PENGARUH IKLIM ETIS TERHADAP *DEVIANT BEHAVIORS* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN KONTRAK PT. TELKOM AKSES SUMATERA BARAT

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

IRSAL AKBAR 2015/15059028

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ETIS TERHADAP DEVIANT BEHAVIORS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN KONTRAK PT. TELKOM AKSES SUMATERA BARAT

Nama

Irsal Akbar

NIM/TM

15059028/2015

Jurusan

Manajemen

Keahlian

Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi

Padang,

Oktober 2019

DisetujuiOleh:

Mengetahui, Ketua Jurusan Manajemen

Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D

NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing

Syahrizal, M.Si

NIP.197209021998021 001

HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH IKLIM ETIS TERHADAP DEVIANT BEHAVIORS DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN KONTRAK PT. TELKOM AKSES SUMATERA BARAT

Nama : Irsal Akbar NIM/TM : 15059028/2015 Jurusan : Manajemen

Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Padang, Oktober 2019

TIM PENGUJI

TANDA TANGAN

Dr. Syahrizal, M.Si

(Ketua)

Chichi Andriani, SE, MM

(Penguji)

Yuki Fitria, SE, MM

(Penguji)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Irsal Akbar NIM/ TM : 15059028/2015

Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Lampung/25 Januari 1998

Jurusan : Manajemen

Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Alamat : Jalan Blang Bintang, No. 17, Air Tawar Timur, Padang.

No. Hp/Telephone : +62 822 8509 4698

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Etis Terhadap Deviant Behavior Dengan

Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Konrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.

- 2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
- 3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
- 4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, September 2019 Penulis

> Irsal Akbar VIM 15059028

ABSTRAK

Irsal Akbar 2015/15059028 : Pengaruh Iklim Etis terhadap *Deviant Behaviors* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat

Dosen Pembimbing : Dr. Syahrizal, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh iklim etis berpengaruh terhadap deviant behaviors pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat. (2) Pengaruh iklim etis berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat. (3) Pengaruh komitmen organisasional berpengaruh terhadap deviant behaviors pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat. (4) Pengaruh iklim etis terhadap deviant behaviors yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat, berjumlah 225 karyawan. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik proportional clustered simple random sampling artinya sampel dipilih pada setiap kelas atau kelompok sesuai dengan proporsinya. Data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini dianalisis dengan analisis persamaan struktural berbasis varian (SEM) menggunakan program SmartPLS 3.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Iklim etis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *deviant behaviors* pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat. (2) Iklim etis memiliki pengaruh positif dan signiikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat. (3) Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *deviant behaviors* pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat. (4) Komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh hubungan iklim etis terhadap *deviant behaviors* pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat.

Kata kunci: Iklim Etis, Deviant Behaviors, Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahi robbil 'alamin, segala puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas limpahan nikmat yang dititipkan-Nya sebagai sumber kekuatan utama dari segala aspek kehidupan serta hidayah yang diberikannya sebagai sumber keteguhan hati dalam menghadapi berbagai persoalan yang penulis hadapi. Selanjutnya, sholawat serta salam penulis haturkan kepada suri tauladan umat muslim, seorang pemuda yang memberi pengaruh besar pada peradaban dunia, seorang pemuda yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman ilmu pengetahuan, yakni Rasulullah Muhammad Shalallahu 'alaihi wasallam. Allahumma sholli'ala muhammad wa'ala ali muhammad, assalamu'alaika ya rasulullah, dimana atas nikmat Allah kemudian perjuangan rasulullah yang menjadi faktor utama dari semangat juang penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Iklim Etis terhadap Deviant Behaviors dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat".

Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu pada di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi, serta bimbingan bari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- 1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah berbagi ilmu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 2. Ibu Chichi Andriani, SE, MM, selaku penguji 1 dan Ibu Yuki Fitria SE, MM, selaku penguji 2 yang telah memberikan kritikan dan saran demi menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.
- 3. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasinya selama perkuliahan.
- 4. Bapak Dr. Idris, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- 5. Ibu Rahmiati, SE, M.Sc, dan Bapak Gesit Thabrani, SE, MT, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang selama penulis mengikuti proses perkuliahan hingga sekarang telah digantikan oleh Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan yang baru dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan yang baru.
- Bapak Supan Weri Munandar, A.Md, selaku tata usaha Jurusan Manajemen
 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
- Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah berbagi ilmu dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

- 8. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Pusat dan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan bagi penulis dalam mendapatkan bahan bacaan yang menunjang pengetahuan penulis sejak awal hingga akhir perkuliahan .
- Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat yang telah membantu penulis dalam proses pengumpulan data penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi ini.
- 10. Teristimewa penulis ucapkan teruntuk kedua orang tua tercinta, Ibunda Walia dan Ayahanda Zulfikar alias Bambang, Kakanda Irfan Febriansyah, Ayunda Yulanda Tiu Feni, Adinda Yulisa Fanfani yang selalu memberikan doa terbaiknya, dukungan dan semangat, serta membantu keuangan penulis hingga terselesaikannya perkuliahan ini. Kemudian untuk Kakanda Almon Dodi selaku Ipar, dan Ayunda Sumarni selaku Ipar, terimakasih atas segala bentuk dukungan dan motivasi yang diberikan.
- 11. Keluarga besar FORMI Madani Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Keluarga besar Wisma Al- Hanif yang telah membimbing penulis menjadi pribadi yang lebih baik.
- Teman seperjuangan dan senior Manajemen S1 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- 13. Teruntuk sahabat-sahabat tersayang yang selama ini turut membantu, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan kemudahan agar terselesaikannya skripsi ini, Iqbal sahabat seperjuangan dari awal kuliah hingga akhir yang setia menemani dan membantu penulis, Nene Tata sahabat

perempuan yang setia menemani dan membantu penulis, Annisa Rahma Putri

yang senantiasa memberikan motivasi dalam penyelesaian skripi ini, Ajo

Efendi, Riky Saputra, Kakanda Satria Oktavianus, Kakanda Zikri Neldi,

Kakanda Maizul Rahmizal, Kakanda Yuhendri L.V serta seluruh teman dan

sahabat yang telah memberikan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan

satu persatu.

14. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan motivasi dalam

proses perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan diridhoi

Allah Subhanahu wa ta'ala. Aamiin. Kemudian, penulis menyadari bahwa

penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk

perbaikan skripsi ini maupun penelitian lain dimasa mendatang. Semoga hasil

penelitian ini dapat bermanfaat untuk khalayak umum. Atas segala perhatiannya

penulis ucapkan terima kasih.

Padang, November 2019

Penulis

v

DAFTAR ISI

		Halaman			
	AMAN JUDUL				
ABST		i			
	A PENGANTAR	ii			
	CAR ISI	vi			
	CAR GAMBAR	vii			
	CAR TABEL	ix			
DAFT	CAR LAMPIRAN	X			
	I PENDAHULUAN				
A.	Latar Belakang	1			
B.	Identifikasi masalah	6			
C.	Pembatasan masalah	6			
D.	Rumusan masalah	7			
E.	Tujuan penelitian	7			
F.	Manfaat penelitian	8			
BAB I	II KERANGKA TEORI				
A.	Kajian Teori	10			
	1. Deviant Behaviors	10			
	a. Pengertian deviant behaviors	10			
	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi deviant behaviors	12			
	c. Indikator deviant behaviors	13			
	2. Iklim Etis	13			
	a. Pengertian iklim etis	13			
	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim etis	14			
	c. Indikator iklim etis	14			
	3. Komitmen Organisasional	15			
	a. Pengertian komitmen organisasional	15			
	b. Dimensi komitmen organisasional	16			
	c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organis	sasional 17			
B.	Pengaruh iklim etis terhadap deviant behaviors	17			
C.	C. Pengaruh iklim etis terhadap komitmen organisasional				
D.	Pengaruh komitmen organisasional terhadap deviant behavi	ors 19			
E.	Pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel medias	i dari			
	hubungan iklim etis terhadap deviant behaviors	19			
F.	Penelitian yang Relevan	20			
G.	Kerangka Konseptual	22			
H.	Hipotesis Penelitian	24			

BAB I	II METODE PENELITIAN	
A.	Desain Penelitian	25
B.	Definisi Operasional	25
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	27
D.	Popolasi dan Sampel Penelitian	27
E.	Jenis dan Sumber Data	30
F.	Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	30
	Teknik Analisis Data	33
BAB I	V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
	1. Sejarah Singkat PT. Telkom Akses	41
	2. Visi dan Misi PT. Telkom Akses	42
	3. Struktur Organisasi	43
B.	Hasil Penelitian	43
	1. Deskripsi Responden	43
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	47
C.	Analisis Data	56
	1. Pengukuran Model (Outer Model)	56
	2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
	3. Pengujian Hipotesis	61
D.	Pembahasan	64
	1. Pegaruh ethical climate (X) terhadap deviant behaviors (Y)	
	pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat	64
	2. Pengaruh ethical climate (X) terhadap komitmen	
	organisasional (Z) pada karyawan PT. Telkom Akses	
	Sumatera Barat	66
	3. Pengaruh komitmen organisasional (Z) terhadap deviant	
	behaviors (Y) pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera	
	Barat	68
	4. Pengaruh ethical climate (X) terhadap deviant behaviors (Y)	
	dengan komitmen organisasional (Z) sebagai variabel	
	mediasi pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat	70
BAB V	/ PENUTUP	
A.	Kesimpulan	72
B.	Saran	73
DAFT	AR PUSTAKA	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis	23
Gambar 2. Model hubungan variabel	39
Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Sumatera Barat	43
Gambar 4. Outer model akhir	57
Gambar 5. Inner model (Boothstraping)	60

DAFTAR TABEL

	Hala	aman
Tabel 1.	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.	Rekapitulasi Jumlah Karyawan Kontrak Telkom Akses Sumatera	
	Barat	28
Tabel 3.	Rekapitulasi Sampel Karyawan Telkom Akses Sumatera Barat	29
Tabel 4.1.	Alternatif Jawaban Deviant Behaviors	31
Tabel 4.2.	Alternatif Jawaban Iklim Etis	31
Tabel 4.3.	Alternatif Jawaban Komitmen Organisasional	31
Tabel 5.	Kisi-kisi Kuisioner Penelitian	32
Tabel 6.	Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR)	36
Tabel 7.	Karakteristrik Responden Berdasarkan Bagian Di Perusahaan	44
Tabel 8.	Karakteristrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 9.	Karakteristrik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 10.	Karakteristrik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 11.	Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 12.	Distribusi frekuensi variabel deviant behaviors	48
Tabel 13.	Distribusi frekuensi variabel iklim etis	51
Tabel 14.	Distribusi frekuensi variabel komitmen organisasional	54
Tabel 15.	Hasil Analisis Square Root of Average (AVE)	58
Tabel 16.	Hasil Analisis Uji Reliabilitas	59
Tabel 17.	Hasil analisis <i>R-square</i>	60
Tabel 18.	Hasil analisis inner model	61
Tabel 19.	Perhitungan koefisien variabel tidak langsung	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisioner Penelitian	79
Lampiran 2. Tabulasi penelitian	85
Lampiran 3. Data Responden	103
Lampiran 4. Gambar Model <i>Path Diagram</i> yang Memenuhi	
Convergent Validity	104
Lampiran 5. Outher Loading Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis	108
Lampiran 7. Tabulasi Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, isu etika menjadi topik yang menarik untuk dibahas terutama dalam masalah perilaku yang tidak etis atau *deviant behaviors*. Oleh karena itu, masalah perilaku menjadi perhatian utama dalam sebuah organisasi. *Deviant behaviors* dari seorang karyawan akan menghasilkan implikasi negatif pada individu karyawan lainnya, kelompok, atau bahkan organisasi itu sendiri sehingga mendorong perhatian praktisi dan akademisi untuk memberi perhatian lebih lanjut pada etika ini.

Deviant behaviors dapat memberikan implikasi negatif bagi individu, kelompok, atau bahkan perusahaan. Dalam hal perusahaan, pengaruh yang dapat terjadi berupa ketidakpercayaan antar individu, kelompok, perusahaan, atau bahkan publik. Meningkatkan risiko keuangan dan biaya perusahaan sehinga dapat menyebabkan menurunnya nilai perusahaan. Dapat menurunkan produktivitas dan kinerja dalam suatu perusahaan. Selain itu, dilihat dari jangka panjang, deviant behaviors dapat memberi implikasi negatif sehingga dapat berakibat menurunkan kekuatan kompetitif dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat, suatu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi seperti, penyediaan jaringan internet, tv kabel, dan pemasangan jaringan telepon. Permasalahan sumber daya manusia yang menyangkut persoalan *deviant* behaviors karyawan juga terjadi pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil observasi awal dari penulis masih terdapat, (1) beberapa karyawan terlihat kurang disiplin terhadap waktu kerja mereka, dimana beberapa dari karyawan yang sama sering datang terlambat ke perusahaan. (2) Beberapa karyawan masih lalai dalam menjalankan tugas nya, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target yang harus mereka capai. (3) Adanya karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk beristirahat, seperti pergi ke warung makan untuk makan pada jam kerja.

Perilaku yang terdapat pada hasil observasi pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat diatas menggambarkan *deviant behaviors*. Dimana *deviant behaviors* didefinisikan sebagai suatu perilaku yang sengaja dilakukan dan bertentangan dengan norma-norma yang berlaku perusahaan sehingga dapat mengancam keberlangsungan perusahaan atau karyawan di perusahaan atau bahkan keduanya (Robinson & Bennett: 1995).

Deviant behaviors dapat disebabkan dari berbagai hal, seperti ketidakadilan yang diterima oleh karyawan (Alias & Rasdi: 2013), adanya kemarahan antar karyawan, adanya permusuhan antar karyawan, dan adanya dendam antar karyawan (Douglas & Martinko: 2001). Dapat pula disebabkan karena adanya niat untuk mengundurkan diri, adanya ketidakpuasan, dan kurangnya penghargaan (Muafi: 2011). Selain itu deviant behaviors dapat pula disebabkan oleh persepsi karyawan itu sendiri atau faktor lingkungan di perusahaan (Appelbaum: 2005), dan juga deviant behaviors dapat disebabkan

oleh iklim etis dan komitmen organisasional (Aryati: 2017; Lewaherilla: 2017).

Dengan adanya faktor organisasi yang memiliki kemungkinan mempengaruhi karyawan melakukan tindakan *deviant behaviors*, maka pada penelitian ini iklim etis dari perusahaan akan menjadi variabel yang mempengaruhi terjadinya *deviant behaviors* di perusahaan. Iklim etis mengacu pada persepsi bersama tentang perilaku yang dianggap benar dan bagaimana isu-isu etika yang harus ditangani dalam organisasi (Victor & Cullen: 1987).

Deviant behaviors akan minim terjadi apabila implementasi dari iklim etis disuatu perusahaan baik, misalkan karyawan yang terlambat datang kerja benar-benar dianggap suatu perbuatan yang tidak baik diperusahaan, maka hal itu tentunya akan mengurangi adanya karyawan yang terlambat. Dengan demikian, diperlukan adanya iklim etis disuatu perushaan yang memang diimplementasikan dengan baik, hal ini dikarenakan adanya pengaruh negatif dari iklim etis terhadap deviant behaviors.

Iklim etis dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam *deviant behaviors*, dimana iklim etis dapat menciptakan efek signifikan negatif terhadap *deviant behaviors* di perusahaan. (Kanten dan Ulker: 2013 dalam Aryati: 2017). Hal ini mengartikan bahwa iklim etis disuatu persuahaan yang sehat, positif dan hormat akan menciptakan persepsi positif pula pada karyawan di perusahaan sehingga mereka merasakan kenyamanan berada diorganisasi yang dapat mengurangi adanya *deviant behaviors*.

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan adanya program etika pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat yang dapat menunjang penerapan iklim etis diperusahaan. Program etika yang dimaksud berupa discipline, quality, integrity, and totality, program tersebut merupakan output dari adanya iklim etis yang mana diharapkan nilai-nilai tersebut dapat menjadi acuan bagi karyawan perusahaan dalam bekerja. Adanya program etika ini menjadi faktor dalam meminimalisasikan terjadinya deviant behaviors di PT. Telkom Akses Sumatera Barat.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah mengungkapkan bahwa faktor iklim etis memiliki kontribusi penting terhadap deviant behaviors. Wimbush dan Shepard (1994) telah mengemukakan bahwa iklim etis di perusahaan dapat dihubungkan tidak hanya dengan perilaku etis karyawan, tetapi juga untuk berbagai perilaku yang termasuk pula perilaku kontraproduktif seperti keterlambatan, absensi, dan kinerja yang lemah.

Begitu juga menurut Bulutler dan Oz (2009) mengemukakan bahwa iklim etis berhubungan dengan *deviant behaviors* seperti tindakan intimidasi. Menurut Mayer *et al.* (2010) mengatakan bahwa iklim etis memiliki hubungan negatif dengan *deviant behaviors* dari karyawan. Namun, berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Rasdi (2013) yang menyatakan bahwa iklim etis memiliki hubungan negatif tetapi tidak signifikan terhadap *deviant behaviors*.

Penelitian terdahulu dengan menyajikan hasil yang berbeda-beda menyisakan celah penelitian (*research gap*) yakni adanya pengaruh yang tidak konsisten dari iklim etis terhadap *deviant behaviors*, sehingga diperlukan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara iklim etis terhadap *deviant behaviors*.

Dalam penelitian ini penulis menempatkan variabel komitmen organisasional sebagai mediator dari iklim etis terhadap *deviant behaviors*. Pada umumnya, komitmen organisasional selalu dikaitkan dengan perilaku positif dari karyawan, padahal *deviant behaviors* pun berkaitan erat dengan komitmen organisasional. Seperti yang dikemukakan oleh Dalal (2005) bahwa sebagian besar perilaku atau tindakan dari karyawan akan berpengaruh komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge: 2008). Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tentunya akan mengurangi tindakan ceroboh atau *deviant behaviors* yang dapat mengakibatkan hilangnya keanggotaan karyawan tersebut disuatu perusahaan. Komitmen memberikan pengaruh negatif terhadap *deviant behaviors* yang mana semakin berkomitmen karyawan tersebut maka ia akan semakin berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya.

Adanya komitmen pada diri karyawan tidak lepas dari kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan pada suatu perusahan, dimana karyawan yang

merasa nyaman pada suatu perusahaan tidak akan memiliki niat untuk yang dapat mengancam status keanggotaannya disuatu perushaan, dan tetntunya karyawan tersebut akan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Terlapas dari kenyamanan disuatu perusahaan, kenyamanan ini dapat disebabkan dengan adanya iklim yang baik disuatu perusahaan, dimana jika iklim disuatu perusahaan baik tentunya akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan untuk menetap diperusahaan tersebut, serta dapat menjadikan dirinya semakin bersemangat dan loyal pada perusahaan tersebut sehingga memungkinkan *deviant behaviors* mereka rendah (Aryati: 2017; Lewaherilla: 2017).

Penempatan variabel mediasi ini didukung dari beberapa penelitian terdahulu yakni dari Cullen (2003), Kelley & Cullen (2006), Ambrose (2007), dan Fariba (2014). Kemudian beberapa penelitian yang mengemukakan pengaruh komitmen organisasional terhadap *deviant behaviors* yakni Greenfield (2008), dan Cullen & Victor (2004). Serta ada beberapa penelitian yang mendukung adanya pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *deviant behaviors*, yakni Gill,dkk. (2009) dan Borhani (2014).

Pada penelitian ini, penulis tertarik untuk menjadikan PT. Telkom Akses Sumatera Barat menjadi objek penelitian, pemilihan objek serta responden penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelliti tertarik karena melalui observasi lapangan, peneliti melihat adanya *Deviant behaviors* yang terjadi disana sehingga peneliti tertarik untuk membahas "Pengaruh iklim etis terhadap deviant"

behaviors dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dapat ditemukan adanya celah penelitian (research gap) yang dapat mempengaruhi variabel deviant behaviors, baik dari iklim organisasi, kepemimpinan di suatu perusahaan, kepuasan kerja yang dirasakan setiap individu karyawan, disiplin kerja karyawan, lingkungan organisasi, komitmen organisasional, dan variabel lainnya. deviant behaviors yang masih tinggi dapat dilihat dari karyawan yang masih melanggar norma-norma pada karyawan kontrak Telkom Akses Sumatera Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi variabel penelitian yang diduga memiliki pengaruh yang erat kaitannya dengan *deviant behaviors* pada karyawan kontrakPT. Telkom Akses Sumatera Barat yakni iklim etis dan komitmen organisasional.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah, dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

- Apakah iklim etis berpengaruh terhadap deviant behaviors pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat?
- 2. Apakah iklim etis berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat?

- 3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *deviant behaviors* pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat?
- 4. Apakah komitmen organisasional dapat menjadi mediator dari hubungan iklim etis terhadap *deviant behaviors* pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- Pengaruh iklim etis berpengaruh terhadap deviant behaviors pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat.
- Pengaruh iklim etis berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat.
- 3. Pengaruh komitmen organisasional berpengaruh terhadap *deviant* behaviors pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat.
- Pengaruh iklim etis terhadap deviant behaviors yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan kontrak PT. Telkom Akses Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Akademik

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya penerapan iklim etis dan komitmen organisasional sebagai upaya meminimalisasi deviant behaviors.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada PT. Telkom Akses Sumatera Barat dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

Pada kajian teori ini akan dijelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti untuk mengidentifikasi, mengetahui karakteristik, ciri-ciri dan tandatanda dari variabel yang diteliti.

1. Deviant behaviors

a. Pengertian Deviant behaviors

Konsep deviant behaviors diungkapkan oleh Kaplan (1975) yang berpendapat bahwa deviant behaviors muncul karena kurangnya motivasi untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga menjadi termotivasi untuk melanggar aturan. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Lewis (1985), ia mengungkapkan dalam penelitiannya pada deviant behaviors yang berfokus pada benar atau salah perilaku didirikan dalam bentuk keadilan, hukum, atau pedoman sosial lainnya yang menentukan moralitas. Robinson dan Bennett (1995), menambahkan argument pada deviant behaviors di tempat kerja dengan konsep yang lebih komprehensif bahwa perilaku yang melanggar norma-norma dan mengganggu kelangsungan hidup organisasi dibagi pada skala multidimensi yakni interpersonal dan organisasi. Dalam penelitian lainnya, deviant behaviors karyawan memiliki banyak istilah yakni kecurangan (fraud), pelanggaran etika (ethical misconduct), perilaku

tidak etis (unethical behaviors), perilaku karyawan tidak jujur (employee dishonest behaviors), perilaku kontraproduktif (contraproductive behaviors), dan kesalahan perilaku karyawan (employee misbehaviors).

Konsep kecurangan dikemukakan oleh Vona (2012) dalam Nawari et al. mengatakan bahwa kecurangan merupakan tindakan yang dilakukan pada suatu organisasi, oleh organiasi, atau untuk organisasi yang mana dilakukan untuk mendapaktan keuntungan finansial untuk perorangan atau organisasi, dan tindakan tersebut merupakan tindakan yang ilegal dan merupakan pelanggaran etika. Sedangkan menurut Tang dan Sutarso (2013) dalam Owasu et al., mengemukakan bahwa karyawan yang terlibat perilaku tidak etis (unethical behavior) terjadi dikarenakan godaan. Mereka berpendapat karyawan yang tergoda akan sesuatu berkemungkinan besar akan terlibar pada perilaku tidak etis. Mereka pun berpendapat adanya faktor pemicu terjadinya perilaku tidak etis yakni finansial (money oriented), harga diri yang rendah, kurang pendidikan etika, dan rendahnya keseriusan menegakkan hukum.

Selanjutnya, konsep ketidakjujuran karyawan merupakan fenomena yang rumit dan beragam, sehingga menyebabkan kesulitan memberikan definisi yang koheren dan relevan (Scottt dan Jehn, 1999; Vadi dan Vissak, 2013 dalam Jaakson *et al.*, 2018). Mereka mengemukakan bahwa ketidakjujuran karyawan merupakan bentuk

spesifik dari perilaku kontraproduktif, dan khusus secara ketidakjujuran karyawan ini membahas bahwa karyawan secara sadar melakukan tindakan yang membahayakan organisasi karena berbagai alasan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa deviant behaviors adalah perilaku yang melanggar norma-norma di perusahaan yang pada umumnya disebabkan kurangnya motivasi untuk mematuhi peraturan perusahaan ataupun norma-norma di perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Deviant behaviors

Menurut Appelbaum *et. al.*, (2007), lingkungan kerja menjadi faktor organisasi yang dapat berkontribusi pada *deviant behaviors*, seperti stress kerja, frustasi, kurangnya kontrol atas lingkungan kerja, dan sanksi yang lemah untuk pelanggaran yang dibuat. Hal ini merupakan penyimpangan berbasis situasi yang mana *deviant behaviors* tergantung pada lingkungan di tempat kerja, terlepas dari karakteristik pribadi karyawan. Sedangkan menurut Mount *et al.*, (2006) dalam Alias dan Rasdi (2013), ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *deviant behaviors*, yakni keadilan organisasi, kepercayaan dalam organisasi, dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan iklim etika organisasi.

c. Indikator Deviant behaviors

Menurut Robinson & Bennett (1995), indikator dari *deviant* behaviors ialah:

- Produksi, yakni suatu perilaku yang melanggar aturan dari norma-norma yang menjelaskan tentang standar minimal dari suatu pekerjaan yang harus dicapai.
- Politik, yakni suatu perilaku yang terlibat dalam interaksi sosial yang menempatkan karyawan pihak lain pada kerugian pribadi atau politik.
- 3) Properti, yakni suatu perilaku yang menuntut atau mengurangi barang, harta, atau aset diperusahaan tanpa adanya suatu wewenang.
- Agresi Personal, yakni suatu perilaku yang menggambarkan sikap antisosial atau perilaku yang tidak ramah terhadap karyawan lainnya.

2. Iklim Etis

a. Pengertian Iklim Etis

Menurut Cullen & Victor (1987), menyatakan bahwa iklim etika organisasi mengacu pada persepsi bersama tentang perilaku etis yang dianggap benar dan bagaimana isu-isu etika yang harus ditangani dalam organisasi. Lewis (1985) mengatakan bahwa Iklim Etis adalah peraturan, standar, kode, atau prinsip-prinsip yang

memberikan pedoman untuk perilaku yang benar secara modal dalam kejujuran dalam situasi yang spesifik.

Menurut Dension (1996) mengatakan bahwa iklim etika terletak dibawah sistem nilai organisasi. Dimana studi menunjkan bahwa manajemen puncak memainkan peran penting baik dalam generasi maupun kelanjutan dari iklim etika di perusahaan. Menurut Boonbongkarn (2001) dalam Naiyananont & Smuthranond (2017) menyatakan bahwa iklim etika merupakan keadaan dimana karyawan memiliki perasaan tentang apa yang benar dan salah di perusahaan mereka tanpa perintah tertulis atau seperangkat aturan tertulis. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim etis adalah suatu persepsi bersama di suatu perusahaan tentang suatu perilaku atau tindakan yang dianggap benar.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Etis

Ada banyak jenis iklim organisasi, seperti iklim kerja, iklim untuk layanan, iklim kepatuhan keselamatan, iklim untuk inovasi, dan lain-lain (Schneider & Rentsch: 1988), dan ada juga iklim etis (Victor & Cullen: 1988). Menurut Stringer (2002), ada lima faktor yang mempengaruhi iklim orgnisasi, yakni: lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan.

c. Indikator Iklim Etis

Berdasarkan hasil penelitian Victor & Cullen (1988) dan Cullen, Victor dan Bronson (1993), ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi dalam indikator iklim etis, yakni:

- Instrumental, dimana hal ini yang mendorong untuk melayani kepentingan organisasi.
- Kepedulian, dimana hal ini yang mendorong kepeduliandan pertimbangan karyawan pada karyawan lain.
- 3) Independensi, dimana hal ini yang mendorong pengambilan keputusan berdasarkan keyakinan moral pribadi.
- 4) Aturan, dimana hal ini yang menekankan pengambilan keputusan yang dipandu oleh aturan dan peraturan internal.
- Hukum dan Kode, dimana iklim yang mendukung untuk pengambilan keputusan berdasarkan kode eksternal atau kode perilaku profesional.

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Pendapat yang serupa pun dikemukakan oleh Marthis & Jackson (2011), dimana Komitmen Organisasi adalah sejauh mana karyawan

percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi.

Sedangkan Mowday et al. (1982), mengemukakan Komitmen Organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Pendapat serupa dikemukakan juga oleh Gibson et al. (200) dalam Rivai (2005), dimana ia menyatakan Komitmen Organisasional diartikan bahwa dapat sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan, atau oleh organisasi, atau oleh unit dari organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap loyal terhadap suatu perusahaan dan bersedia untuk bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasional

Meyer & Allen (1991), merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional, yakni:

1) Komitmen afektif, dimana komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota atau karyawan dalam suatu perusahaan, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Anggota atau karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi

- anggota di organisasi atau perusahaan karena memang memiliki keinginan tersebut.
- 2) Komitmen berkelanjutan, dimana komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota yang memiliki komitmen berkelanjutan akan terus berada disuatu organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif, dimana komitmen normatif ini menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada di organisasi. Anggota yang memiliki komitmen normatif ini akan terus berada disuatu organisasi karena mereka memiliki perasaan bahwa dirinya harus terus berada di organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Steers dan Poter (1991), menyimpulkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yakni:

- Faktor personal yang meliputi job satisfaction, psychological contract, job choice factors, personal characteristic.
 Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi yang meliputi *initial works experience, job* scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3) Faktor non-organisasional yang meliputi *availability of alternative jobs*. Ini faktor yang bukan dari dalam organisasi seperti ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

B. Pengaruh Iklim Etis Terhadap Deviant behaviors

Iklim etis merupakan pandangan bersama disuatu perusahaan tentang benar tidaknya suatu tindakan. Penerapan iklim etis melibatkan seluruh komponen dari perusahaan, baik dari manajemen perusahaan maupun karyawannya. Penerapan iklim etis yang baik akan mengurangi adanya tindakan *deviant behaviors*, seperti halnya penerapan aturan yang baik disuatu perusahaan. Jika aturan diterapkan dengan baik, maka karyawan yang melanggar aturan tersebut tentu akan mendapatkan sanksi dari perusahaan yang nantinya akan memberi efek tersendiri pada karyawan tersebut. Sehingga dengan adanya iklim etis yang baik maka kemungkinan *deviant behaviors* rendah.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Appelbaum (2005), Iklim Etis memberi pengaruh negatif pada *deviant behaviors*, jika Iklim Etis disuatu perusahaan tinggi maka peluang terjadinya *deviant behaviors* di suatu perusahaan akan rendah, dan jika Iklim Etis disuatu perusahaan rendah dalam penerapannya, maka kemungkinan terjadinya *deviant behaviors* akan tinggi.

C. Pengaruh Iklim Etis Terhadap Komitmen Organisasional

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa ingin bertahan disuatu

organisasi tersebut. Namun apabila nilai-nilai yang ada diorganisasi tersebut bertentangan dengan nilai etika mereka sendiri, tentunya akan mengurangi keinginan karyawan tersebut untuk tetap bertahan diorganisasi. Hal ini menandakan bahwa iklim etis yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Cullen & Victor (2003), menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari pengaruh iklim etis terhadap komitmen organisasional. Dimana iklim etis yang baik penerapnnya disuatu perusahaan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional dari karyawan di perusahaan. Namun, apabila dalam penerapan iklim etis rendah disuatu perusahaan, maka komitmen organisasional pun cenderung rendah.

D. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Deviant behaviors

Karyawan yang melakukan tindakan deviant behaviors biasanya mereka tidak memiliki kepedulian apakah dirinya akan diberhentikan atau tidak oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung tidak ingin melakukan tindakan yang dapat menyebabkan dirinya diberhentikan dari perusahaan, ia akan cenderung loyal terhadap perusahaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa komitmen yang tinggi akan mengurangi terjadinya deviant behaviors.

Sebagaimana hasil dari penelitian Appelbaum *et al*,. (2007), komitmen organisasional dapat mempengaruhi keterlibatan individu karyawan dalam penyimpangan perilaku. Komitmen organisasional memilki pengaruh negatif terhadap *deviant behaviors*, dimana semakin tinggi komitmen organisasional

pada individu karyawan maka akan renda kemungkinan terjadinya *deviant* behaviors.

E. Pengaruh Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi dari hubungan Iklim Etis terhadap *Deviant behaviors*

Salah satu kondisi dimana karyawan semakin ingin bertahan diperusahaan tersebut ialah iklim dari perusahan, dimana adanya kesesuaian antara diri dengan aturan yang ada diperusahaan, sehingga membuat karyawan nyaman dan cenderung tidak ingin bertindak kontraproduktif. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa karyawan yang loyal akan perusahaan nya cenderung sudah merasakan kenyamanan diperusahaan tersebut, baik dari kesesuaian antara diri nya dan aturan yang ada diperusahaan tersebut.

Sebagaimana penelitian dari Lewaherilla (2017), dan Aryati (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat menjadi pemediasi dari hubungan iklim etis terhadap *deviant behaviors*, dimana dengan meningkatkan komitmen organisasional, maka diharapkan penerapan iklim etis dapat berpengaruh terhadap penurunan *deviant behaviors*.

F. Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan, maka diperlukan penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh iklim etis terhadap *deviant behaviors* dengan komitmen organisasional sebagai variable mediasi, sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Sampal	Alat	Hasil
	dan Tahun		Sampel	Analisis	
1	Aryati, et al. (2017)	The Influence of Ethical Leadership to Deviant Workplace Behavior mediated by Ethical Climate and Organizational Commitment.	120	AFIT	 Iklim etika memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap deviant behaviors. Iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan dalam memediasi hubungan antara iklim etika terhadap deviant behavior.
2	Lewaherilla (2017)	Komitmen Organisasional sebagai pemediasi Pengaruh Iklim Etis terhadap Perilaku Meniympang di Tempat Kerja.	56	SEM, PLS	Iklim etis memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang. Iklim etis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang. Komitmen organisasional dapat memediasi hubungan iklim etis terhadap perilaku menyimpang.
3	Peterson (2002)	Deviant Workplace Behavior and The Organization's Ethical Climate	184	Regresi Logistik	Adanya hubungan negatif signifikan antara iklim etis terhadap deviant behaviors.
4	Hung, et. al. (2015)	The Effect Ethical Work Climate on Organizational Commitment in Taiwanese Military Units	550	SEM, AMOS	Secara keseluruhan iklim etis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
5	Appelbaum, et al. (2005)	The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior	396		Adanya pengaruh negatif signifikan dari hubungan iklim etis terhadap perilaku penyimpang
6	Cullen &	The Effects of Ethical	411	Regresi	Adanya pengaruh positif

	Victor (2003)	Climates on Organizational Commitment: A Two- Study Analysis			signifikan dari hubungan iklim etis terhadap komitmen organisasional.
7	Bulutlar & Oz (2009)	The Effects of Ethical Climates on Bullying Behavior in the Workplace	400	Regresi	 Adanya hubungan negatif signifikan antara iklim etis terhadap perilaku membuli di tempat kerja. Adanya pengaruh positif signifikan dari hubungan iklim etis terhadap komitmen organisasional yang secara tidak langsung dipengaruhui melalui perilaku membuli di tempat kerja.
8	Carolina, Y.	Pengaruh iklim etika	80	Regresi	Adanya pengaruh positif
	A (2012)	terhadap komitmen			signifikan dari hubungan iklim etis terhadap
	(2012)	organisasi dan turnover intention			iklim etis terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji "pengaruh iklim etis terhadap *deviant behaviors* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan Telkom Akses Sumatera Barat".

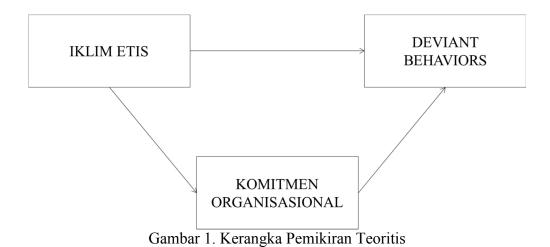
G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan mengeungkapkan dan menunjukan persepsi yang berkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan *deviant behaviors* yang dipengaruhi oleh iklim etis dan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Dalam mengurangi kemungkinan terjadinya *deviant behaviors*, maka diharapkan penerapan iklim etis yang baik sehingga tingkat terjadinya *deviant behaviors* pun rendah. Begitu pula dalam penelitian ini, hubungan iklim etis

terhadap *deviant behaviors* dimediasi oleh komitmen organisasional, dimana diharapkan penerapan iklim etis yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan di perusahaan dan akan mengurangi terjadinya *deviant behaviors*.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah iklim etis dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah *deviant behaviors*, dan yang menjadi variabel intervening atau yang memediasi hubungan variabel bebas dan terikat (Z) adalah komitmen organisasional, lebih ringkas penulis sajikan dalam kerangka konseptual pada gambar 1.



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya (Suharsimi, 2009:55). Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Iklim etis berpengaruh negatif signifikan terhadap deviant behaviors.

H2 : Iklim etis berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap deviant behaviors.

H4: Komitmen organisasional memediasi pengaruh hubungan iklim etis terhadap *deviant behaviors*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim etis terhadap deviant behaviors dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat untuk mengolah data penelitian berupa SmartPLS 3. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh langsung negatif signifikan antara variabel iklim etis terhadap deviant behaviors, dimana jika iklim etis yang diterapkan di PT.
 Telkom Akses Sumatera Barat semakin tinggi, maka kemungkinan terjadinya deviant behaviors akan semakin menurun. Begitu pula sebaliknya, apabila iklim etis rendah, maka deviant behaviors meningkat.
- 2. Terdapat pengaruh langsung positif signifikan antara variabel iklim etis terhadap komitmen organisasional, dimana jika iklim etis yang diterapkan pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat tinggi, maka komitmen organisasional pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat juga meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika iklim etis yang diterapkan pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat rendah, maka komitmen

- organisasional pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat juga menurun.
- 3. Tidak adanya pengaruh antara variabel komitmen organisasional dengan *deviant behaviors* pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat.
- 4. Tidak dapat terjadi hubungan mediasi antara variabel iklim etis terhadap deviant behaviors melalui variabel komitmen organisasional pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di PT. Telkom Akses Sumatera Barat untuk meningkatkan penerapan iklim etis di perusahaan serta meningkatkan kembali komitmen organisasional pada karayawan perusahaan, dan hendaknya terus mengurangi terjadinya *deviant behaviors* yang terdapat pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat. Selanjutnya, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

a. Diharapkan pada PT. Telkom Akses Sumatera Barat agar terus meningkatkan penerapan iklim etis di perusahaan dengan kembali disosialisasikan terkait program etika yang telah dirancang oleh manajemen perusahan, dan diharapkan bagi perusahaan untuk memberikan *punishment* pada karyawan yang enggan ikutserta dalam menjalankan program-program etika diperusahaan, karena penerapan iklim etis yang baik akan mampu mengurangi terjadi nya *deviant*

behaviors pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat, serta dengan penerapan iklim etis yang baik akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat.

b. Diharapkan pada karyawan PT. Telkom Akses Sumatera Barat agar dapat meminimalisir terjadinya *deviant behaviors* di perusahaan dengan kembali memperhatikan program etika diperusahaan, mematuhi dan menjalankan kembali program-program etika tersebut sehingga tidak merugikan karir dan perusahaan itu sendiri.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan bagi peneliti yang akan datang agar dapat mengumpulkan data berdasarkan hasil wawancara langsung yang dikombinasi dengan pengisian kuisioner maupun data sekunder yang tersedia di perusahaan, agar memberi hasil yang lebih baik, serta menambah faktor lain yang mempengaruhi *deviant behaviors* selain dari iklim etis dan komitmen organisasional, dan juga harapannya peneliti yang akan datang dapat mencoba pada objek dan sampel penelitian yang berbeda.