisi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tipe nilai universalisme secara positif terkait dengan dengan dukungan umum terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan namun tidak berlaku untuk penegakan standar akuntabilitas pemerintah.

2.9. Pengembangan Hipotesis

Suatu sikap ditentukan oleh beberapa nilai, dan sejumlah kecil nilai diperkirakan dapat menentukan beberapa sikap. Dalam lingkup lingkungan, nilai mempengaruhi keyakinan, sikap, preferensi, dan norma yang berkaitan dengan perilaku lingkungan, dan kemauan untuk mendukung keamanan lingkungan (Stren & Dietz, 1994). Masing-masing individu memiliki kecenderungan yang berbeda dalam memprioritaskan nilai mereka yang kemudian menyiratkan bahwa ketika mereka menghadapi nilai-nilai yang bertentangan, mereka akan mendasarkan pilihan mereka pada nilai-nilai yang mereka anggap paling penting untuk dilakukan (Steg *et al.*, 2014). Oleh karena itu, mengetahui nilai-nilai

seseorang seharusnya memungkinkan kita untuk memprediksi bagaimana orang tersebut akan berperilaku dalam berbagai situasi eksperimental atau kehidupan nyata (Bhattacharyya, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Fukukawa et al (2007) menemukan hubungan yang signifikan antara transendensi diri dengan sikap umum terhadap akuntabilitas dimana nilai universalisme masuk dalam orientasi transendensi diri. Hasil tersebut menegaskan bahwa sikap akuntabilitas lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai universalisme. Jenis nilai universalisme konsisten dengan kepedulian terhadap lingkungan sosial, karena mengandung nilai-nilai seperti perlindungan lingkungan, persatuan dengan alam, kesetaraan, dan keadilan sosial. Universalisme dikaitkan secara positif dengan masalah lingkungan sosial altruistik dan biosferik.. Schultz (2001) juga menyatakan bahwa nilai universalisme merupakan kekuatan pendorong dibalik hubungan positif antara transendensi diri dan masalah lingkungan altruistik sosial dan biosferik. Dalam penelitian Bhattacharyya (2014), ditemukan bahwa nilai universalisme secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, individu yang memiliki nilai universalisme akan mempunyai perhatian terhadap lingkungan dan isu mengenai lingkungan, yang lebih lanjut akan memberikan dukungan terhadap akuntabilitas sosial lingkungan dan keputusan pemerintah yang terkait dengan lingkungan. Maka penelitian ini mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1a: Nilai universalisme berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas.

H1b: Nilai universalisme berpengaruh secara positif terhadap regulasi pemerintah.

Kebajikan merupakan salah satu nilai yang juga masuk dalam orientasi nilai transendensi diri. Stern & Dietz (1994) dalam Bhattacharyya (2014) mengemukakan bahwa orientasi transendensi diri mencakup nilai-nilai yang konsisten dengan nilai-nilai altruistik sosial dan biosferik. Stern et al (1995) menemukan bahwa orientasi tersebut memiliki efek pada keyakinan tentang dampak negatif dari lingkungan, termasuk keyakinan tentang dampak yang akan ditimbulkan pada diri sendiri dan orang lain. Selain itu orientasi tersebut juga secara positif terkait dengan kemauan untuk mengambil tindakan terhadap masalah lingkungan. Contoh nilai kebajikan adalah loyalitas, sikap memaafkan, dan tanggung jawab. Dalam Schwartz (2012) dikatakan bahwa nilai kebajikan akan memajukan hubungan sosial yang kooperatif dan mendukung bahkan menjadi dasar motivasi yang terinternalisasi untuk perilaku tersebut. Hasil penelitian dari Cirnu dan Kuralt (2013) menyatakan bahwa hal penting dari kebajikan karyawan Rumania dan Slovenia tercermin dalam kepedulian mereka yang tinggi terhadap aspek lingkungan dan sosial. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Shafer et al (2007) yang menyatakan bahwa nilai kebajikan berhubungan positif dengan kepedulian terhadap masalah lingkungan dan sosial. Kepedulian yang tercipta dari nilai tersebut tentu akan mendukung terlaksananya akuntabilitas lingkungan dan sosial juga mendukung keputusan yang akan diberlakukan pemerintah mengenai lingkungan dan sosial. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhattacharyya (2014) juga menunjukkan bahwa nilai

kebajikan berpengaruh secara positif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Maka penelitian ini mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2a: Nilai kebajikan berpengaruh secara positif terhadap akuntabilitas.

H2b: Nilai kebajikan berpengaruh secara positif terhadap regulasi pemerintah.

Sikap terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan bahwa perilaku tersebut akan membawa kepada hasil yang diinginkan atau tidak diinginkan. Individu yang mempunyai sikap *egoistic* akan mendorong untuk memberi perhatian yang terbatas terhadap lingkungan dan isu lingkungan. Dalam Schwartz (2015) membagi 10 tipe nilai menjadi empat orientasi nilai dan salah satunya ialah *self-enhancement* di mana dalam kategori tersebut tipe nilai kekuasaan ada di dalamnya. Schultz (2001) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-enhancement* (kekuasaan) dan sikap *egoistic*. Nilai kekuasaan tersebut akan mendorong untuk bersikap kurang kepedulian terhadap lingkungan sekitar, sehingga nilai kekuasaan ini akan mendorong individu untuk tidak mendukung adanya akuntabilitas sosial dan lingkungan maupun ditetapkannya peraturan tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan. Dalam Fukukawa (2007) juga menjelaskan bahwa orang yang menghargai orientasi nilai *self-enhancement* akan memiliki kecenderungan untuk kurang peduli tentang masalah lingkungan dan tidak mengambil tindakan terhadap masalah tersebut. Maka penelitian ini mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3a: Nilai kekuasaan berpengaruh secara negatif terhadap akuntabilitas.

H3b: Nilai kekuasaan berpengaruh secara negatif terhadap regulasi pemerintah.

Dalam Schwartz (2015) nilai prestasi merupakan salah satu komponen dari orientasi nilai *self-enhancement*. Nilai ini berfokus pada kapasitas, kompetensi, dan pada akhirnya kesuksesan pribadi seseorang (Cresnar & Jevsenak, 2019). Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Fukukawa (2007), Davidov et al (2008), dan Papagiannakis dan Lioukas (2012) menunjukkan bahwa orang akan kurang peduli tentang masalah lingkungan dan cenderung tidak mengambil tindakan terhadap masalah tersebut jika mereka sangat menghargai orientasi *self-enhancement*. Nilai prestasi secara negatif dapat mendorong upaya untuk mencapai persetujuan sosial yang dapat mengganggu hubungan sosial yang harmonis dan mengganggu pencapaian tujuan kelompok (Schwartz, 2012). Hal tersebut dapat menjadi penghalang bagi keputusan pemerintah mengenai regulasi tentang lingkungan dan sosial. Schultz dan Zelezny (1999) dalam Fukukawa et al (2007) menguji efek dari dua jenis nilai *self-enhancement* (kekuatan dan prestasi) dan menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara prestasi dan sikap lingkungan. Selain itu Fukukawa (2007) mengatakan bahwa orang yang menempatkan nilai yang tinggi pada hal-hal seperti kekuasaan sosial, otoritas dan kekayaan akan memandang standar akuntabilitas pada perusahaan sebagai batasan pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka dengan demikian akan kurang bersedia untuk mendukung terjadinya standar tersebut. Papagiannakis dan

Lioukas (2012) juga melaporkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara peningkatan diri dan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhattacharyya (2014) menunjukkan bahwa nilai prestasi memiliki pengaruh negatif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Maka penelitian ini mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4a: Nilai prestasi berpengaruh secara negatif terhadap akuntabilitas.

H4b: Nilai prestasi berpengaruh secara negatif terhadap regulasi pemerintah.

Nilai Tradisi merupakan nilai dengan tujuan motivasional sebagai rasa hormat, komitmen, dan penerimaan terhadap adat istiadat dan gagasan yang diberikan oleh budaya atau agama seseorang (Schwartz, 2012). Seseorang dengan orientasi nilai tradisi akan lebih kecil kemungkinannya untuk menerima perubahan paradigma seperti upaya penerapan pelaporan lingkungan dan cenderung mendukung status quo dalam akuntabilitas (Bhattacharyya, 2014). Dengan begitu nilai tradisi akan menghambat dukungan terhadap akuntabilitas sosial dan lingkungan serta dapat menolak standar yang diberlakukan pemerintah demi mempertahankan status quo tersebut. Stren et al (1995) dalam Fukukawa et al (2007) menemukan bahwa individu yang menghargai konservasi atau tradisi cenderung tidak percaya perubahan lingkungan memiliki konsekuensi negatif baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi lingkungan. Ketidakpercayaan tersebut mendorong individu dengan tipe nilai ini akan menolak perubahan. Berdasarkan

pada penjelasan diatas maka penelitian ini mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5a: Nilai tradisi berpengaruh secara negatif terhadap akuntabilitas.

H5b: Nilai tradisi berpengaruh secara negatif terhadap regulasi pemerintah.

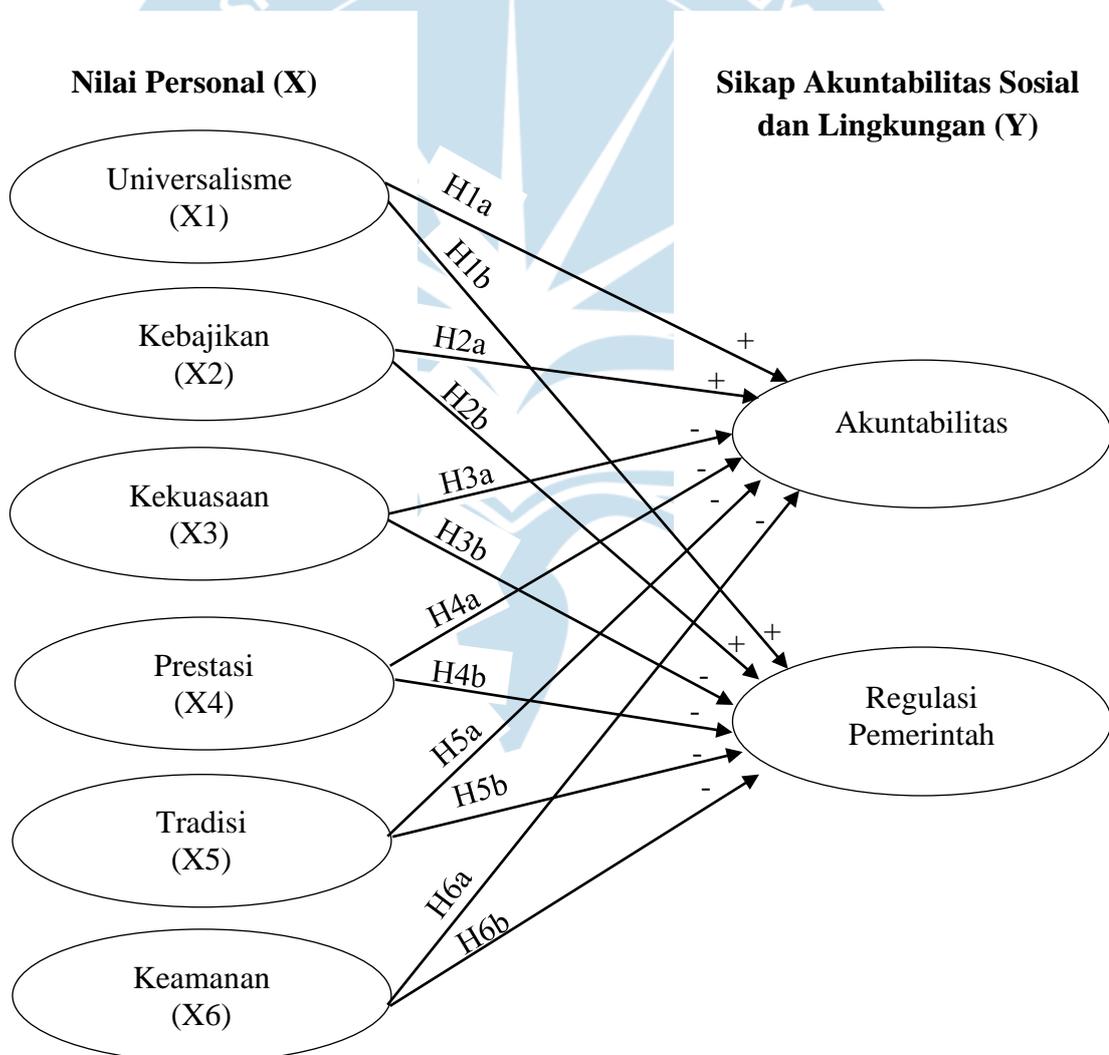
Keamanan menjadi kebutuhan dasar semua makhluk hidup untuk melindungi diri dari potensi ancaman terhadap kesejahteraan atau lingkungan terdekatnya. Nilai keamanan mendorong individu untuk menghindari konflik dan pelanggaran norma kelompok untuk menciptakan hubungan yang harmonis (Schwartz, 2012). Namun nilai ini biasa diperoleh sebagai tanggapan atas tuntutan dan sanksi untuk menghindari resiko sehingga individu lebih membatasi diri. Pembatasan diri tersebut akan mengarah pada keinginan mereka untuk berorientasi pada diri sendiri. Orientasi tersebut akan menghambat dukungan terhadap lingkungan dan sosial karena hanya mementingkan keamanan diri sendiri. Selain itu, penekanan nilai-nilai keamanan dilakukan untuk mempertahankan status quo akan menjadi bertentangan dengan inovasi dalam menemukan solusi untuk kelompok. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhattacharyya (2014) juga menunjukkan bahwa nilai keamanan berpengaruh secara negatif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Maka penelitian ini mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H6a: Nilai keamanan berpengaruh secara negatif terhadap akuntabilitas.

H6b: Nilai keamanan berepengaruh secara negatif terhadap regulasi pemerintah

2.10. Kerangka Penelitian Teoritis

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan Asit Bhattacharyya (2014), penelitian mengkaji 6 nilai personal terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Berikut adalah model dalam penelitian ini:



Gambar 2.1

Model Penelitian