



Peran Komitmen Afektif Dalam Memperkuat Dampak Dari Dimensi Iklim Kerja Etis Terhadap Perasaan Berkewajiban Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Hafid Aditya Pradesa

Program Studi Administrasi Bisnis Sektor Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi – Lembaga
Administrasi Negara Bandung

Alamat e-mail: hafid.aditya@stialandbandung.ac.id

Abstract

This study aims to explore the role of the psychological and emotional attachments of Civil Servants in strengthening the dimensions of the public ethical work climate in an effort to increase the perceived obligations to help achieve the goals of a public organization. Therefore, this study tries to answer the research question about whether affective commitment is able to strengthen the effects of each dimension of the ethical work climate on increasing feelings of duty of employees, and which of these dimensions is most dominant in giving the greatest effect indirectly on the feeling of obligation through commitment employee affective. A total of 42 civil servants who worked in the West Java Provincial Government office were respondents in this study. The collected data were analyzed using a structural equation model based on Partial Least Square. The research findings reveal that all dimensions of the ethical work climate have an important meaning in shaping the emotional attachment of employees to their organizations, especially the greatest impact produced by rules and codes. The interesting thing that was revealed was that the results of the study confirm that the emotional attachment of employees can have a huge impact on increasing the feeling of obligation to the organization. An important implication for public organizations is how to strengthen the dimensions of an ethical work climate that not only departs from the rules alone.

Keywords: Ethical Work Climate, Affective Commitment, Obligation

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran keterikatan psikis dan emosional Pegawai Negeri Sipil dalam memperkuat dimensi iklim kerja etis publik dalam upaya peningkatan kewajiban yang dirasakannya untuk membantu pencapaian tujuan dari sebuah organisasi publik. Oleh karenanya penelitian ini mencoba untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang apakah komitmen afektif mampu memperkuat efek dari masing – masing dimensi iklim kerja etis pada peningkatan perasaan berkewajiban pegawai, dan mana diantara dimensi tersebut yang paling dominan dalam memberikan efek terbesar secara tidak langsung pada perasaan berkewajiban melalui komitmen afektif pegawai. Sebanyak 42 orang Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural berbasis Partial Least Square. Temuan penelitian mengungkap bahwa seluruh dimensi iklim kerja etis mempunyai arti penting dalam membentuk keterikatan emosional pegawai dengan organisasinya, terutama dampak terbesar dihasilkan oleh *rules and codes*. Hal menarik yang terungkap adalah Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa keterikatan emosional pegawai dapat memberi dampak sangat besar terhadap peningkatan perasaan berkewajibannya kepada



organisasi. Implikasi penting bagi organisasi publik adalah bagaimana memperkuat dimensi iklim kerja etis yang tidak hanya berangkat dari aturan semata.

Kata Kunci: Iklim Kerja Etis, Komitmen Afektif, Perasaan Berkewajiban

I. Pendahuluan

Pada dasarnya fungsi etika pada pengembangan organisasi tidak hanya berfokus pada perilaku individu dalam bekerja, tetapi juga dalam hal lainnya seperti perilaku pengambilan keputusan (Wyld dan Jones, 2007). Sejauh mana pemerintah yang bersifat demokratis dapat memenuhi tujuan melayani rakyat dan meningkatkan kesejahteraan umum sebagian besar sangat bergantung pada sikap dan perilaku dari pegawai publik (Raile, 2012). Oleh karena itu dengan mengeksplorasi iklim etika di ranah organisasi pemerintah akan membantu administrator maupun pembuat kebijakan dalam memahami sifat perilaku etis dalam pengaturan organisasi publik dan bagaimana kondisi ini dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan publik dan berikut sikap dan perilaku individu (Rasmussen *et al.*, 2003).

Fokus kepada etika sektor publik dipandang sebagai reaksi atas tren baru dari manajemen publik (Stensota, 2010). Hal ini membawa perdebatan kepada peningkatan perhatian atas bagaimana karakter dalam etika publik harus dijelaskan dengan baik. Karakter etika publik menjadi sensitif ketika diarahkan kepada model kontemporer dari administrasi kesejahteraan dan fokus kepada masyarakat, tetapi masyarakat sendiri tidak dapat memilih penyedia jasa layanan publik kecuali yang telah tersedia. Oleh karenanya sangat penting bagi organisasi publik menjalankan perannya dalam menyediakan layanan publik, menciptakan dan menerapkan kebijakan publik dengan baik. Konsep etika pada sektor publik menjadi inti atas apa yang harus dilakukan oleh pegawai publik dalam memenuhi tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil (Shacklock, Manning, dan Hort, 2011) dan hal ini menjadi dasar untuk orientasi etis dalam organisasi pemerintahan (Malloy dan Agarwal, 2010). Selanjutnya Shacklock *et al.*, (2011) menggarisbawahi pentingnya kajian etika dalam organisasi sektor publik, mempertimbangkan dimensi iklim etis dan tipe lingkungan etis yang berbeda-beda dan hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang bekerja di organisasi sektor publik. Sehingga dalam kegiatannya sehari – hari, setiap pegawai dalam organisasi publik dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik selalu berusaha untuk melanjutkan misi dari masing-masing organisasi, dengan diwarnai oleh nilai-nilai etis yang tercermin dalam iklim kerja etis.

Berkaca dari hal tersebut, maka menarik untuk ditelaah lebih lanjut tentang sejauhmana individu dalam organisasi publik mempunyai perasaan yang wajib dalam mendukung pencapaian tujuan organisasinya sebagai institusi yang berkewajiban melayani publik atau masyarakat luas. Berkaitan dengan hal tersebut penelitian ini mencoba membangun model perasaan berkewajiban individu yang merupakan hasil dari iklim kerja etis yang dirasakan dalam organisasi publik. Perasaan berkewajiban dipandang tidak semata merupakan bentuk dampak secara langsung dari iklim kerja dalam organisasi, tetapi sebagaimana penelitian terdahulu yang cukup banyak dalam literatur bisnis dan penelitian yang lebih terbatas dalam administrasi publik telah merinci bagaimana persepsi positif tentang "iklim etis" dalam organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku lainnya dengan cara yang positif. Persepsi tentang iklim kerja etis yang positif menciptakan tempat tak berwujud yang dapat memfasilitasi berbagai interaksi dan hasil yang produktif. Dengan cara ini, persepsi ini berfungsi sama dengan "modal sosial" (Portes 1998), yang merupakan bentuk modal non-moneter yang berasal dari cara "keterlibatan dan partisipasi dalam kelompok dapat memiliki konsekuensi positif bagi individu dan masyarakat" (Portes, 1998). Dalam hal ini, "modal etis" berakibat pada (setidaknya sebagian) dari persepsi yang lebih positif dari iklim etika pada bagian dari pegawai negeri.



Beberapa peneliti sebelumnya (seperti Huang, You, Tsai, 2012; Tsai dan Huang, 2008; Trevino *et al.*, 1998) memperoleh bukti empiris relevan untuk isu tentang bagaimana iklim etis akan mengarah pada bentuk komitmen yang lebih tinggi.

Pentingnya komitmen organisasional dan perannya dalam meningkatkan berbagai hasil di tingkatan individu dan organisasi, studi eksplorasi komitmen dalam organisasi publik masih sedikit dilupakan mempertimbangkan perhatian yang berdampingan dalam literatur pada sektor swasta. Literatur manajemen publik cenderung lebih pasif diam tentang faktor keadilan yang menghasilkan tingkat komitmen yang lebih besar (Moldogaziev dan Silvia, 2015), hal ini disebabkan oleh komitmen pegawai publik lebih cenderung diperkuat oleh kepemimpinan (Moldogaziev dan Silvia, 2015).

Dengan menggunakan arahan dari penelitian terdahulu, studi ini secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen afektif mampu memperkuat efek dari masing – masing dimensi iklim kerja etis pada peningkatan perasaan berkewajiban pegawai ?
2. Dimensi apakah pada iklim kerja etis yang mempunyai dampak terbesar secara tidak langsung pada peningkatan perasaan berkewajiban pegawai melalui komitmen afektif?

Dalam penelitian ini jawaban pertanyaan penelitian tersebut diatas diharapkan dapat memberikan gambaran lebih komprehensif dalam menguraikan arah yang lebih berarti dalam eksplorasi secara empiris tentang model yang mengatikan iklim kerja etis, komitmen afektif dan perasaan berkewajiban di masa depan. Dalam konteks penelitian ini, dengan menggunakan survei kepada pegawai yang bekerja di organisasi publik diharapkan dapat mengungkap hal penting pada hubungan antara iklim kerja etis pada komitmen afektif dan perasaan berkewajiban.

A. Iklim Kerja Etis dan Komitmen Afektif

Komitmen dapat dijelaskan oleh interaksi dari tiga komponennya (yakni komitmen afektif, normatif, kontinuan, sebagaimana diungkapkan oleh Allen dan Meyer, 1990) dan komitmen afektif seringkali dipandang sebagai elemen terpenting dari ketiganya (Sharma dan Dhar, 2016). Hal ini merupakan keadaan psikologis yang secara khusus mengidentifikasi kedua ciri khas hubungan diantara pegawai dengan organisasi dan sebagai konsekuensi dari keputusan untuk melanjutkan atau keluar dari organisasi (Meyer dan Allen, 1991).

Sementara iklim etika positif dalam organisasi diperlukan untuk menghasilkan sikap dan perilaku yang dapat diterima bagi organisasi, di mana sampai batas tertentu yang secara empiris akan dibuktikan oleh para peneliti yang mempelajari tentang iklim etis dalam organisasi (Victor dan Cullen, 1988). Rasmussen, Malloy, dan Agarwal (2003) mengeksplorasi konsep potensi iklim etis dengan menambahkan dimensi yang berguna untuk pemahaman kita tentang hubungan yang rumit antara perumus kebijakan di pemerintah dan atau pelaksana kebijakan di sektor non-profit. Dimensi iklim kerja etis ini dibagi menjadi lima (Victor dan Cullen, 1988; Cullen *et al.*, 2003; Martin and Cullen, 2006), yakni *caring* (jenis iklim yang berfokus pada kriteria kebajikan etis dan didasarkan pada kepedulian terhadap orang lain), *independent* (dimensi tentang kriteria prinsip etis, dimana iklim etis mendorong orang bertindak sesuai dengan keyakinan moral pribadi, berdasarkan serangkaian pertimbangan prinsip yang baik), *rules* (dimensi aturan dikaitkan dengan prinsip kriteria etis, aturan perilaku yang diterima yang ditentukan oleh organisasi), *law* (dimensi hukum dikaitkan dengan prinsip kriteria etis, dimana dimensi persepsi mengharuskan individu mematuhi hukum profesi atau otoritas lain), serta *instrumental* (melibatkan kriteria egoistik dan terutama didasarkan pada maksimalisasi kepentingan diri sendiri. Individu percaya bahwa keputusan dibuat untuk melayani kepentingan organisasi atau memberikan manfaat pribadi).



Beberapa catatan penting dari literatur terdahulu menunjukkan bahwa iklim kerja etis memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, yang secara spesifik diukur sebagai komitmen afektif. Pada akhirnya kecenderungan nyata untuk membesar-besarkan komitmen yang dirasakan individu pada organisasinya juga tidak tampak mengejutkan dalam kajian tentang perilaku (Sharma dan Dar, 2016). Komitmen organisasional secara umum harus dipandang sebagai hal yang diinginkan secara sosial, sehingga dalam hal ini komitmen dapat dipandang sebagai bentuk mekanisme sikap individu atas organisasinya (Shore dan Martin, 1989), untuk kemudian seorang individu dapat memilih untuk merasa terikat secara emosional dan psikis dalam dimensi afektifnya (Meyer dan Allen, 1991).

Di sisi lain, kajian tentang iklim kerja etis menunjukkan bahwa semakin positif iklim etis yang dirasakan, semakin besar kemungkinan bahwa sikap dan perilaku individu dalam organisasi dapat berubah menjadi lebih positif (Schwepker, 2001; Mulki *et al.*, 2006). Pada dasarnya hubungan diantara iklim kerja etis berikut hasilnya adalah sesuatu yang dipandang masih hilang meskipun dalam hal ini etika selalu dianggap sebagai hal yang mendahului sikap dan atau perilaku. Sebagai bentuk unidimensional, iklim kerja etis telah dikaitkan dengan banyak hasil-hasil individual, seperti kepuasan kerja (Schwepker, 2001; Mulki *et al.*, 2006) maupun komitmen organisasional (Schwepker, 2001; Weeks *et al.*, 2004).

Tsai and Huang (2008) dalam temuannya mengungkap keterkaitan penting dari salah satu iklim kerja etis yakni dimensi *instrumental* terhadap komitmen afektif. Sementara dimensi *independent* dan *rules* mempunyai arti penting atas komitmen afektif (Borhani *et al.*, 2014). Dengan melandaskan pada konsep Victor dan Cullen (1988) tentang iklim kerja etis, Dharmanegara *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa diantara dua dimensi dari iklim kerja etis, yakni dimensi *instrumental* dan *independece* ditemukan tidak mempunyai arti penting atas komitmen afektif yang dirasakan perawat atas tim kerjanya. Dimensi *rules and codes*, *service*, serta *caring* menjadi hal yang mampu merefleksikan iklim kerja etis terutama dalam konteks rumah sakit (layanan kesehatan).

Individu dalam organisasi mengidentifikasi dirinya dengan etika organisasi akan meningkatkan motivasi intrinsik, dan dengan demikian akan memperkuat ikatan kepada organisasi (Sharma *et al.*, 2009). Babin *et al.* (2000); Schwepker, (2001) mencatat bahwa iklim etika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Trevino *et al.* (1998) menyatakan bahwa secara umum komitmen organisasional harus lebih rendah karena iklim etis dianggap egois; dan sebaliknya akan lebih tinggi ketika iklim dianggap baik atau berprinsip. Dari temuan penelitiannya, Cullen *et al.* (2003) menunjukkan bahwa ada hubungan penting antara konteks etika (dimensi iklim kerja etis) pada komitmen organisasional. Studi sebelumnya yang lebih spesifik yakni Shafer (2009) mengungkapkan bahwa dimensi etika iklim tertentu secara signifikan dapat terkait dengan komitmen profesional dan juga komitmen organisasional afektif.

Dalam konteks organisasi publik untuk pelayanan kesehatan, Tsai dan Huang (2008) telah menguji dampak dimensi etika iklim pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara perawat. Temuan penelitian dari Tsai dan Huang (2008) mengungkap bahwa kepedulian (*caring*) dan aturan (*rules*) memiliki efek penting pada komitmen normatif, sementara dimensi *instrumental* lebih memiliki dampak yang bersifat positif untuk membangun komitmen berkelanjutan, meski pada akhirnya hal ini dapat mengurangi keterikatan psikis maupun emosional pada organisasi serta komitmen organisasional secara keseluruhan. Huang *et al.*, (2012) menambahkan implikasi penting dari temuan bahwa administrator rumah sakit dapat menumbuhkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi dengan membangun jenis iklim etika dari *caring*, *rules and code*, dan komitmen afektif dan komitmen normatif yang meningkatkan perilaku keanggotaan organisasional. Penyelidikan ini akan menambah pentingnya



memperlakukan komponen iklim kerja etis secara berbeda, terutama berkaitan dengan hasil-hasil yang berkaitan dengan hal tersebut.

B. Komitmen Afektif dan Perasaan Berkewajiban

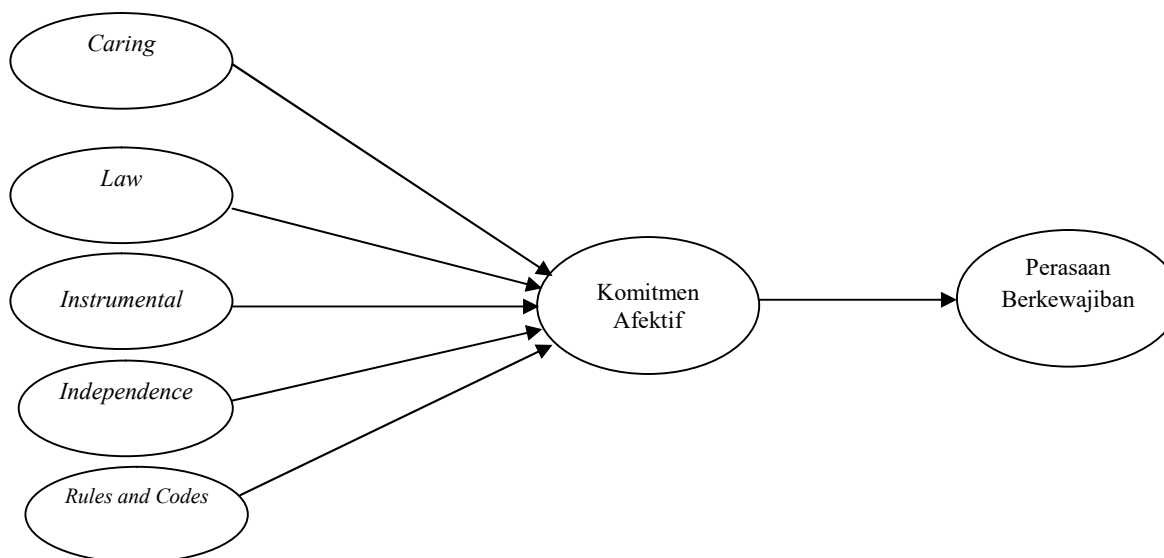
Bentuk perasaan berkewajiban individu merupakan keyakinan preskriptif tentang apakah seseorang tersebut harus merasa lebih peduli tentang kemakmuran organisasi dan harus membantu untuk mencapai tujuan organisasi atau tidak (Eisenberger *et al.*, 2001). Oleh karenanya individu yang berbeda menyiratkan karyawan dapat bereaksi secara berbeda terhadap perasaan berkewajiban dan pemenuhan kewajiban dan juga berkontribusi secara berbeda terhadap hubungan organisasi dengan individu yang berada didalamnya (Ladebo, 2006).

Di dalam konsep teori dukungan organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986) atau *perceived organizational support* (POS), terdapat norma timbal balik untuk hasil yang mengarah pada kewajiban yang dirasakan untuk membantu organisasi (Eisenberger *et al.*, 2001), serta harapan bahwa peningkatan kinerja yang dihasilkan adalah atas nama organisasi (misalnya: Arshadi, 2011). Dengan demikian, perasaan berkewajiban merupakan hal yang ditemukan secara positif timbul dari POS, dan setelahnya perasaan berkewajiban dikaitkan dengan komitmen afektif (Eisenberger *et al.*, 2001). Coyle-Shapiro *et al.*, (2006) memperkuat dukungan atas sifat hubungan empiris tersebut (POS-perasaan berkewajiban) pada dua sampel yang berbeda yakni masing – masing pada sampel kontraktor dan klien. Hasil empiris ini menyebutkan bahwa perasaan berkewajiban berkorelasi dengan anteseden seperti dukungan organisasi dan komitmen afektif. Penelitian sebelumnya yang telah teridentifikasi mencoba untuk menganalisa perasaan berkewajiban pegawai dalam perspektif teoritis yang berbeda (Shih dan Chen, 2010; Ogungbamila, 2010; Ladebo, 2006). Sementara hal ini ditegaskan lagi oleh Pradesa, Taufik, dan Novira (2018) bahwa konstruk perasaan berkewajiban dipandang tidak selalu menjadi bentuk resiprositas utama dan baku dari persepsi dukungan organisasi. Oleh karenanya dalam penelitian ini perasaan berkewajiban dipandang sebagai hasil dari iklim kerja etis secara tidak langsung melalui keterikatan emosional pada organisasi.

Para peneliti sebelumnya telah mengkaji hubungan perasaan berkewajiban dengan komitmen organisasional afektif (Eisenberger *et al.*, 2001; Coyle-Shapiro *et al.*, 2006; Lew, 2009; Lew, 2011). Secara umum komitmen afektif akan diperiksa sebagai hasil dari perasaan berkewajiban. Karena korelasi tinggi yang diidentifikasi dalam hasil empiris sebelumnya antara dua variabel (perasaan berkewajiban dengan komitmen afektif), dalam penelitian ini argumentasi ilmiah yang melandasi model penelitian yang dibangun adalah bahwa berdasarkan norma timbal balik, komitmen afektif dipandang dapat menjadi penentu dari perasaan berkewajiban seseorang terhadap organisasinya.

C. Pengembangan Model Dan Hipotesis

Dari tinjauan literatur, terdapat dasar yang kuat dalam memprediksi tingkat dan variasi dalam dimensi iklim kerja etis beserta hasilnya yang dimungkinkan berlaku pada pegawai yang bekerja di sektor publik. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa peningkatan tingkat masing-masing dimensi iklim kerja etis akan terkait secara positif dengan persepsi pegawai atas komitmen afektif yang dirasakan, serta pada akhirnya diasumsikan dapat meningkatkan perasaan berkewajiban pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

II. Metodologi Penelitian

Studi ini mengambil obyek penelitian pada organisasi publik terutama organisasi pemerintahan di tingkatan Provinsi. Responden dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Kriteria pegawai yang menjadi responden merupakan pegawai yang tidak masuk kategori struktural, dengan ditentukan secara non acak, dengan metode pengambilan sampel yakni *convenience sampling*. Penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian dilakukan sepanjang bulan Mei 2018, untuk selanjutnya diidentifikasi sebanyak 42 pegawai mengisi secara lengkap kuesioner penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Instrumen survei kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari beberapa ahli teoritis dan penelitian empiris terdahulu, antara lain adalah dimensi iklim kerja etis yang dikembangkan dari Victor and Cullen (1987, 1988) yang kemudian dikembangkan oleh Goldman dan Tabak (2010), instrumen komitmen organisasional afektif (ACQ) diadopsi dari Allen dan Meyer (1990), sementara instrumen perasaan berkewajiban diadopsi dari Eisenberger *et al.*, (2001). Skor yang diperoleh dari instrumen ini digunakan untuk mendefinisikan variabel yang tercantum dalam Tabel 1, berikut rata-rata dan standar deviasi serta nilai untuk bobot faktornya per indikator. Setiap pernyataan yang digunakan untuk membangun variable dalam model penelitian mensyaratkan bahwa responden dapat menyesuaikan persepsi atas berbagai kondisi dan proses yang sesuai dengan apa yang terjadi di organisasi. Kemudian, semua item yang digunakan dalam penelitian ini diukur berdasarkan skala Likert untuk 5 poin mulai dari 1 (benar-benar tidak setuju) hingga 5 (sepenuhnya setuju).

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural (*structural equation modelling*) atau SEM berbasis Partial Least Square (PLS). Penggunaan PLS ini mempertimbangkan jumlah sampel penelitian yang relatif kecil sehingga tidak dapat dianalisis dengan SEM yang berbasis kovarian seperti AMOS dan Lisrel.

III. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel yang masuk dalam model persamaan struktural di penelitian ini. Nilai indikator tertinggi yang diamati dalam model penelitian adalah tentang perhatian utama di Institusi tentang apa yang terbaik bagi setiap



orang (rerata sebesar 3.95). Sementara nilai indikator terendah adalah tentang merasa berkewajiban untuk memberikan 100 persen energi (rerata sebesar 2.93). Analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk masing-masing variabel laten untuk memeriksa validitas internal. Nilai bobot faktor disajikan pada Tabel I. Seperti yang digambarkan pada Tabel I, setiap bobot faktor dikategorikan signifikan secara statistik ($p, 0,05$). Berdasarkan nilai bobot faktor yang ditemukan untuk setiap indikator persamaan struktural, iklim kerja etis *caring* lebih direfleksikan oleh perhatian utama di institusi tentang apa yang terbaik bagi setiap orang. Sedangkan *law* lebih cenderung ditunjukkan oleh kesuksesan di Institusi dicapai sesuai ketentuan prosedur, *instrumental* cenderung ditunjukkan oleh pegawai yang cenderung melindungi kepentingan sendiri di atas semua, *independence* lebih direfleksikan oleh pegawai bisa diharapkan mengikuti keyakinan dan moral pribadi. Sementara *rules and codes* lebih ditunjukkan oleh pegawai mematuhi hukum dan standar profesional di atas pertimbangan lainnya. Bekerja di organisasi mempunyai arti pribadi yang sangat penting merupakan hal yang paling merefleksikan komitmen afektif seorang pegawai, sementara perasaan berkewajiban cenderung ditunjukkan dengan pegawai yang merasa wajib untuk melayani atau memuaskan pihak lain.

Tabel 1. Mean, Standar Deviasi dan Bobot Faktor

| | Mean | SD | Bobot Faktor |
|---|------|-------|--------------|
| Caring | | | |
| Perhatian terpenting tentang kebaikan institusi secara keseluruhan | 3.79 | .682 | .791 |
| Pertimbangan utama tentang apa yang terbaik bagi Institusi | 3.79 | .782 | .884 |
| Perhatian utama di Institusi tentang apa yang terbaik bagi setiap orang | 3.95 | .825 | .738 |
| Law | | | |
| Kesuksesan di Institusi dicapai sesuai ketentuan prosedur | 3.90 | .656 | .782 |
| Ketat dalam mematuhi kebijakan organisasi yang diterapkan | 3.86 | .608 | .840 |
| Pegawai selalu mewujudkan kepatuhan atas aturan yang berlaku | 3.86 | .814 | .831 |
| Instrumental | | | |
| Upaya positif memajukan kepentingan Institusi terlepas dari konsekuensi | 3.74 | .857 | .882 |
| Tidak ada ruang moral pribadi atau etika sendiri dari seseorang | 3.76 | .692 | .906 |
| Pegawai cenderung melindungi kepentingan sendiri di atas semua | 3.79 | .842 | .903 |
| Independence | | | |
| Pegawai bisa diharapkan mengikuti keyakinan dan moral pribadi | 3.55 | .861 | .842 |
| Pegawai dipandu oleh etika pribadi | 3.26 | 1.191 | .547 |
| Pegawai dapat memutuskan untuk apa yang benar dan salah | 3.40 | .828 | .931 |
| Rules and Codes | | | |
| Pegawai sangat mempertimbangkan hukum atau kode etik profesi | 3.38 | .962 | .874 |
| Pegawai secara ketat mengikuti hukum atau standar professional | 3.64 | .879 | .877 |
| Pegawai mematuhi hukum dan standar profesional di atas | 3.86 | .899 | .902 |



pertimbangan lainnya

Komitmen Afektif

| | | | |
|---|------|-------|------|
| Bekerja di organisasi mempunyai arti pribadi yang sangat penting | 3.69 | .869 | .776 |
| Mempunyai perasaan memiliki yang sangat kuat | 3.45 | .861 | .896 |
| Bangga mengatakan kepada orang lain tentang bekerja di organisasi | 3.67 | 1.028 | .835 |
| Merasa secara emosional terikat dengan organisasi | 3.64 | 1.144 | .629 |
| Merasa perhatian tentang organisasi secara keseluruhan | 3.43 | 1.172 | .912 |
| Merasa permasalahan organisasi adalah permasalahan saya juga | 3.43 | 1.063 | .645 |

Perasaan Berkewajiban

| | | | |
|--|------|-------|------|
| Merasa berkewajiban membantu mencapai tujuan organisasi | 3.54 | 1.110 | .882 |
| Merasa berkewajiban meyakinkan hasil kerja berkualitas yang dihasilkan | 3.45 | 1.131 | .835 |
| Merasa berkewajiban untuk mengambil waktu pribadi | 3.50 | .862 | .750 |
| Merasa berkewajiban untuk melayani atau memuaskan pihak lain | 3.52 | 1.018 | .645 |
| Merasa berkewajiban untuk memberikan 100 persen energi | 2.93 | .867 | .765 |

Seluruh bobot faktor secara statistik signifikan pada level $p < .001$.

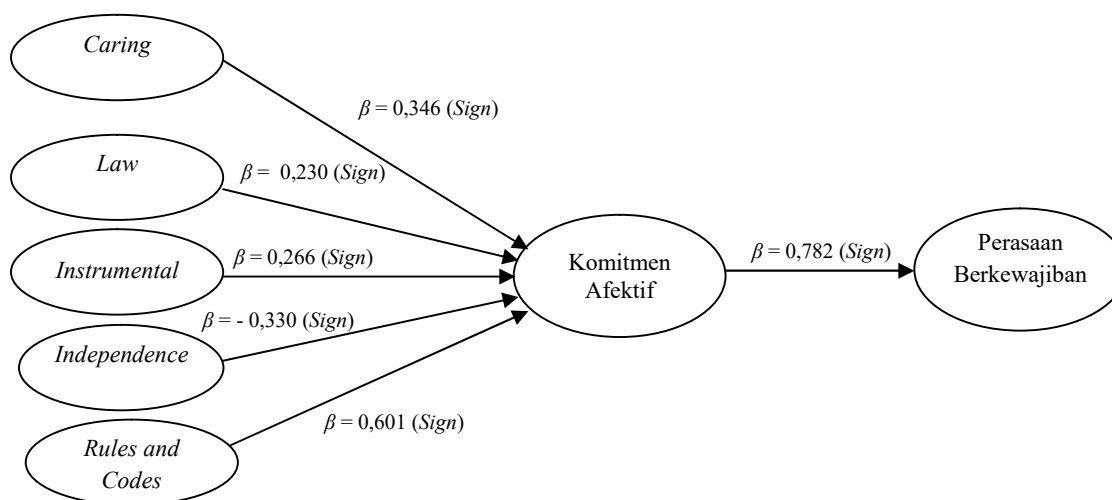
Tabel 2 dibawah menunjukkan nilai statistik deskriptif untuk masing – masing variabel terutama nilai rerata (*mean*) dan standar deviasi. Kemudian korelasi antar konstruk variabel juga dicantumkan berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil analisis mengungkap nilai untuk kriteria kualitas model persamaan struktural yang berbasis PLS (*Partial Least Square*).

Tabel 2. Statistik Deskriptif, Korelasi Antar Variabel, Dan PLS Quality Criteria

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. <i>Caring</i> | (.758) | | | | | | |
| 2. <i>Instrumental</i> | .132 | (.880) | | | | | |
| 3. <i>Independence</i> | .052 | .575** | (.755) | | | | |
| 4. <i>Law</i> | .107 | .729** | .648** | (.752) | | | |
| 5. <i>Rules and Codes</i> | .049 | .708** | .696** | .589** | (.872) | | |
| 6. <i>Komitmen Afektif</i> | .419** | .715** | .408* | .602** | .713** | (.875) | |
| 7. <i>Perasaan Berkewajiban</i> | .396* | .513** | .215 | .386* | .575** | .782** | (.838) |
| Mean | 3,841 | 3,873 | 3,762 | 3,405 | 3,627 | 3,552 | 3,062 |
| Standard Deviation | 2,086 | 1,724 | 1,991 | 2,552 | 2,452 | 5,412 | 3,632 |
| AVE | .650 | .804 | .625 | .668 | .782 | .624 | .609 |
| Composite Reliability | .847 | .925 | .827 | .858 | .915 | .907 | .885 |

Notes: **p , 0.01; *p , 0.05; Alpha Cronbach's untuk setiap skala ditunjukkan oleh angka diagonal dan tercetak miring.

Rerata konstruk variabel tertinggi adalah tentang iklim kerja etis *instrumental*, sementara konstruk variabel terendah adalah tentang perasaan berkewajiban. Seluruh konstruk menunjukkan nilai konsistensi internal yang dapat diterima, ditinjau dari nilai *alpha cronbach* dan reliabilitas kompositnya, berikut nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang ditemukan pada setiap variabel. Sementara nilai R_1^2 untuk komitmen afektif ditemukan sebesar = 0,7677 dan R_2^2 untuk perasaan berkewajiban ditemukan sebesar = 0,6122. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi iklim kerja etis (*caring, law, instrumental, independence, serta rules and codes*) mampu menjelaskan sebesar 76,77 persen varian dari komitmen afektif, sedangkan sisanya sebesar 23,23 persen dijelaskan oleh hal atau faktor lain diluar dimensi iklim kerja etis tersebut. Kemudian komitmen afektif mempunyai persentase penjelas atas perasaan berkewajiban sebesar 61,22 persen, sementara sisanya 38,78 persen merupakan hal atau faktor lain diluar komitmen afektif. Sementara untuk model keseluruhan ditinjau dari perhitungan nilai *Q-Square* adalah : $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - 0,091 = 0,909$. Artinya keseluruhan model mampu menjelaskan varian penjelas perasaan berkewajiban sebesar 90,9 persen, sementara sisanya 9,1 persen adalah faktor-faktor diluar yang terdapat pada model penelitian.



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Penelitian

Berdasarkan Gambar 2 secara umum hasil penelitian menunjukkan dampak yang penting dari masing – masing dimensi iklim kerja etis (*caring, law, instrumental, independence, rules and codes*) terhadap komitmen afektif pegawai. Dampak yang terbesar ditunjukkan oleh dimensi iklim kerja etis *rules and codes* dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai. Hal yang paling menarik adalah hasil penelitian mengungkap keterkaitan yang bersifat negatif dari dimensi iklim kerja etis *independence* terhadap komitmen afektif pegawai. Hal ini berarti bahwa *independence* yang lebih direfleksikan oleh pegawai yang bisa diharapkan mengikuti keyakinan dan moral pribadi mempunyai dampak yang berbanding terbalik atas keterikatan emosional dan psikis pegawai terhadap organisasinya. Semakin tinggi persepsi pegawai atas iklim etis *independence*, maka hal ini akan semakin menurunkan keterikatan psikis dan emosional pegawai pada organisasinya. Dimensi *independence* sebagai salah satu dimensi iklim kerja etis lebih dipandang sebagai bentuk nilai etika personal atau pribadi, seperti misalnya pegawai yang diharapkan mengikuti keyakinan dan moral pribadi serta dipandu oleh etika pribadi. Oleh karenanya hal ini dapat memperjelas fakta empiris tentang dampak negatif dari *independence* terhadap komitmen afektif.



Berdasarkan diagram jalur untuk hasil penelitian sesuai dengan Gambar 2, komitmen afektif menjadi hal yang paling besar nilai pengaruhnya terhadap perasaan berkewajiban jika dibandingkan dengan nilai pengaruh antar variabel lainnya (dimensi iklim kerja etis terhadap komitmen afektif) yang diamati dalam model penelitian. Oleh karena itu hal ini menjawab pertanyaan pertama penelitian ini, yakni komitmen afektif ditemukan mampu memperkuat efek dari masing-masing dimensi iklim kerja etis pada peningkatan perasaan berkewajiban pegawai.

Rules and codes ditemukan menjadi mempunyai dampak terbesar pada peningkatan perasaan berkewajiban pegawai negeri sipil melalui komitmen afektif. Dimensi *rules and codes* ini lebih terkait dengan standar etika prinsip. Dalam hal ini pegawai negeri sipil harus bersikap dan berperilaku berdasarkan mandat dari beberapa sistem eksternal seperti hukum atau kode etik profesional, yang mana diatur dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara (Misal UU ASN No 5 Tahun 2014). Menariknya, fakta empiris menunjukkan perasaan berkewajiban yang dirasakan pegawai merupakan hal yang terendah yang ditunjukkan dan ditampilkan berdasarkan fakta di lapangan, meskipun keterikatan emosional pegawai menjadi hal yang terpenting dalam mendorong perasaan berkewajiban bagi pegawai negeri sipil tersebut.

Di sisi lain temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam sektor publik atau pelayanan publik, *rules and codes* merupakan dimensi iklim kerja etis yang terpenting yang terkait dengan sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Hal ini memperkuat temuan empiris seperti Tsai dan Huang (2008) dan Huang *et al.*, (2012) tentang pentingnya *rules and codes* dalam memprediksi sikap individual yang terbentuk dalam suatu organisasi, khususnya organisasi pelayanan publik. Di sisi lain dalam konteks organisasi layanan publik, temuan penelitian tidak mengkonfirmasi hasil empiris terdahulu seperti Dharmanegara *et al.*, (2016), dikarenakan seluruh dimensi iklim kerja etis mempunyai dampak penting pada komitmen afektif pegawai yang bekerja di sektor publik.

IV. Kesimpulan

Konsep perasaan berkewajiban dapat dikategorikan menjadi hasil utama dari keterikatan emosional individu pada organisasinya. Penelitian ini membuktikan bahwa perasaan berkewajiban dapat ditelaah dengan diluar perspektif pertukaran sosial atau yang umumnya sebagai bentuk resiprositas dari persepsi dukungan organisasi (POS). Secara umum komitmen afektif terbukti mampu memperkuat dampak dari masing-masing dimensi iklim kerja etis terhadap pembentukan sikap positif individu bagi organisasi dalam bentuk perasaan berkewajiban. Studi ini telah memeriksa persepsi pelayan publik atas iklim kerja etis dalam birokrasi dan dengan demikian telah menambahkan informasi yang relatif jarang tentang iklim kerja etis di sektor publik.

Menilai pengaruh untuk perasaan berkewajiban sangat penting mengingat kisaran manfaat hasil yang dihasilkan oleh persepsi pegawai atas iklim kerja etis yang lebih positif. Konsep iklim kerja etis yang diderivasi dalam masing-masing dimensinya menangkap gagasan bahwa persepsi positif atas etika dalam organisasi ini timbul sedemikian rupa dan mempunyai arti yang berbeda-beda sehingga secara dinamis dapat berkontribusi pada hasil sikap, perilaku, dan kinerja individual. Selanjutnya, artikel ini menguji dasar asumsi dan dukungan empiris untuk aspek program etika dalam organisasi pemerintah didorong dalam mendukung keterikatan emosional dan psikis bagi pelayan publik. Temuan menunjukkan bahwa administrator publik dapat mengambil tindakan khusus untuk meningkatkan persepsi pegawai negeri tentang iklim kerja etis, dan hal ini secara berlanjut akan mendorong hasil sikap dan perilaku positif dalam bekerja.

Salah satu keterbatasan utama penelitian ini adalah selain jumlah sampel yang relatif sedikit, sampel *non-random* dapat membatasi kemampuan untuk menyamaratakan semua gambaran populasi. Selain itu, varians yang ditemukan relatif kecil pada data di tingkat



organisasi, Keterbatasan tambahan adalah bahwa data tidak termasuk ukuran iklim terkait dalam organisasi, seperti halnya data tersebut akan berguna dalam memahami hubungan dan dampak iklim dalam organisasi yang bersifat relatif. Akhirnya, penggunaan instrumen survei tunggal untuk mengumpulkan semua data yang dianalisis dari sejumlah sampel yang relatif kecil dapat berpotensi menimbulkan masalah perbedaan metode umum (*common variance method*). Tetapi kecocokan model (*goodness of fit*) yang terungkap dari temuan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan sumber dan metode berbeda diharapkan dapat mengurangi kekhawatiran tersebut.

Terlepas dari keterbatasan tersebut, studi ini diyakini dapat memberikan wawasan awal yang penting pada orientasi iklim kerja yang lebih beretika dalam organisasi pemerintah. Temuan penelitian didasarkan pada studi ini dipandang sebagai investigasi kuantitatif pertama yang menguji dimensi iklim kerja etis terhadap persepsi berkewajiban melalui komitmen afektif. Studi selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang menjadi anteseden dari perasaan berkewajiban dalam kerangka atau perspektif yang berbeda. Diharapkan temuan dan implikasi dari penelitian ini akan memberikan ruang yang potensial untuk meningkatkan penelitian selanjutnya yang lebih disempurnakan dan terarah terutama untuk menjawab pertanyaan penelitian lain di bidang penyelidikan penting tentang iklim kerja etis, komitmen, maupun perasaan berkewajiban.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arshadi, N.(2011).The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 1103 – 1108.
- Babin, B. J., Boles, J. S., Robin, D. P.(2000).Representing the Perceived Ethical Work Climate Among Marketing Employees. *Journal of the Academy of Marketing Science* 28(3), 345–358.
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh,A., Haghdoost,A. (2014). Nurses' perception of ethical climate and organizational commitment. *Nursing Ethics*, Vol. 21(3) 278–288.
- Coyle-Shapiro, J.A.M., Morrow, P.C., Kessler, I.(2006).Serving Two Organizatoins : Exploring The Employment Relationship of Contracted Employees. *Human Resource Management*, Winter 2006, Vol. 45, No. 4, Pp. 561–583.
- Cullen, J.B., Parboteeah,K.P., Victor,B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46 : 127–141.
- Dharmanegara, I.B.A., Pradesa, H.A., Tanjung, H., & Harijanto,D.(2016).Becoming Emotionally Attached to Team : The Role of Ethical Climate Dimension in Nursing Profession. *Proceeding 15th Anniversary PDIM FEB Universitas Brawijaya International Conference*, pp. 105 – 120.



- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, No 3, 500-507.
- Eisenberger, Robert, Stephen Armeli, Barbara Rexwinkel, Patrick D. Lynch, Linda Rhoades. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86, No 1, 42 – 51.
- Goldman, A., and N. Tabak. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics*; 17(2): 233–246.
- Huang, C.C.; You, C.S., Tsai, M.T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, Vol. 19(4), 513–529. DOI : 10.1177/0969733011433923.
- Ladebo, O. J. (2006). Perception of organizational politics: Examination of a situational antecedent and consequences among Nigeria's extension personnel. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 225 - 281.
- Lew, T.Y. (2009). The Relationships between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics working with Private Higher Educational Institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences* , 9(1), 73 – 87.
- Lew, T.Y. (2011). Understanding the antecedents of affective organizational commitment and turnover intention of academics in Malaysia: The organizational support theory perspectives. *African Journal of Business Management*, Vol.5 (7), pp. 2551-2562.
- Malloy, D.C., Agarwal, J. (2010). Ethical Climate in Government and Nonprofit Sectors: Public Policy Implications for Service Delivery. *Journal of Business Ethics*, 94:3–21. DOI 10.1007/s10551-008-9777-1
- Martin, K.D., Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analysis review. *Journal of Business Ethics*; 90(4): 593–606.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Moldogaziev, T.T., Silvia, C.(2015). Fostering Affective Organizational Commitment in Public Sector Agencies : The Significance of Multifaceted Leadership Roles. *Public Administration* Vol. 93, No. 3, 2015 (557–575). DOI: 10.1111/padm.12139.
- Mulki, J.P.; Jaramillo, F., Locander, W.B. (2006). Effect of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXVI, no. 1 (winter 2006), pp. 19–26.
- Ogunbamila, B. (2010). Effects Of Felt Obligation On Occupational Burnout Among Employees Of Post Consolidation Banks In Akure Nigeria. *IFE Psychologia : An International Journal*, Volume 18, Issue 2, Sep 2010, p. 137 – 149.



- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 24:1-24 (August 1998). <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>.
- Pradesa, H.A., Taufik, N.I., Novira, A. (2018). Isu Konseptual Tentang Perasaan Berkewajiban (*Felt Obligation*) Individu Dalam Perspektif Kerangka Pertukaran Sosial. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 1*, 1 – 11.
- Raile, E.D. (2012). Building Ethical Capital: Perceptions of Ethical Climate in the Public Sector. *Public Administration Review*, Vol. 73, Iss. 2, pp. 253–262. DOI:10.1111/j.1540-6210.2012.02649.x.
- Rasmussen, K., Malloy, D., Agarwal, J. (2003). The ethical climate of government and non-profit organizations Implications for public-private partnerships. *Public Management Review*, 5:1, 83-97, DOI: 10.1080/1461667022000028825.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research* 54(1), pp. 39–52.
- Shacklock, A., Manning, M., Hort, L. (2011). Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 2011, 9(1), pp. 51-66.
- Shafer, William E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 22 Iss 7 pp. 1087 – 1110. <http://dx.doi.org/10.1108/09513570910987385>.
- Sharma, J.; Dhar, R.L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review*, Vol. 45, Iss 1, pp. 161 – 182. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Shih, C.T., & Chen, S.J. (2010). The Social Dilemma Perspective on Psychological Contract Fulfilment and Organizational Citizenship Behaviour. *Management and Organization Review*, 7:1 125–151.
- Shore, L.M., Martin, H.J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, Vol. 42 No. 7, 1989, pp. 625 – 638.
- Stensota, H.O. (2010). The Conditions of Care: Reframing the Debate about Public Sector Ethics. *Public Administration Review*, March – April 2010, pp. 295 – 303.
- Trevino, L.K., Butterfield, K.D. and McCabe, D.L. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8 No. 3, pp. 447-76.
- Tsai, M.T., Huang, C.C. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment : A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics* 80:565–581. DOI 10.1007/s10551-007-9455-8.



JIBEKA

Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia

ISSN 2620-875X (Online) ISSN 0126-1258 (Print)

<https://www.jurnal.stie.asia.ac.id>

Hal. 16-29

- Vashdi, Dana R.; Vigoda-Gadot, Eran; Shlomi, Dvir.(2012).Assessing Performance: The Impact of Organizational Climates and Politics on Public Schools' Performance. *Public Administration*. DOI:10.1111/j.1467-9299.2011.01968.x.
- Victor, B., J. B. Cullen. (1987). *A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations*. in W. C. Frederick and L. E. Preston (eds.), *Business Ethics: Research issues and empirical studies* (JAI Press Inc, Greenwich, CT), pp. 77–97.
- Victor, B., J. B. Cullen. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101–125.
- Weeks, W.A., Loe, T.W., Chonko, L.B., Wakefield, K. (2004). The Effect of Perceived Ethical Climate on The Search For Sales Force Excellence. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXIV, no. 3 (summer 2004), pp. 199–214.
- Wylid.,D.,C dan Jone.,C.,A .(2007).The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Models of Ethical Decision Making: An Agenda for Research.*Journal of Business Ethics*, Vol. 16, No. 4 hlm 465-472.