

**THE INFLUENCE OF ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR AMONG NON-CIVIL
SERVANT EMPLOYEES AT DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG**

**PENGARUH IKLIM ETIS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR PADA PEGAWAI NON-ASN
DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG**

Julia Puspawati

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Widyatama
julia.puspawati@widyatama.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of ethical climate and organizational commitment on deviant workplace behavior among non-civil servant administrative employees at Dinas Perhubungan Kota Bandung. The descriptive analysis results show that the perceived ethical climate is categorized as fairly good, with the highest dimensions being rules and law and code, while the instrumental dimension is the lowest. Organizational commitment is also considered fairly good, with the highest dimension being continuance commitment and the lowest being normative commitment. The level of deviant workplace behavior is relatively low, with organizational deviance higher than interpersonal deviance. The verification analysis indicates that the ethical climate has a significant influence on deviant workplace behavior; however, the direction of this influence is positive with weak strength, which is inconsistent with the initial hypothesis predicting a negative relationship. Meanwhile, organizational commitment does not show a significant effect on deviant workplace behavior, suggesting that factors beyond the research model may play a more dominant role in influencing deviant workplace behavior.

Keywords: Ethical Climate, Organizational Commitment, Deviant Workplace Behavior, Deviant Behavior, Non-Civil Servant Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim etis dan komitmen organisasional terhadap *deviant workplace behavior* pada pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim etis yang dirasakan pegawai tergolong cukup baik, dengan dimensi *rules* serta *law and code* sebagai yang tertinggi, sedangkan dimensi *instrumental* terendah. Komitmen organisasional juga berada pada kategori cukup baik, dengan dimensi komitmen berkelanjutan sebagai yang tertinggi dan komitmen normatif terendah. Tingkat *deviant workplace behavior* tergolong relatif rendah, dengan deviasi terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan deviasi interpersonal. Secara verifikatif, iklim etis berpengaruh signifikan terhadap *deviant workplace behavior*, namun arah pengaruhnya positif dengan kekuatan lemah, tidak sesuai dengan hipotesis awal yang memprediksi pengaruh negatif. Sementara itu, komitmen organisasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *deviant workplace behavior*, mengindikasikan adanya faktor lain di luar model penelitian yang lebih berperan dalam mempengaruhi perilaku menyimpang di tempat kerja.

Kata Kunci: Iklim Etis, Komitmen Organisasional, *Deviant Workplace Behavior*, Perilaku Menyimpang, Pegawai Non-ASN.

PENDAHULUAN

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah lembaga pemerintah yang memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Tugas OPD sebagai penyedia layanan publik adalah untuk memenuhi kebutuhan para penerima layanan serta melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga tujuan

good government dan *good governance* dapat tercapai (Lewaherilla, 2017). Salah satu daerah di Indonesia yang terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publiknya adalah Kota Bandung yang memiliki visi mewujudkan fasilitas publik yang memadai dalam segala sektor.

Sumber daya manusia di Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

terbagi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pekerja Harian Lepas (PHL), atau disebut non-ASN. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang ditetapkan sebagai pejabat karir dan melakukan tugas-tugas dalam bidang publik atau menawarkan jasa-jasa publik lainnya, serta diberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan. Di sisi lain, Pegawai Harian Lepas (PHL) adalah individu yang dipilih oleh badan atau organisasi pemerintah atau swasta. Mereka dibayar harian, mingguan, atau bulanan, tergantung kebijakan organisasi terkait (Ginting et al., 2022).

Meskipun OPD memiliki misi utama untuk memberikan pelayanan publik secara optimal, kenyataannya belum semua unit kerja mampu memenuhi harapan masyarakat. Terdapat dua faktor yang memengaruhi implementasi pelayanan publik oleh organisasi pemerintah. Pertama adalah komitmen organisasi untuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan secara konsisten. Kedua, peran aparatur pelaksana, baik ASN maupun non-ASN, yang bertanggung jawab menjalankan fungsi pelayanan dan harus berpedoman pada komitmen organisasi (Lawaherilla, 2018). Tuntutan masyarakat yang semakin besar atas transparansi dan akuntabilitas juga menjadikan kinerja sumber daya manusia, khususnya pegawai non-ASN, sebagai aspek yang sangat menentukan dalam menjalankan roda pelayanan publik secara optimal. Oleh karena itu, upaya perbaikan manajemen dan pengawasan terhadap kinerja pegawai

perlu dilakukan secara konsisten dan menyeluruh.

Dinas Perhubungan Kota Bandung merupakan salah satu OPD di Kota Bandung dengan jumlah pegawai non-ASN terbanyak, sebagaimana dinyatakan oleh Sekretaris Daerah Kota Bandung, Ema Sumarna¹. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai non-ASN mendominasi komposisi sumber daya manusia di lingkungan kerja OPD tersebut. Jumlah pegawai non ASN yang lebih besar dibandingkan ASN menunjukkan bahwa kelompok ini memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran fungsi pelayanan. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kontribusi dan kinerja pegawai non-ASN tersebut. Pelayanan publik dapat berjalan secara optimal apabila seluruh pegawai, termasuk non-ASN, melaksanakan fungsi pelayanan dengan baik serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi, terutama dalam hal menerapkan kebijakan dan peraturan yang berlaku.

Namun demikian, pelaksanaan aturan kedisiplinan belum sepenuhnya berjalan efektif di lapangan. Lawaherilla (2017) menekankan bahwa pegawai perangkat daerah seharusnya menunjukkan komitmen terhadap pelayanan publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam praktiknya, komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi masih kerap diabaikan. Sebagai penyedia layanan publik, pegawai OPD dituntut untuk menjunjung tinggi nilai etika dan membangun lingkungan kerja yang etis dalam menjalankan tugas pemerintahan (Lawaherilla, 2018). Namun, nilai dan

¹ Anas Ali Hamzah, “*Tenaga Honorer di Pemkot Bandung Diminta Waspada, Hati-hati Penipuan Janjikan Status ASN*”, ([https://www.sinarjabar.com/nasional/pr-](https://www.sinarjabar.com/nasional/pr-2914828721/tenaga-honorer-di-pemkot-bandung-diminta-waspada-hati-hati-penipuan-janjikan-status-asn?page=2)

2914828721/tenaga-honorer-di-pemkot-bandung-diminta-waspada-hati-hati-penipuan-janjikan-status-asn?page=2, diakses pada 28 Februari 2024).

komitmen tersebut belum sepenuhnya diinternalisasi oleh seluruh pegawai. Salah satu bentuk nyata permasalahan ini adalah rendahnya tingkat kedisiplinan terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.

Hasil observasi menunjukkan masih banyak pegawai non-ASN yang tidak hadir tepat waktu, tidak melakukan presensi, atau meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Kondisi ini sebagian besar disebabkan oleh tidak adanya sanksi tegas bagi pegawai non-ASN, berbeda dengan pegawai ASN yang dapat dikenai sanksi administratif berdasarkan data presensi. Selain itu, perilaku seperti tidak melakukan *check-in* dan *check-out* di mesin presensi, pulang lebih awal tanpa izin, serta bersantai di luar kantor saat jam kerja masih sering dijumpai. Rendahnya pengawasan dan lemahnya penegakan aturan semakin memperburuk kepatuhan terhadap jam kerja. Berbagai bentuk pelanggaran tersebut menunjukkan lemahnya komitmen terhadap tanggung jawab organisasi. Jika tidak ditangani secara serius, hal ini akan terus menghambat peningkatan kualitas pelayanan publik.

Perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai non-ASN tersebut merupakan bentuk nyata dari perilaku menyimpang di tempat kerja atau *deviant workplace*

behavior. Jeewandara dan Kumari (2021) mendefinisikan *deviant workplace behavior* sebagai perilaku yang dilakukan secara sengaja dan melanggar norma-norma di lingkungan kerja, serta dapat membahayakan kesehatan organisasi dan pegawainya. Robinson dan Bennett (1995) juga menyebutkan bahwa perilaku deviasi pegawai di tempat kerja sebagai tindakan sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang penting, sehingga dapat merugikan kesejahteraan organisasi maupun anggotanya. Dalam praktiknya, *deviant workplace behavior* kerap ditemukan di kalangan pegawai non-ASN. Selama tahun 2024-2025, berbagai kasus pelanggaran terjadi di berbagai daerah, seperti pemecatan enam honorer BPBD Kabupaten Serang karena ketidakhadiran tanpa keterangan², pemberhentian staf honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Serang karena pelanggaran disiplin³, hingga dugaan pelecehan seksual oleh pegawai honorer DPRD DKI Jakarta⁴. Pemerintah Kabupaten Merauke pun mencatat ancaman pemberhentian terhadap honorer yang tidak disiplin⁵, sementara praktik honorer 'siluman' di Satpol-PP Pesawaran⁶ menunjukkan bentuk penyimpangan administratif lainnya. Berbagai kasus ini memperlihatkan bahwa perilaku menyimpang merupakan

² Radar24news, "Enam Honorer BPBD Kabupaten Serang Dipecat, Ini Penyebabnya!", (<https://radar24news.com/daerah/2025/02/14/enam-honorer-bpbd-kabupaten-serang-dipecat-ini-penyebabnya/>, diakses pada 22 Juli 2025).

³ Rasyid, "Langgar Disiplin, Staf Honorer Dishub Kabupaten Serang Kena Sanksi Pemecatan" (<https://www.bantennews.co.id/langgar-disiplin-staf-honorer-dishub-kabupaten-serang-kena-sanksi-pemecatan/>, diakses pada 22 Juli 2025)

⁴ Rachmadina R. & Pratama A.M., "Pegawai Honorer DPRD Jakarta Dinonaktifkan Usai Laporkan Dugaan Pelecehan Seksual", (<https://megapolitan.kompas.com/read/2025/04/22/22312521/pegawai-honorer-dprd-jakarta-dinonaktifkan-usai-laporkan-dugaan-pelecehan-seksual>

, diakses pada 22 Juli 2025).

⁵ Antoro T., "Pemkab Merauke Evaluasi Honorer, Pegawai Tidak Disiplin Terancam Diberhentikan" (<https://infopublik.id/kategori/nusantara/901514/pemkab-merauke-evaluasi-honorer-pegawai-tidak-disiplin-terancam-diberhentikan>, diakses pada 22 Juli 2025)

⁶ Trabas.co, "Diduga Pemda Pesawaran Gaji Honorer Siluman di Satpol-PP, Langgar UU ASN", (<https://trabas.co/berita-1393-diduga-pemda-pesawaran-gaji-honorer-siluman-di-satpolpp-langgar-uu-asn>, diakses pada 22 Juli 2025).

isu yang perlu mendapatkan perhatian serius, terutama dalam konteks pegawai non-ASN.

Dalam konteks ini, pegawai non-ASN di Dinas Perhubungan Kota Bandung memegang peran penting dalam operasional harian karena peran mereka secara langsung memengaruhi kelancaran dan kualitas pelayanan publik. Meskipun bukan ASN, mereka bertanggung jawab atas fungsi penting seperti pengaturan lalu lintas, pengawasan parkir, serta pelayanan administrasi. Jumlah pegawai non-ASN yang relatif besar dibandingkan ASN menjadikan kontribusi mereka sangat menentukan kualitas layanan kepada masyarakat. Namun, perbedaan status kepegawaian dengan ASN sering kali berdampak pada kepastian kerja, motivasi, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Kondisi ini menempatkan pegawai non-ASN pada posisi strategis sekaligus rentan terhadap munculnya perilaku menyimpang, sehingga diperlukan penelitian mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meminimalisasi potensi perilaku tersebut.

Sejalan dengan hal tersebut, berbagai penelitian terdahulu menyoroti keterkaitan antara status kepegawaian, komitmen organisasional dan kecenderungan perilaku menyimpang. Julindrastuti dan Karyadi (2021) menemukan bahwa pegawai kontrak dan tetap memiliki tingkat komitmen serupa, tetapi kepuasan kerja terbukti menjadi faktor yang lebih menentukan. Jalonen (2006), melalui penelitian longitudinal terhadap perawat kontrak, menyatakan bahwa kontrol kerja, persepsi keadilan, dan rendahnya tekanan psikologis merupakan prediktor utama komitmen yang bertahan. Biggs dan Swailes (2006) menunjukkan bahwa pekerja *agency* memiliki komitmen lebih rendah dibanding pegawai tetap, walaupun

kondisi relasional dan kepuasan kerja dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Selain itu, studi oleh Akkerman et al. (2020), Qin et al. (2021), serta Liu et al. (2022) memperkuat temuan bahwa pekerja sementara lebih rentan terlibat dalam *deviant workplace behavior*, terutama ketika kohesi tempat kerja rendah, rasa aman kerja menurun, atau tingkat identifikasi dengan organisasi lemah. Temuan-temuan tersebut mendasari urgensi penelitian yang menelusuri peran iklim etis dan komitmen organisasional dalam konteks pegawai non-ASN yang berstatus non-permanen.

Salah satu faktor penyebab munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja adalah lemahnya iklim etis dalam organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendorong nilai-nilai etika dapat memicu tindakan yang bertentangan dengan norma organisasi. Martin dan Cullen (2006) menjelaskan bahwa iklim etis sangat berpengaruh terhadap kecenderungan perilaku menyimpang pegawai, di mana iklim *instrumental* mendorong perilaku disfungsional, sedangkan iklim *caring*, *rules, law and code*, serta *independence* justru menekannya. Lebih jauh, iklim kerja yang etis juga berdampak pada respons afektif pegawai, seperti peningkatan komitmen dan keterlibatan kerja, serta menekan persepsi terhadap iklim instrumental yang mendorong kepentingan pribadi semata.

Appelbaum et al. (2005) menekankan bahwa iklim etis merupakan faktor kunci yang membentuk perilaku pegawai di tempat kerja. Iklim etis dipahami sebagai persepsi kolektif mengenai standar moral, nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, serta ekspektasi terhadap perilaku yang dapat diterima. Penelitian mereka menunjukkan bahwa organisasi dengan iklim etis yang kuat cenderung

memiliki tingkat perilaku menyimpang yang lebih rendah, baik yang merugikan organisasi maupun relasi antarpegawai. Dalam lingkungan yang menekankan nilai etis dan kepatuhan terhadap aturan, pegawai akan lebih sadar akan konsekuensi sosial maupun sanksi dari perilaku menyimpang. Oleh karena itu, pembangunan iklim kerja berbasis etika menjadi prasyarat penting untuk menekan *deviant workplace behavior*, khususnya dalam sektor publik.

Tidak hanya iklim etis, penelitian-penelitian sebelumnya juga menekankan bahwa komitmen organisasional merupakan faktor penting yang menentukan kecenderungan seorang pegawai untuk terlibat atau menghindari perilaku menyimpang (Lawaherilla, 2017; Mansoara, 2021). Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990) terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan didasari oleh pertimbangan risiko kehilangan pekerjaan, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Pada konteks pegawai non-ASN, ketiga dimensi ini terbukti relevan secara empiris. Akbar et al. (2024) menemukan bahwa pegawai non-ASN di Banjarbaru dengan tingkat komitmen afektif tinggi cenderung lebih loyal dan enggan meninggalkan organisasi. Nur dan Istiqomah (2024) juga menunjukkan bahwa komitmen afektif mendorong perilaku proaktif dalam bekerja. Sementara itu, studi Anugrah et al. (2022) pada guru honorer SD menyimpulkan bahwa alasan utama pegawai bertahan adalah komitmen berkelanjutan terkait kepastian kerja dan faktor normatif berupa tanggung jawab moral. Temuan-temuan ini menarik

untuk dikaji lebih dalam kaitannya dengan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa iklim etis dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, sebagian besar studi masih berfokus pada pegawai ASN atau pegawai tetap di instansi pemerintahan. Studi-studi tersebut cenderung menelusuri hubungan langsung antar variabel, tetapi belum banyak yang mengelaborasi secara spesifik dinamika yang terjadi pada pegawai non-ASN, yang merupakan kelompok yang memiliki karakteristik, status kepegawaian, dan motivasi kerja yang berbeda. Dengan demikian, terdapat celah penelitian terkait bagaimana iklim etis dan komitmen organisasional memengaruhi perilaku menyimpang dalam konteks pegawai non-ASN. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim etis dan komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang pegawai non-ASN, dengan fokus pada kasus di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Iklim Etis dan Komitmen Organisasional pada Pegawai Non-ASN di Dinas Perhubungan Kota Bandung”.

METODE

Metode Penelitian

Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah prosedur atau teknik sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam suatu penelitian. Metode penelitian mencakup berbagai aspek, mulai dari desain penelitian, teknik pengumpulan data, hingga teknik analisis data.

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah

metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Menurut Sekaran & Bougie (2016) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data numerik atau data yang dapat diukur. Tujuan utama dari metode kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis, mengukur hubungan antar variabel, dan membuat generalisasi berdasarkan data yang diperoleh. Sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel dalam suatu fenomena yang berusaha untuk menguji teori atau hipotesis yang telah ada sebelumnya.

Dengan demikian, metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik untuk menggambarkan suatu fenomena dan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel yang terkait dengan fenomena tersebut.

Sumber dan Sampel Penelitian Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2016) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau objek yang menjadi perhatian peneliti dan yang ingin digeneralisasikan hasil penelitian. Populasi dapat berupa kelompok homogen atau heterogen, bergantung pada karakteristik yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai non-ASN yang bekerja di bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah total populasi tersebut adalah 270 orang.

Sampel

Sampel menurut pengertian Sekaran dan Bougie (2016) adalah subkelompok dari populasi yang dipilih peneliti sebagai sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*, di mana tidak semua elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Jenis sampling yang dilakukan adalah *convenience sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan responden (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik ini dipilih karena sesuai dengan kondisi penelitian yang menuntut efisiensi sumber daya serta bergantung pada kesediaan pegawai untuk berpartisipasi secara sukarela. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung, yang sesuai dengan rekomendasi Arikunto (2006) yaitu 10-25% dari populasi apabila subjek lebih dari 100 orang. Jumlah tersebut juga memenuhi kriteria ukuran sampel yang layak menurut Roscoe (1975, dalam Sekaran & Bougie, 2016), yakni antara 30 hingga 500 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi Responden

Data demografi responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Pengelompokan usia dilakukan berdasarkan generasi untuk memberikan konteks dalam memahami karakteristik sampel. Tabel 1 Demografi Responden berikut menampilkan distribusi frekuensi dan persentase masing-masing demografi tersebut.

Tabel 1. Demografi Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26 Orang	47,3%
Perempuan	29 Orang	52,7%

Total	55 Orang	100%
Usia	Frekuensi	Persentase
< 29 Tahun	33 Orang	60%
29 – 44 Tahun	19 Orang	34,5%
> 44 Tahun	3 Orang	5,5%
Total	55 Orang	100%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	28 Orang	50,9%
> 5 Tahun	27 Orang	49,1%
Total	55 Orang	100%

Data demografi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, dengan jumlah perempuan sedikit lebih banyak yaitu 29 orang (52,7%) dibandingkan laki-laki sebanyak 26 orang (47,3%), sehingga hasil penelitian mencerminkan pandangan yang representatif dari kedua gender. Berdasarkan usia, mayoritas responden berasal dari Generasi Z atau berusia di bawah 29 tahun sebanyak 33 orang (60%), sedangkan yang paling sedikit berasal dari Generasi X atau berusia di atas 44 tahun sebanyak 3 orang (5,5%). Dominasi generasi muda ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki karakteristik dan pola pikir khas generasinya. Sementara itu, distribusi berdasarkan lama bekerja menunjukkan komposisi yang hampir merata antara responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 28 orang (50,9%) dan lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang (49,1%), yang mencerminkan adanya keberagaman perspektif antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Hasil Pengujian Validitas

Variabel Iklim Etis terdiri dari 20 item pernyataan, dengan hasil uji validitas menunjukkan bahwa 5 item memiliki nilai r hitung di bawah 0,266 sehingga tidak valid secara statistik,

namun tetap digunakan karena relevan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Variabel Komitmen Organisasional terdiri dari 18 item, sebagian besar dinyatakan valid dengan nilai r hitung di atas 0,266, sementara 2 item yang tidak valid tetap dipertahankan karena relevansinya secara teoritis. Adapun variabel *Deviant Workplace Behavior* terdiri dari 19 item dan seluruhnya valid secara statistik dengan nilai r hitung di atas 0,266, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat untuk mengukur konstruk tersebut.

Meskipun terdapat beberapa item pada variabel Iklim Etis dan Komitmen Organisasional yang secara statistik tidak valid, item-item tersebut tetap dipertahankan dengan pertimbangan kekuatan teori dan instrumen penelitian terdahulu, agar tetap dapat merepresentasikan konstruk secara menyeluruh.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel ditampilkan pada Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian. berdasarkan tabel tersebut, variabel Iklim Etis memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864, yang menunjukkan tingkat realibilitas yang baik. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,855, juga tergolong reliabel. Sedangkan variabel

Deviant Workplace Behavior memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,965, yang mengindikasikan realibilitas sangat baik. Dengan

demikian, seluruh instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Iklim Etis	20	0,864	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	18	0,855	Reliabel
3	<i>Deviant Workplace Behavior</i>	19	0,965	Reliabel

(Sumber: Data Olah Output SPSS)

Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 3 Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F) Regresi Linear Berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,654 dengan nilai signifikansi sebesar 0,080. Karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikan 0,05, maka hipotesis nol (H_0)

yang menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen tidak dapat ditolak. Dengan demikian, variabel Iklim Etis dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 3. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,422	2	2,211	2,654	0,080
Residual	43,316	52	0,833		
Total	47,738	54			

(Sumber: Data Olah Output SPSS)

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang dibangun tidak signifikan, sehingga model tersebut dinyatakan tidak layak (*failed model*). Artinya, variabel Iklim Etis dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variasi *Deviant Workplace Behavior*. Oleh karena itu, interpretasi hasil regresi linier berganda perlu dilakukan dengan kehati-hatian dan sebaiknya disertai oleh analisis alternatif. Salah satu alternatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Spearman yang berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel secara non-parametrik.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan dua metode, yaitu Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data. Berdasarkan tabel tersebut, variabel Iklim Etis (X_1) memiliki nilai signifikasi

Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,019 ($< 0,05$) dan Shapiro-Wilk sebesar $< 0,001$ ($< 0,05$), sehingga variabel ini dinyatakan tidak berdistribusi normal. Variabel Komitmen Organisasional (X_2) memperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,195 ($> 0,05$) dan Shapiro-Wilk sebesar 0,113 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan data variabel tersebut berdistribusi normal. Sementara itu, variabel *Deviant Workplace Behavior* (Y) menunjukkan

nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk masing-masing $< 0,001$ ($< 0,05$), sehingga juga dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, data penelitian terdiri dari variabel yang berdistribusi normal (X_2) dan variabel yang tidak berdistribusi normal (X_1 dan Y). Kondisi ini akan menjadi pertimbangan dalam pemilihan metode analisis statistik yang tepat pada tahapan penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.	Shapiro-Wilk Sig.	Kesimpulan
Iklim Etis	0,019	$< 0,001$	Tidak Normal
Komitmen Organisasional	0,195	0,113	Normal
<i>Deviant Workplace Behavior</i>	$< 0,001$	$< 0,001$	Tidak Normal

(Sumber: Data Olah Output SPSS)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen yang dapat memengaruhi hasil analisis regresi. Salah satu cara mendeteksi multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *Condition Index* dan proporsi varians pada setiap dimensi.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Gambar 1 Hasil Uji Multikolinearitas, diperoleh nilai *Condition Index* tertinggi sebesar 13,722. Nilai ini masih lebih kecil dari nilai

ambang batas umum, yaitu 30, yang menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas yang serius. Selain itu, proporsi varians variabel-variabel independen tidak menunjukkan pola yang mencolok, yaitu tidak ada dua variabel independen yang memiliki proporsi varians tinggi pada dimensi yang sama.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	EC	OC
1	1	2.959	1.000	.00	.00	.00
	2	.025	10.818	.05	.36	.91
	3	.016	13.722	.95	.63	.09

a. Dependent Variable: DWB

Gambar 1. Hasil Uji Multikolinearitas
(Sumber: Data Olah Output SPSS)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual pada seluruh pengamatan, yang dapat memengaruhi keakuratan hasil estimasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi nilai absolut residual (ABS_RESID) terhadap variabel independen. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$, maka tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi (p-value) $\leq 0,05$, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel tersebut, variabel Iklim Etis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas. Sementara itu, variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,074 ($> 0,05$), sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat indikasi heteroskedastisitas, khususnya yang dipengaruhi oleh variabel Iklim Etis.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Sig.	Kesimpulan
Iklim Etis	0,362	0,006	Terdapat Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	-0,216	0,074	Tidak Ada Heteroskedastisitas

(Sumber: Data Olah Output SPSS)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Iklim Etis dan Komitmen Organisasional, terhadap

variabel dependen yaitu *Deviant Workplace Behavior*. Berdasarkan output SPSS, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear

Variabel	Unstd Coef (B)	Std. Error	Std Coef (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1,134	0,790	-	1,435	0,157
Iklim Etis (EC)	0,457	0,213	0,300	2,144	0,037
Komitmen Organisasional (OC)	-0,301	0,200	-0,211	-1,507	0,138

(Sumber: Data Olah Output SPSS)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,134 + 0,457 (\text{Iklim Etis}) - 0,301 (\text{Komitmen Organisasional})$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,134 berarti apabila nilai Iklim Etis dan Komitmen Organisasional sama dengan nol, maka nilai *Deviant Workplace*

Behavior diprediksi sebesar 1,134 satuan.

- b. Koefisien regresi Iklim Etis sebesar 0,457 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Iklim Etis akan meningkatkan *Deviant Workplace Behavior* sebesar 0,457, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi Komitmen Organisasional sebesar -0,301 berarti setiap peningkatan satu satuan pada Komitmen Organisasional akan menurunkan nilai *Deviant Workplace Behavior* sebesar 0,301, dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu Iklim Etis dan Komitmen Organisasional, dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu *Deviant Workplace Behavior*.

Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0,304	0,093	0,058	0,91269

(Sumber: Data Olah *Output* SPSS)

Berdasarkan Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,093. Hal ini berarti bahwa sebesar 9.3% variasi atau perubahan pada variabel *Deviant Workplace Behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Iklim Etis dan Komitmen Organisasional. Sedangkan sebesar 90,7% variasi sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,058 mencerminkan kemampuan model prediksi setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Nilai Adjusted R Square

yang relatif rendah ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang dibangun hanya memiliki kemampuan penjelasan yang terbatas terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Penelitian (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim Etis dan Komitmen Organisasional terhadap *Deviant Workplace Behavior*.

Hasil uji t disajikan pada Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear

Variabel	Unstd Coef (B)	Std. Error	Std Coef (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1,134	0,790	-	1,435	0,157
Iklim Etis	0,457	0,213	0,300	2,144	0,037
Komitmen Organisasional	-0,301	0,200	-0,211	-1,507	0,138

(Sumber: Data Olah *Output* SPSS)

Berdasarkan tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear, variabel Iklim Etis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 ($p < 0,05$), sedangkan Komitmen Organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,138 ($p > 0,05$). Namun, hasil uji F sebelumnya menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak signifikan ($p = 0,080 > 0,05$). Artinya, model tersebut tidak layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Oleh karena itu, meskipun uji t menunjukkan pengaruh signifikan pada Iklim Etis, hasil ini harus ditafsirkan dengan hati-hati dan tidak dapat dijadikan dasar kesimpulan yang valid terkait pengaruh variabel-variabel independen.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil uji korelasi Spearman sebelumnya juga menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara Iklim Etis maupun Komitmen Organisasional dengan *Deviant Workplace Behavior*. Dengan demikian, interpretasi analisis ini perlu mempertimbangkan keterbatasan model yang digunakan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Iklim Etis terhadap *Deviant Workplace Behavior* di Dinas Perhubungan Kota Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Etis (EC) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* (DWB) pada pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menyatakan bahwa model regresi linear berganda tidak signifikan, sehingga hasil uji t tidak dapat dijadikan dasar kesimpulan yang valid. Selain itu, hasil uji korelasi Spearman juga menguatkan temuan tersebut dengan koefisien korelasi sebesar 0,037 dan nilai

signifikansi 0,791 ($> 0,05$), yang mengindikasikan tidak adanya hubungan signifikan antara iklim etis dengan *deviant workplace behavior*.

Temuan ini bertentangan dengan sebagian besar teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim etis memiliki peran penting dalam menekan perilaku menyimpang di tempat kerja (Peterson, 2002; Appelbaum et al., 2005; dan Cucuani et al., 2021). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil serupa dengan penelitian ini, yakni pengaruh iklim etis terhadap perilaku menyimpang yang tidak signifikan. Sebagai contoh, Lewaherilla (2017) menemukan bahwa meskipun pegawai menilai iklim etis organisasi cukup baik, perilaku menyimpang tetap muncul, khususnya pada pegawai non-permanen yang menghadapi tekanan kerja dan keterbatasan akses terhadap sumber daya organisasi.

Selain itu, Akmal et al. (2024) menyampaikan bahwa pengaruh iklim etis terhadap *deviant workplace behavior* tidak selalu kuat secara langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti kepemimpinan etis dan kepuasan kerja. Penelitian Mansoara et al. (2021) juga mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa pengaruh iklim etis biasanya bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh komitmen organisasi atau budaya organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa iklim etis yang baik saja tidak selalu mampu menekan perilaku menyimpang apabila tidak didukung oleh mekanisme organisasi yang memadai.

Perbedaan hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang seluruhnya merupakan pegawai non-ASN bagian administratif dengan status kontrak. Status kerja yang tidak tetap dapat menyebabkan persepsi

terhadap iklim etis organisasi tidak secara langsung tercermin dalam perilaku sehari-hari. Dalam kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Akca et al. (2023), pengaruh iklim etis dapat dimoderasi oleh faktor individual seperti *mindfulness*, sehingga walaupun iklim etis dinilai positif, perilaku menyimpang masih memungkinkan muncul apabila faktor-faktor individual tersebut rendah.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa iklim etis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *deviant workplace behavior* pada pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Temuan ini mengindikasikan bahwa membangun persepsi iklim etis yang baik saja tidak cukup untuk menekan perilaku menyimpang. Oleh karena itu, pengendalian dan pengurangan perilaku menyimpang perlu didukung oleh faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan etis, budaya organisasi yang kuat, kesejahteraan pegawai, serta penguatan faktor individual yang relevan. Pendekatan komprehensif dan terpadu sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang beretika dan produktif.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada Pegawai Non-ASN Bagian Administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional (OC) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* (DWB) pada pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linear berganda dengan koefisien regresi (B) sebesar -0,301, nilai t hitung -1,507, dan nilai signifikansi 0,138 ($>0,05$). Arah koefisien negatif ini selaras dengan teori yang menyatakan

bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin rendah perilaku menyimpang. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk mendukung hipotesis pada tingkat signifikansi yang berlaku.

Temuan ini berbeda dengan sebagian besar literatur dan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya komitmen organisasional dalam menekan perilaku menyimpang. Misalnya, Gamasiwi et al. (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepemimpinan etis dan spiritualitas kerja dalam menurunkan *deviant workplace behavior*. Demikian pula, Lewaherilla (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai, semakin rendah intensitas *deviant workplace behavior* yang terjadi.

Namun, temuan dalam penelitian ini sejalan dengan beberapa studi yang menemukan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap *deviant workplace behavior* tidak signifikan atau hanya bersifat lemah. Xia et al. (2022) dan Hidayat et al. (2024), yang meneliti pegawai kontrak dan non-ASN, mengemukakan bahwa komitmen organisasional tidak selalu berperan dominan dalam menekan *deviant workplace behavior*. Faktor-faktor lain seperti status kepegawaian, kepuasan kerja, dan persepsi terhadap status internal organisasi (*insider status*) justru lebih berdampak terhadap kecenderungan perilaku menyimpang.

Selain itu, Anugrah et al. (2018) menegaskan bahwa komitmen organisasional di kalangan pegawai honorer lebih banyak dimaknai sebagai loyalitas emosional semata. Loyalitas tersebut belum cukup kuat untuk mencegah perilaku negatif yang muncul akibat tekanan kerja atau ketidakpastian

status kepegawaian. Kondisi ini sangat relevan dengan konteks penelitian karena responden adalah pegawai non-ASN bagian administratif yang memiliki masa kerja dan status jabatan yang relatif tidak pasti.

Hasil uji korelasi Spearman juga mendukung temuan ini, di mana hubungan antara antara Komitmen Organisasional dan *Deviant Workplace Behavior* tidak signifikan ($r = -0,162$; $p = 0,238$). Ini berarti, meskipun secara teori komitmen organisasional seharusnya dapat mengurangi perilaku menyimpang, kenyataannya pengaruh tersebut tidak terbukti secara empiris dalam studi ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Deviant Workplace Behavior* pada pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasional saja belum cukup untuk menekan perilaku menyimpang, dan perlu disertai dengan faktor lain seperti kepastian status kerja, kondisi kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang mampu mengompensasi tekanan dan ketidakpastian yang dihadapi pegawai non-ASN.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa baik Iklim Etis maupun Komitmen Organisasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang pada pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,093 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen ini hanya mampu menjelaskan 9,3% variasi perilaku menyimpang. Selain itu, hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,080 ($> 0,05$) menegaskan bahwa model regresi tidak signifikan. Dengan demikian, Iklim Etis

terbukti berpengaruh signifikan, kontribusi gabungan kedua variabel belum cukup kuat untuk menjelaskan perilaku menyimpang secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *deviant workplace behavior* dipengaruhi oleh faktor lain di luar iklim etis dan komitmen organisasional, seperti kepuasan kerja, tekanan organisasi, status kepegawaian, maupun karakteristik individu (Akca et al., 2023; Gamasiwi et al., 2023; Xia et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel tambahan diperlukan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku menyimpang di tempat kerja.

Lebih jauh, keterbatasan ukuran sampel dalam penelitian ini yang hanya melibatkan 55 responden kemungkinan turut memengaruhi hasil uji statistik, khususnya uji F yang tidak signifikan. Ukuran sampel yang relatif kecil dapat menurunkan kekuatan statistik (*statistical power*) sehingga potensi hubungan yang sebenarnya ada dalam populasi tidak terdeteksi secara signifikan oleh analisis. Kondisi ini juga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan tipe II (*false negative*), di mana hipotesis alternatif yang benar gagal untuk diterima. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati sebagai temuan yang bersifat indikatif, dan direkomendasikan agar pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih besar guna memperoleh hasil yang lebih robust dan reliabel.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim etis dan komitmen organisasional terhadap *deviant workplace behavior* pada

pegawai non-ASN bagian administratif di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan verifikatif, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Gambaran Variabel Penelitian

Iklim etis yang dirasakan oleh pegawai berada pada kategori cukup baik, dengan dimensi tertinggi pada *rules* dan *law and code*, serta dimensi terendah pada *instrumental*. Komitmen organisasional juga tergolong cukup baik, dengan dimensi tertinggi pada komitmen berkelanjutan dan dimensi terendah pada komitmen normatif. Sementara itu, tingkat *deviant workplace behavior* tergolong relatif rendah, dengan deviasi terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan deviasi interpersonal.

2. Hubungan Iklim Etis dan Perilaku Menyimpang

Iklim etis berpengaruh signifikan terhadap *deviant workplace behavior*, tetapi arah pengaruhnya positif dengan kekuatan yang lemah. Temuan ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang mengharapkan pengaruh negatif, sehingga menunjukkan kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang memoderasi atau memediasi hubungan antara iklim etis dan perilaku menyimpang.

3. Hubungan Komitmen Organisasional dan Perilaku Menyimpang

Komitmen organisasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *deviant workplace behavior*. Hal ini menandakan bahwa tingkat komitmen organisasional saja tidak cukup untuk menekan kecenderungan perilaku menyimpang, sehingga faktor-faktor lain di luar model penelitian ini kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2024). Peranan Komitmen Afektif Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Tenaga Kerja Non ASN Dinas Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 7(1), 37–47.
<https://doi.org/10.20527/kognisia.2024.04.004>
- Akca, M., Meltem, Y., & Serçekman. (2021). *The Relationship Between Ethical Climate, Workplace Deviance, and Mindfulness: A Theoretical Framework*.
<https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2045-7.ch089>
- Akkerman, A., Sluiter, R., & Jansen, G. (2020). Temporary Work and Deviant Behavior the Role of Workplace Cohesion. *The Sociological Quarterly*, 61(4), 678–702.
<https://doi.org/10.1080/00380253.2019.1711267>
- Akmal, Azliyanti, E., & Rosha, Z. (2024). Does Organizational Commitment, Ethical Leadership And Ethical Climate Affect On Deviant Behavior In The Workplace? *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(4), 378–385.
<https://doi.org/10.47233/jebis.v4i4.1779>
- Anugrah, R., Daud, M., & Hamid, A. N. (2022). MAKNA KOMITMEN ORGANISASI BAGI GURU HONORER SEKOLAH DASAR. *Proyeksi*, 17(2), 95–111.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 43–55.
<https://doi.org/10.1108/14720700510616587>

- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Biggs, D., & Swailes, S. (2006). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130–143. <https://doi.org/10.1108/01425450610639365>
- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., & Kivimäki, M. (2006). Predictors of Sustained Organizational Commitment Among Nurses With Temporary Job Contracts. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268–276. <https://doi.org/10.1097/00005110-200605000-00020>
- Jeewandara, S. K., & Kumari, D. A. T. (2021). A Theoretical Review Of Deviant Workplace Behavior. *INTERNATIONAL JOURNAL of SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 10(04), 91–113.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 21. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1387>
- Lewaherilla, N. C. (2018). KAJIAN PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA PADA PEGAWAI PERANGKAT DAERAH PROVINSI MALUKU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 61–82.
- Mansoara, N., Puspaningrum, A., & Armanu. (2021). THE EFFECT BETWEEN ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON DEVIANT BEHAVIOR THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE (STUDIES ON CIVIL SERVANTS AT THE REGIONAL SECRETARIAT MANOKWARI REGENCY GOVERNMENT). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(1), 108–123.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Peterson, D. K. (2002). Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. *Article in Journal of Business and Psychology*, 17(1). <https://doi.org/10.1023/A:1016296116093>
- Ratu Janisa Gamasiwi, Fatmah Bagis, Hermin Endratno, & Widyaningtyas, D. (2023). How to Reduce Workplace Deviant Behavior : Through Ethical Leadership and Workplace Spirituality with Organizational Commitment as Mediation. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(12), 5596–5613. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i12.em10>
- Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender.

Frontiers in Psychology, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>