

**KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI
PENGARUH IKLIM ETIS TERHADAP PERILAKU
MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA**
(Studi Pada Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di
Kotamadya Ambon)

Novalien C. Lewaherilla
Universitas Pattimura Ambon, novalewaherilla@yahoo.com

Abstrak

Studi ini bertujuan mengkaji fenomena perilaku menyimpang di tempat kerja (*deviant behavior*) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Ambon. Dengan variabel independen yakni iklim etis, dan memasukan variabel mediasi yakni komitmen organisasional, diperoleh hasil bahwa iklim etis berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, iklim etis dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang, sementara komitmen organisasional dapat menjadi variabel mediasi untuk meningkatkan pengaruh iklim etis terhadap perilaku menyimpang

Kata kunci: *Iklim etis, komitmen organisasional, perilaku menyimpang*

Abstract

This study aims to examine the phenomenon of deviant behavior in the workplace (OPD) in Ambon City. With independent variable that is ethical climate, and entering mediation variable that is organizational commitment, it is obtained result that ethical climate has significant positive effect on organizational commitment, ethical climate and organizational commitment have a significant negative effect on deviant behavior, while organizational commitment can be a mediating variable to increase influence of ethical climate to deviant behavior.

Keyword : *Ethical Climate, Organizational Commitment, Deviant Behavior*

PENDAHULUAN

Oganisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan aparatur negara yang memiliki tugas penting dalam pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan, maka fungsi perangkat daerah sebagai pelayan publik adalah untuk memenuhi kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan pada gilirannya akan tercapai *Good Government* dan *Good Governance*

Pegawai pada perangkat daerah baik provinsi dan kabupaten/ kota seharusnya memiliki sikap berkomitmen terhadap pelayanan publik, sebagaimana yang disebutkan dalam Undang- Undang No 5 Tahun 2014 tersebut bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi berlandaskan pada prinsip- prinsip diantaranya berkomitmen, berintegritas moral dan bertanggungjawab terhadap publik. Namun kenyataannya seringkali pegawai negeri sipil memperlihatkan sikap yang kurang berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi. Rendahnya komitmen bisa menjadi penyebab munculnya perilaku penyimpangan di tempat kerja.

Menurut Dalal (2005) maupun Spector & Fox (2002) seorang pekerja yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki sikap negatif yang relatif kecil.

Salah satu daerah di Indonesia yang terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah Kota Ambon. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, fenomena perilaku menyimpang di tempat kerja juga sering ditemukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Ambon. Berdasarkan hasil survey ditemukan bahwa kecenderungan pelanggaran pegawai masih banyak dilakukan mulai pelanggaran yang kecil seperti terlambat masuk kerja, pulang lebih awal atau masuk tanpa ijin, bekerja tidak maksimal, bolos dan santai di luar pada jam kantor, sampai kasus penyimpangan seksual dan perilaku yang merugikan organisasi seperti menggunakan dana-dana negara karena pola hidup konsumtif, penyalahgunaan wewenang bahkan sehingga tidak sedikit karyawan ataupun pejabat pemerintahan yang terlibat kasus manipulasi dan korupsi. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Perilaku-perilaku menyimpang tersebut menyebabkan kerugian ekonomis maupun menghambat upaya peningkatan pelayanan publik.

Kesadaran sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum dimiliki sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Sikap kerja yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat masih bertentangan dengan standart etika PNS, juga aturan maupun undang-undang kepegawaian yang berlaku dan itu sangat mempengaruhi terjadinya praktek-praktek penyimpangan di tempat kerja. Seperti yang terdapat pada Pasal 8,9 dan 10 Peraturan Pemerintah nomor 42 tahun 2004, bahwa Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari hari. Antara lain, Pegawai Negeri Sipil harus akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijaksanaan dan program pemerintah, menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efisien dan efektif.

Perilaku menyimpang (*workplace deviance*) didefinisikan sebagai suatu perilaku yang sengaja dilakukan dan bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat mengancam keberlangsungan organisasi atau anggota, atau bahkan keduanya (Bennett & Robinson, 2001). Perilaku menyimpang memberikan pengaruh yang negatif bagi keberlangsungan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, perilaku menyimpang dapat menyebabkan munculnya ketidakpercayaan (*mistrust*) publik, hilangnya sumberdaya ekonomi, tidak tercapainya tujuan pembangunan yang telah ditetapkan pemerintah dan bahkan berdampak pada pertumbuhan PDB maupun tenaga kerja. Perilaku menyimpang di tempat kerja (*Deviant workplace behavior*) juga erat kaitannya dengan norma dan nilai yang diyakini dalam suatu budaya organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu sudah menemukan bahwa faktor iklim etis memiliki kontribusi penting terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Wimbush dan Shepard (1994) telah mengemukakan bahwa iklim etis organisasi dapat dihubungkan tidak hanya dengan perilaku etis karyawan, tetapi juga untuk berbagai perilaku termasuk perilaku kontraproduktif seperti keterlambatan, absensi, dan kinerja lemah. Hal ini mendukung hasil penelitian Bulutler and Oz (2009) bahwa iklim etis berhubungan dengan perilaku kontraproduktif atau perilaku menyimpang seperti tindakan intimidasi. Hasil penelitian lainnya tentang iklim etis dan perilaku menyimpang oleh Mayer *et al.* (2010) menemukan bahwa iklim etis memiliki hubungan yang negatif dengan perilaku negatif karyawan, dan iklim etis juga memediasi perilaku etis pimpinan dengan perilaku negatif karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vardi (2001) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim etis organisasi dan perilaku menyimpang organisasi.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Rasdi (2014) ternyata menemukan bahwa iklim etis memiliki hubungan yang negatif tetapi tidak signifikan dengan penyimpangan individu, sementara iklim etis tidak berpengaruh terhadap penyimpangan organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vardi (2001) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim etis organisasi dan perilaku menyimpang organisasi. Penelitian – penelitian terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda seperti yang dikemukakan diatas menyisakan celah penelitian (*research gap*) yakni terdapat inkonsistensi hasil penelitian hubungan antara iklim etis dan perilaku menyimpang, sehingga diperlukan variabel yang bisa dipakai untuk memediasi hubungan iklim etis (*ethical climate*) dan perilaku menyimpang (*deviance behavior*).

Keterbaruan penelitian ini adalah menempatkan variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi antara iklim etis dan perilaku menyimpang. Dengan bertolak pada penelitian. Cullen (2003), Ambrose, (2007), Kelley & Cullen (2006), Fariba (2014), Cullen & Parboeteeah (2007), Schwepker (2005) yang mengatakan bahwa iklim etis berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan penelitian Shafer, (2009); Greenfield *etal.*, 2008; Sharma *etal.*, 2009; Fu, 2014; Borhani *etal.*, 2014 yang menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki keterkaitan dengan perilaku menyimpang.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis

1. Pengaruh iklim etis terhadap komitmen organisasi
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang
3. Pengaruh Iklim etis terhadap perilaku menyimpang
4. Pengaruh Iklim etis terhadap perilaku menyimpang dengan dimediasi oleh komitmen organisasional

METODOLOGI

Lokasi Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatory dengan objek penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Kota Ambon

Populasi dan Sampel

Populasi dalam Penelitian ini adalah Pegawai Dinas dan Badan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang memiliki Essalon 2B, 3A dan 3B. Penelitian ini menggunakan Sampel Sensus, dimana populasi sama dengan sampel, yakni sebesar 56 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner pada responden untuk dilakukan pengisian. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik wawancara yang dilakukan dengan cara deep interview yaitu menggali informasi yang lebih rinci tentang variabel yang diteliti secara terbuka.

Teknik Analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM berbasis Variance yang dikenal dengan PLS (*Partial Least Square*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Tabel 1. Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Iklim Etis			
Kepedulian	0.663	0.856	0.748
Hukum dan Kode Etis	0.747	0.856	0.666
Aturan	0.817	0.916	0.845
Kepentingan Organisasi	1.000	1.000	1.000
Kebebasan berprinsip	0.536	0.802	0.673
Komitmen			
Afektif	0.808	0.912	0.839
Normatif	0.740	0.885	0.794
Berkelanjutan	0.780	0.871	0.693
Perilaku Menyimpang			
Individu	0.871	0.908	0.666
Organisasi	0.905	0.923	0.601

Sumber : Hasil Olah Data SEM PLS

Seluruh variabel bersifat second order terhadap item penjelasnya. Hasil perhitungan reliabilitas terlihat memenuhi syarat untuk menggambarkan adanya kehandalan yang baik dalam masing-masing indikator yaitu koefisien alpha Cronbach lebih dari 0,60, koefisien composite reliability lebih dari 0,70 dan koefisien AVE lebih dari 0,50.

Tabel 2 . Discriminant Validity

	Kepedulian	Hukum Etis	Aturan	Pengutamaan	Kebebasan	Afektif	Normatif	Berkelanjutan	Individu	Organisasi
Kepedulian	0.865									
Hukum Etis	0.684	0.816								
Aturan	0.559	0.699	0.919							
Kepentingan Organisasi	0.391	0.557	0.536	1.000						
Kebebasan berprinsip	0.348	0.399	0.287	0.316	0.820					
Afektif	0.523	0.457	0.325	0.349	0.299	0.916				
Normatif	0.280	0.326	0.313	0.336	0.162	0.572	0.891			
Berkelanjutan	0.308	0.378	0.298	0.195	0.251	0.533	0.381	0.833		
Individu	-0.232	-0.333	-0.256	-0.287	-0.229	-0.400	-0.307	-0.379	0.816	
Organisasi	-0.244	-0.353	-0.264	-0.316	-0.266	-0.378	-0.318	-0.380	0.810	0.775

Sumber : Hasil Olah Data SEM PLS

Hasil perhitungan *discriminant validity* juga menjelaskan bahwa seluruh konstruk mempunyai kehandalan yang baik. Discriminant validity dilihat dengan membandingkan harga akar dari AVE (ada pada bagian diagonal) terhadap seluruh koefisien korelasi. Jika koefisien discriminant validity adalah lebih tinggi dari koefisien korelasi berarti seluruh item dalam analisis ini bisa digunakan. Dan jelas terlihat *discriminate validitynya* memiliki nilai yang lebih tinggi. Berarti semua konstruk terbukti handal.

Tabel 3. Validitas Konstruk

item	Kepedulian	Hukum Etis	Aturan	Pengutamaan	Kebebasan	Afektif	Normatif	Berkelanjutan	Individu	Organisasi
IE.1	0.852	0.545	0.420	0.333	0.352	0.503	0.253	0.233	-0.234	-0.272
IE.2	0.877	0.635	0.542	0.343	0.255	0.407	0.232	0.296	-0.171	-0.155
IE.3	0.577	0.863	0.677	0.499	0.273	0.441	0.307	0.308	-0.260	-0.290
IE.4	0.548	0.831	0.497	0.386	0.336	0.356	0.279	0.345	-0.252	-0.266
IE.5	0.548	0.751	0.525	0.474	0.374	0.316	0.209	0.274	-0.304	-0.309
IE.6	0.547	0.651	0.923	0.444	0.326	0.302	0.273	0.277	-0.247	-0.259
IE.7	0.481	0.633	0.916	0.544	0.199	0.296	0.302	0.271	-0.223	-0.225
IE.8	0.391	0.557	0.536	1.000	0.316	0.349	0.336	0.195	-0.287	-0.316
IE.9	0.289	0.399	0.320	0.401	0.909	0.246	0.163	0.240	-0.204	-0.222
IE.10	0.297	0.227	0.107	0.037	0.720	0.259	0.089	0.161	-0.172	-0.226

KO.1	0.516	0.467	0.276	0.298	0.294	0.921	0.557	0.505	-0.411	-0.383
KO.2	0.440	0.368	0.321	0.342	0.253	0.911	0.489	0.471	-0.319	-0.308
KO.3	0.242	0.238	0.283	0.238	0.140	0.530	0.896	0.352	-0.251	-0.257
KO.4	0.258	0.345	0.274	0.363	0.148	0.488	0.886	0.328	-0.296	-0.310
KO.5	0.216	0.241	0.235	0.111	0.184	0.348	0.231	0.782	-0.313	-0.332
KO.6	0.326	0.403	0.284	0.202	0.247	0.391	0.297	0.869	-0.317	-0.323
KO.7	0.228	0.296	0.229	0.169	0.196	0.567	0.404	0.845	-0.318	-0.302
PMI.1	-0.199	-0.277	-0.199	-0.305	-0.242	-0.362	-0.269	-0.294	0.862	0.630
PMI.2	-0.222	-0.347	-0.259	-0.287	-0.251	-0.341	-0.295	-0.374	0.902	0.744
PMI.3	-0.239	-0.304	-0.234	-0.194	-0.198	-0.350	-0.258	-0.307	0.833	0.676
PMI.4	-0.108	-0.176	-0.098	-0.088	-0.080	-0.234	-0.171	-0.284	0.655	0.509
PMI.5	-0.162	-0.233	-0.227	-0.267	-0.141	-0.331	-0.244	-0.283	0.806	0.719
PMO.1	-0.089	-0.190	-0.152	-0.244	-0.128	-0.290	-0.339	-0.272	0.593	0.722
PMO.2	-0.197	-0.287	-0.230	-0.292	-0.148	-0.339	-0.257	-0.307	0.655	0.778
PMO.3	-0.237	-0.321	-0.203	-0.257	-0.222	-0.285	-0.241	-0.350	0.645	0.782
PMO.4	-0.145	-0.274	-0.172	-0.210	-0.254	-0.300	-0.279	-0.319	0.675	0.798
PMO.5	-0.153	-0.271	-0.182	-0.176	-0.185	-0.202	-0.173	-0.220	0.547	0.770
PMO.6	-0.208	-0.307	-0.213	-0.276	-0.189	-0.287	-0.243	-0.323	0.649	0.767
PMO.7	-0.262	-0.243	-0.238	-0.227	-0.270	-0.317	-0.218	-0.321	0.595	0.756
PMO.8	-0.217	-0.290	-0.243	-0.271	-0.248	-0.317	-0.221	-0.244	0.655	0.824

Sumber : Hasil Olah Data SEM PLS

Validitas konstruk pada masing-masing item bisa terhitung dari besar nilai loading faktor. Seluruh item mempunyai loading faktor > 0,50 menerangkan bahwa validitas item yang ada dalam analisis ini adalah memenuhi syarat sehingga seluruh item digunakan dalam analisis berikutnya. Validitas item juga dikonfirmasi melalui hasil perhitungan koefisien *crossloading*. Jika nilai *crossloading* adalah lebih rendah dari *loading factor* berarti validitas butir adalah baik.

Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

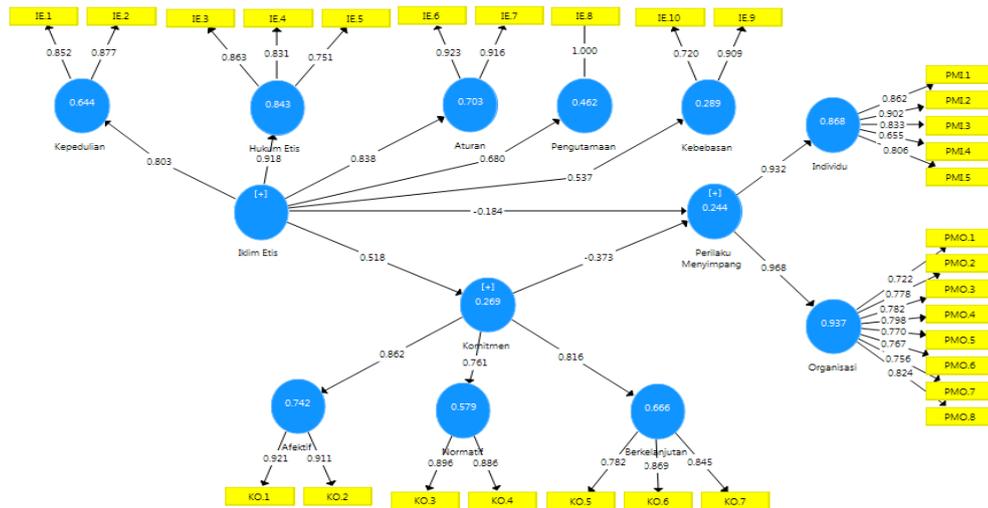
Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur dan Loading Factor

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim Etis					
Iklim Etis -> Aturan	0.838	0.836	0.023	35.982	0.000

Iklm Etis -> Hukum Etis	0.918	0.918	0.010	94.097	0.000
Iklm Etis -> Kebebasan	0.537	0.536	0.065	8.328	0.000
Iklm Etis -> Kepedulian	0.803	0.802	0.029	27.842	0.000
Iklm Etis -> Pengutamaan Komitmen	0.680	0.678	0.037	18.498	0.000
Komitmen -> Afektif	0.862	0.862	0.016	53.654	0.000
Komitmen -> Berkelanjutan	0.816	0.812	0.037	22.296	0.000
Komitmen -> Normatif	0.761	0.758	0.044	17.409	0.000
Perilaku Menyimpang					
Perilaku Menyimpang -> Individu	0.932	0.932	0.009	101.205	0.000
Perilaku Menyimpang -> Organisasi	0.968	0.968	0.005	183.890	0.000
Hubungan Antar Variabel					
Iklm Etis -> Komitmen	0.518	0.513	0.072	7.222	0.000
Iklm Etis -> Perilaku Menyimpang	-0.184	-0.186	0.065	2.815	0.003
Komitmen -> Perilaku Menyimpang	-0.373	-0.372	0.058	6.420	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SEM PLS

Hasil uji untuk inner model pada hubungan antara variabel dengan indikatornya seluruhnya adalah signifikan ($p < 0,05$). Demikian pula dengan hubungan antar variabel iklim etis, komitmen dan perilaku menyimpang, seluruh koefisien teruji signifikan ($p < 0,05$). Perilaku menyimpang akan berkurang jika pada pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan berada dalam penerapan iklim etis yang baik.



Gambar 1 Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis
Sumber : Hasil Olah Data SEM PLS

Hipotesis 1 :Iklim Etis berpengaruh Terhadap Perilaku Menyimpang

Hasil analisis PLS menunjukkan Koefisien Jalur sebesar -0,184 dan *p*-value 0,003 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara iklim etis terhadap perilaku menyimpang. Artinya semakin tinggi penerapan iklim etis maka akan semakin mengurangi perilaku menyimpang. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis 2 :Iklim Etis berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis PLS menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,518 dan *p*-value 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim etis dan komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi penerapan iklim etis maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional. Hipotesis 2 dapat diterima.

Hipotesis 3 : Komitmen Organisasional berpengaruh Terhadap Perilaku Menyimpang

Hasil analisis PLS menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,372 dan *p*-value 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan perilaku menyimpang. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin mengurangi perilaku menyimpang. Hipotesis 3 dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel Iklim Etis terhadap Indikator Komitmen Organisasi					
Iklim Etis -> Afektif	0.446	0.442	0.065	6.891	0.000
Iklim Etis -> Normatif	0.394	0.390	0.066	6.007	0.000

Iklm Etis -> Berkelanjutan	0.423	0.418	0.069	6.155	0.000
Variabel Iklm Etis terhadap Indikator Perilaku Menyimpang					
Iklm Etis -> Individu	-0.352	-0.352	0.052	6.768	0.000
Iklm Etis -> Organisasi	-0.365	-0.365	0.054	6.793	0.000
Variabel Komitmen Organisasi terhadap Indikator Perilaku Menyimpang					
Komitmen -> Individu	-0.347	-0.347	0.054	6.408	0.000
Komitmen -> Organisasi	-0.361	-0.360	0.056	6.416	0.000
Antar Variabel					
Iklm Etis -> Komitmen					
Komitmen-> Perilaku Menyimpang					
Iklm Etis -> Perilaku Menyimpang	-0.193	-0.191	0.041	4.720	0.000

Sumber : Hasil Olah Data

Hipotesis 4 : Komitmen Organisasional Memediasi Iklm Etis dan Perilaku Menyimpang

Hasil PLS menunjukkan uji pengaruh tidak langsung baik dari variabel ke indikator maupun antara variabel seluruhnya teruji signifikan ($p < 0,05$).

Sehingga pada hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan iklim etis terhadap perilaku menyimpang. Hipotesis 4 dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Iklm Etis Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji PLS menunjukkan bahwa Iklm Etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini mendukung hasil penelitian. Cullen (2003), Ambrose, (2007), Kelley & Cullen (2006), Fariba (2014), Cullen & Parboeteah (2007), Schwepker (2005) yang membahas tentang pengaruh iklim etis dan komitmen organisasional. Juga Sims dan Keon (1997) yang melakukan studi untuk melihat hubungan iklim etis dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dengan menggunakan 15 skala Victor dan Cullen (1998). Dengan demikian, Semakin meningkat penerapan iklim etis di Organisasi Perangkat Daerah, yang meliputi peningkatan kepedulian pada bawahan dan publik, penerapan standard, disiplin dan kode etik PNS secara baik, juga penegakan aturan Aparat Sipil Nasional (ASN), kepentingan organisasi dan prinsip etis, maka akan diikuti dengan meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Menyimpang

Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang. Artinya semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan semakin menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi dari Dalal (2005) maupun Spector & Fox (2002) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki sikap negatif yang relatif kecil. Demikian halnya juga penelitian oleh Harjinder Gill *etal.* (2009) menemukan bahwa komitmen affective memiliki hubungan negatif dengan perilaku menyimpang, sedangkan komitmen keberlangsungan memiliki hubungan positif dengan perilaku menyimpang.

Dengan demikian, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi terutama pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang ditunjukkan dengan sikap loyalitas yang tinggi serta kesetiaan pada organisasi dan pekerjaan, berkewajiban moral pada pekerjaan, akan semakin menurunkan perilaku penyimpangan.

Pengaruh Iklim Etis Terhadap Perilaku Menyimpang

Hasil uji PLS menunjukkan bahwa bahwa iklim etis berpengaruh negatif signifikan dengan perilaku menyimpang. Artinya semakin penerapan iklim etis dilakukan dengan baik di organisasi maka perilaku menyimpang akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Meyer *etal.* (2010) yang menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim etis dan perilaku buruk di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi skor iklim etis maka akan diikuti dengan menurunnya perilaku-perilaku buruk di tempat kerja. Penelitian oleh Wimbush & Shepard, (1994) juga menemukan bahwa iklim etis organisasi dapat dihubungkan tidak hanya dengan perilaku etis karyawan, tetapi juga untuk berbagai perilaku termasuk perilaku kontraproduktif seperti keterlambatan, absensi, dan kinerja lemah (Wimbush & Shepard, 1994). Penelitian lain yang dilakukan oleh Vardi (2001) pada 97 pengawas dan karyawan non supervisor mewakili bagian produksi, jasa Produksi, pemasaran, dan administrasi, di departemen pabrik produksi logam Israel, menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara Iklim Organisasi dan *Organizational Miss Behavior*. Dengan demikian semakin penerapan iklim etis secara baik pada Organisasi Perangkat Daerah, maka akan menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja

Komitmen Organisasional sebagai Pemediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Perilaku Menyimpang

Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dijadikan mediasi pada iklim etis dan perilaku menyimpang. Dengan kata lain, diharapkan bahwa dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, maka penerapan iklim etis dapat berpengaruh terhadap penurunan perilaku menyimpang. Atau juga bisa dikatakan bahwa jika iklim etis bisa meningkatkan komitmen organisasional, maka dengan komitmen yang tinggi, perilaku penyimpangan pegawai akan

dikurangi. Dan temuan ini menjadi *novelty* untuk mengisi ketidakkonsistensi hasil penelitian atau *Gap* antara iklim etis dan perilaku menyimpang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut bahwa semakin tinggi penerapan nilai-nilai etis di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya Kota Ambon, maka akan semakin mengurangi tingkat perilaku menyimpang pegawai di tempat kerja, baik penyimpangan yang merugikan individu ataupun merugikan organisasi. Selain itu nilai-nilai etika dan norma yang berlaku dalam organisasi jika diterapkan secara baik oleh pimpinan maupun pegawai, maka akan menghasilkan sebuah komitmen yang kuat terhadap pekerjaan organisasi. Sehingga pada gilirannya jika komitmen dalam diri pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi semakin ditingkatkan, dimana pegawai akan merasa sebagai bagian dari pekerjaannya, mencintai dan loyal terhadap pekerjaan, maka perilaku yang ditampilkan oleh pegawai itupun akan lebih etis dan semakin menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma –norma dalam organisasi. Akhirnya perilaku menyimpang di tempat kerja pasti akan berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias M and Rasdi RM. (2014). Organizational Predictors of Workplace Deviance among Support Staff. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172 (2015) 126 – 133.
- Appelbaum, Deguire and Lay (2005). The relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior. *Matthieu Corporate Governance*,5,4.
- Bennett RJ and Robinson SL. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology* 2000, Vol. 85, No. 3, 349-360
- Bulutler and Oz (2009).’ The effect of ethical climate on bullying behavior in workplace. *Journal of Business Ethics*.86(3). 424-455
- Baghini BZ, Pourkiani M and Abbasi FB. (2014). The relationship between organizational trust and organizational deviant behavior of staff in refaah bank branches in kerman city. Kuwait Chapter of *Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 3, No.11
- Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, and Haghdoost A. (2014). Nurses’ perception of ethical climate and organizational commitment. *Nursing Ethics* 2014, Vol. 21(3) 278–288
- Dalal, R. S. (2005).A Meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255
- Luthans (2001) *Organizational Commitment : Analysis of antecedents*. *Human Relation* Vol 40 No 4. Pp 219-236.
- Harjinder Gill, JP Meyer, K Lee, KH Sin, CY Yoon (2009) ‘ Affective and countinuance commitment and their relations with deviant workplace behavior

- Muafi. (2011). Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 2, April 2011
- Martinus P Putrananta. RPJ Kingshott,. (2011) “ The Relationships Between Ethical Climate, Ethical Ideologies and Organisational Commitment Within Indonesia Higher Education Institutions. *Journal Ethics* 9 : 43-60. Springer Science Business Media
- Meyer, J.P., and Allen, M.J.(1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychological Society*
- Peterson D (2002) “ Deviant Workplace Behavior and the Organizational Ethical Climate “ *Journal of Business and Psychology*, Vol 17 No 1
- Robinson SL and Bennett RJ. (1997). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional. *Academy of Management Journal*; Apr 1995; 38, 2; ProQuest pg. 555
- Robinson and Bennet (2000) Development of a Measure of Workplace Deviance.*Journal of Applied Psychology*. Vol 85 No 1,pp 349-60
- Shafer WW. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 22 No. 7, 2009. pp. 1087-1110
- Schwepker (2001) ‘Ethical Climate’s Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Sallesforce, *Journal of Business Research* 54(1), 39-52
- Vardi Y (2001) The Efect of Organizational and Ethical Climate on Misconduct at Work “ *Journal of Business Ethics*, Vol 29. Pp 352-37
- Victor and Cullen (1988) ’The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quartely* , 33,1 pg.101.