

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menyajikan beberapa literatur dan penelitian terdahulu tentang iklim etika yang dijelaskan secara runtut. Bagian pertama berisi tentang iklim organisasi yang dibahas secara umum. Pembahasan selanjutnya tentang iklim etika organisasi sebagai bagian dari iklim organisasi tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan penjelasan mengenai iklim etika organisasi yang digagas oleh Victor dan Cullen (1987, 1988) untuk mengenal dua dimensi yang ada dalam tipologi iklim etikanya. Pada bagian terakhir berisi tentang rangkuman beberapa penelitian terdahulu tentang iklim etika yang menggunakan Tipologi Iklim Etika Victor dan Cullen (1987, 1988).

#### **A. Iklim Organisasi**

Konsep tentang iklim etika tidak lepas dari konsep iklim organisasi. Schneider (1973) dalam Parboteeah, Cullen dan Victor (2003) menjelaskan bahwa iklim organisasi mengacu pada seluruh aktivitas operasional organisasi sehubungan dengan perilaku rutin dan tindakan yang diharapkan, didukung dan dihargai oleh anggota organisasi. Denison (1996) mengungkapkan bahwa iklim dalam sebuah organisasi dianggap sebagai keadaan yang tunduk pada kontrol langsung dan sebagian besar terbatas pada aspek lingkungan sosial yang secara sadar dirasakan oleh anggota organisasi. Kemungkinan, iklim dan budaya dalam organisasi memiliki kesamaan serta perbedaan, namun perbedaan yang dimaksudkan lebih merujuk pada soal perspektif bukan substansi (Denison, 1996).

Lebih lanjut, Denison menjelaskan bahwa iklim dalam organisasi berhubungan dengan pikiran, perasaan dan perilaku dari anggota organisasi yang dipengaruhi oleh orang-orang yang memiliki kekuatan dan pengaruh dalam organisasi sehingga relatif bertahan sementara. Sedangkan budaya dalam organisasi merujuk pada situasi yang tertanam kuat karena berakar pada sejarah, dimiliki secara kolektif serta cukup kompleks untuk ditolak dan diubah (Denison, 1996). Iklim organisasi mencakup beberapa iklim yakni; iklim etika, iklim inovasi, iklim kesehatan dan iklim keselamatan kerja. Tetapi, penelitian ini akan lebih fokus pada iklim etika organisasi.

## **B. Iklim Etika Organisasi**

Seperti yang telah diuraikan di atas, iklim etika merupakan salah satu bagian dari iklim organisasi (Elci dan Alpan, 2009). Menurut Victor dan Cullen (1987) dalam Tanner, Taner dan Wakefield (2015), iklim etika adalah persepsi bersama tentang perilaku yang benar secara etis dan bagaimana masalah etika harus ditangani. Iklim etika ini berasal dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang ditetapkan oleh manajemen dan merupakan keseluruhan dari sistem nilai suatu organisasi (Trevino, Weaver dan Reynolds, 2006). Menurut Schwepker dan Ingram (2007), iklim etika meminimalisir stres tentang peran dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Schwepker, 2001), menunjang komitmen organisasi serta menurunkan *turnover* (DeConink, 2011). Iklim etika mewakili satu dimensi lingkungan kerja yang mencerminkan aktivitas organisasi (Victor dan Cullen, 1987 dalam Tanner, Taner dan Wakefield, 2015). Selain itu, iklim etika pun memberi informasi tentang 'etika' atau 'norma etis' suatu organisasi dan

merupakan salah satu dari banyak dimensi yang membentuk iklim kerja dan sebagian menangkap dampak proses sosialisasi yang terjadi setelah seorang individu menjadi anggota organisasi (Victor dan Cullen, 1988).

Iklim etika ini juga dapat terbentuk oleh bagaimana individu menghadapi masalah etika seperti pelanggaran kepercayaan dan persepsi tentang cara mengatasi pelanggaran tersebut (Babin, 2000 dalam Tanner, Taner dan Wakefield, 2015). Iklim etika juga berfungsi sebagai lensa “perseptual” yang mendukung manajer dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan sehubungan dengan dilema etika dalam organisasi (Parboteeah, Victor dan Cullen, 2003).

Beberapa temuan dari penelitian sebelumnya itu menunjukkan bahwa iklim etika memberikan pengaruh yang signifikan terhadap seluruh aktivitas organisasi. Berikut adalah pembahasan tentang konsep iklim etika yang digagas oleh Victor dan Cullen (1987,1988) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini.

### **C. Iklim Etika Organisasi Victor dan Cullen (1987, 1988)**

ECT (*Ethical Climate Theory*) berawal dari pemikiran Victor dan Cullen (1988) yang dirancang untuk mengukur persepsi tentang praktik dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan yang mengandung muatan etika (Victor dan Cullen, 1988).

Konsep iklim etika dikembangkan dengan menggunakan dua dimensi yang menggabungkan teori-teori utama filsafat moral dan psikologi moral (tahap perkembangan moral individu) (VanSandt, Shepard dan Zappe, 2006). Secara umum, filsafat moral dapat dikategorisasikan menjadi dua kelas, yakni teleologis dan deontologis. Filsafat moral deontologis berkaitan erat dengan prinsip yang

ada dalam situasi etika (Kant, 1996 dalam VanSandt, Shepard dan Zappe, 2006). Sedangkan, filsafat moral teleologis berkaitan dengan hasil atau konsekuensi dari situasi etika (Brandt, 1995 dalam VanSandt, Shepard dan Zappe, 2006). Filsafat moral teleologis ini dibagi menjadi dua bagian, yakni *egoistik* dan *utilitarian*. VanSandt, Shepard dan Zappe (2006) menyebutkan bahwa tiga klasifikasi filsafat moral (deontologi/prinsip, egoistik dan utilitarian) inilah yang digunakan oleh Victor dan Cullen untuk menetapkan dimensi *Ethical Criteria* dalam tipologi iklim etikanya.

Selanjutnya, psikologi moral (tahap perkembangan moral individu) terdiri atas dua bagian, yakni penalaran moral (bagaimana dilema moral harus diselesaikan) dan penalaran kognitif (bagaimana dilema moral akan diselesaikan) (Kohlberg, 1981 dalam VanSandt, Shepard dan Zappe, 2006). Individu selalu mengembangkan keterampilan penalaran moral dengan menggunakan berbagai jenis kriteria dalam urutan invarian tertentu seperti; individu, organisasi, semua manusia, hewan, ekosistem dan masa depan semua generasi (Kohlberg, 1981 dalam VanSandt, Shepard dan Zappe, 2006). Hal ini dibagi dalam tahap perkembangan moral individu yang terdiri dari tiga tingkatan, yakni:

**Tingkat pra-konvensional** (norma perilaku yang dipandang sebagai hal eksternal bagi individu) yang terdiri dari dua tahap, yakni:

Tahap 1 :Orientasi Hukuman (kepatuhan)

Tahap 2 :Orientasi Relativis-instrumental (ada unsur timbal-balik yang dipahami secara negatif/memiliki makna egoistik).

**Tingkat konvensional** (norma yang divalidasi secara eksternal dan diinternalisasi oleh individu) yang terdiri dari dua tahap, yakni:

Tahap 3 :Orientasi pada hubungan interpersonal kebersamaan

Tahap 4 :Pemeliharaan tatanan sosial (terdapat aturan dan otoritas)

**Tingkat pasca-konvensional** (pengakuan individu bahwa norma-norma eksternal mungkin tidak sepenuhnya mencakup perilaku etis) yang terdiri dari dua tahap, yakni:

Tahap 5 :Kontrak sosial (dengan orientasi hati nurani)

Tahap 6 :Orientasi prinsip etika universal

Menurut VanSandt, Shepard dan Zappe (2006), tahap 1 dan 2 menunjukkan lokus perhatiannya adalah individu. Dalam tahap 3 dan 4 menunjukkan lokus perhatiannya adalah kelompok individu yang menjadi sistem sosial yang besar. Sedangkan, tahap 5 dan 6 merupakan pertimbangan pada tingkat tertinggi yang berhubungan dengan seluruh umat manusia dan pertimbangan lain secara keseluruhan. Teori sosiologis organisasi juga mengarah pada diferensiasi ini dalam lokus analisisnya karena setiap kelompok referensi mempengaruhi perilaku dan sikap individu dalam organisasi (Merton, 1957 dalam VanSandt, Shepard dan Zappe, 2006). VanSandt, Shepard dan Zappe (2006) menyebutkan bahwa tiga kelompok referensi (individu, sistem sosial/organisasi dan pertimbangan lain secara keseluruhan/cosmopolitan) inilah yang digunakan oleh Victor dan Cullen untuk menetapkan dimensi *Locus of Analysis* dalam tipologi iklim etikanya. Berikut adalah pembahasan mengenai dua dimensi tersebut:

**a. Ethical Criteria**

Victor dan Cullen mengatakan bahwa filsafat moral dapat dibagi secara luas menjadi tiga teori etika utama, yakni; *Egoisme*, *Utilitarianisme* dan *Deontologi* (Fritzche & Becker, 1984 dalam Newman, Round, Bhattacharya, dan Roy, 2017). *Egoisme* mengacu pada maksimalisasi kepentingan pribadi. Paham egoisme ini terbagi menjadi dua konsep yang berbeda, yakni *egoisme psikologis* dan *egoisme etis*. *Egoisme psikologis* dijelaskan sebagai sebuah teori yang menegaskan bahwa semua tindakan manusia dimotivasi oleh kepentingan yang berkuat pada diri atau *selfish* (Rachels, 2004 dalam Sukrisno, 2009).

Rumusan paham *egoisme psikologis* terbilang sangat unik karena memberi keyakinan kepada seseorang bahwa dirinya sebenarnya baik dan suka berkorban, tetapi keyakinan akan semua tindakan itu adalah ilusi karena kenyataannya setiap orang hanya peduli terhadap diri mereka sendiri. Dengan demikian, jelas bahwa paham *egoisme psikologis* memandang aspek kepedulian sebagai suatu hal yang mustahil. Sedangkan, teori *egoisme etis* lebih terarah pada dorongan untuk bertindak yang dilandasi oleh kepentingan diri sendiri (*self-interest*). Konsep egoisme etis inilah yang digunakan dalam kerangka kerja ECT (*Ethical Climate Theory*) Victor dan Cullen (1988).

Konsep tentang *egoisme* itu tentunya sangat berbeda dengan *utilitarianisme* yang dipahami sebagai teori yang menekankan pada manfaat bagi sebanyak mungkin orang. Ukuran baik tidaknya tindakan dilihat pada akibat, konsekuensi dan tujuan dari tindakan yang memberi manfaat (Bertens, 2002). Konsep *utilitarianisme* ini digunakan oleh Victor dan Cullen dalam tipologi iklim etikanya

yang dikenal dengan kriteria etis *benevolence*. Sedangkan, teori *deontologi* justru menyajikan pemahaman yang mengacu pada tanggung-jawab normatif bahwa sebuah tindakan dipandang baik apabila didasarkan pada hukum, aturan, norma dan kebijakan. Dalam tipologi Victor dan Cullen (1987, 1988), konsep *deontologi* ini dikenal dengan kriteria etis *principle*.

Ketiga kriteria etis ini ditempatkan secara hirarkis menurut teori perkembangan penalaran etis oleh Kohlberg, 1981 dalam Borry, 2017. Menurut Kohlberg (1981) dalam Borry (2017), teori perkembangan penalaran etis ini berisi enam tahap perkembangan moral dan dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan, sebagai berikut: (1) Tingkatan pra-konvensional merupakan tingkatan awal pertimbangan moral dan penilaian baik-buruknya didasarkan pada akibat fisik dari tindakan itu. Adanya kecenderungan loyalitas yang berkiblat pada perasaan takut, individu mentaati hukum karena takut dihukum (2) Tingkatan konvensional berorientasi pada perbuatan-perbuatan individu. Suatu perbuatan dinilai baik apabila perbuatan tersebut memenuhi harapan keluarga, kelompok tertentu atau orang lain. Tindakan dikatakan baik apabila sesuai dengan peraturan, tertib sosial dan adat-istiadat (3) Tingkatan pasca-konvensional dipahami sebagai suatu keadaan dimana setiap pribadi sudah memiliki kesadaran rasional sebelum membuat kontrak sosial. Kontrak sosial ini berupa kewajiban untuk bersikap patuh dan taat pada kesepakatan bersama, seperti undang-undang demi kesejahteraan dan perlindungan hak semua orang.

Namun, mengingat pembahasan tentang iklim etika organisasi merujuk pada organisasi atau kelompok, maka peneliti tidak menggunakan urutan

perkembangan penalaran etis Kohlberg ini, karena notabene hanya berlaku hanya untuk tingkat individu.

**b. *Locus of Analysis***

Tipologi *Locus of Analysis* yang diusulkan oleh Victor & Cullen (1988) berasal dari teori sosiologis tentang peran dan kelompok referensi, namun tidak merupakan variabel yang terpisah melainkan kontinuitas dari *ethical criteria* (Peterson, 2003). Merton (1968) dalam Wyser (2009) mengatakan bahwa peran lokal, kelompok referensi atau sumber definisi peran berasal dari dalam sistem sosial. Pada tingkat *cosmopolitan*, sumbernya berasal dari luar sistem sosial, tetapi mempengaruhi peran aktor dalam sistem.

Di samping itu, dalam tipologi iklim etika organisasi, lokus “lokal” adalah spesifik untuk sumber penalaran etika yang ditemukan dalam organisasi, seperti grup, unit kerja atau organisasi secara keseluruhan (Wyser, 2009). Lokus *cosmopolitan* mengacu pada sumber penalaran etis dari luar organisasi namun tetap memberikan pengaruh untuk organisasi, seperti asosiasi profesional atau hukum. Asosiasi profesional yang dimaksudkan, seperti; norma perilaku profesional (kode deontologis) yang masih membentuk bagian yang tidak signifikan dari iklim normatif organisasi dan termasuk pekerjaan terkait norma-norma spesifik.

Lokus “individu” juga dianggap berada di luar organisasi karena konteksnya mengacu pada penalaran etis intrinsik individu (Wyser, 2009). Konteks ini dapat ditilik dengan menggunakan teori perkembangan penalaran etis Kohlberg (1984)

demi melihat karakteristik kesadaran moral individunya yang pada hakekatnya menjadi tonggak setiap keputusan dan tindakan bermoral (Borry, 2017).

#### **D. Tipologi Iklim Etika (Victor & Cullen, 1987 dan 1988)**

Dalam literatur etika, Victor & Cullen (1987,1988) mengusulkan tipologi teoritis dua dimensi untuk memeriksa berbagai jenis iklim etika dalam suatu organisasi. Dimensi pertama dikaitkan dengan kriteria etis (*ethical criteria*) dan sangat berpengaruh dalam membuat keputusan, sedangkan dimensi kedua dihubungkan dengan lokus analisis (*locus of analysis*) dan digunakan untuk memahami serta menyelesaikan masalah etika (Manroop, 2015).

Victor & Cullen (1987) menyusun *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ) terdiri atas 25 item untuk dievaluasi dari 0 hingga 5 sesuai dengan Skala Lickert. Bentuk pengukuran ini digunakan untuk mengukur iklim etika organisasi dan merupakan agregasi dari hasil kerja karyawan di dalam organisasi. Satu tahun kemudian, penulis yang sama menambahkan item lain ke kuesioner ini dan menguji alat mereka dalam empat organisasi (Victor dan Cullen, 1987 dalam Wyser, 2009). Dengan sampel total 872 balasan dari staf empat perusahaan, dan dengan bantuan prinsip analisis komponen dengan rotasi varimax, penelitian ini mengungkapkan adanya lima iklim etika: Kepedulian, Hukum dan Kode, Aturan, Instrumental dan Independensi. (Lihat Tabel 2.1).

**Tabel. 2.1 : Typology of Ethical Climates (Victor and Cullen, 1987, 1988)**

<b>Locus of Analysis Ethical Criteria</b>	Individu	Local	Cosmopolitan
<b>Egoism</b>	SELF-INTEREST Instrumental Machiavelism	COMPANY PROFIT Instrumental	EFFICIENCY
<b>Benevolence</b>	FRIENDSHIP Caring	TEAM INTEREST Caring	SOCIAL RESPONSIBILITY Social Caring
<b>Principle</b>	PERSONAL MORALITY Independence Independence	COMPANY RULES & PROCEDURES Rules	LAW AND PROFESSIONAL CODES Law and Code Law and Code

**Sumber:** Ethical Climate in Public Administration. EGPA Annual Conference-Malta. *Journal of Business Ethics*. pp. 2-18 (Wyser, 2009).

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa iklim etika suatu organisasi sangat tergantung pada bentuk organisasi dan sistem yang dianut (Wyser, 2009). Alasan ini mengacu pada fokus kerja dan falsafah yang dihayati organisasi bersangkutan. Konteks perbedaan iklim etika ini dipertegas oleh Agarwal & Malloy (1999) yang telah melakukan penelitian pada organisasi nirlaba menggunakan analisis faktoral dengan ditemukannya lima iklim etika yang sering muncul, yakni: *Individual Caring, Machiavelism (instrumental), Independence, Rules* dan *Law & Code* (Lihat Tabel. 2.1).

Iklim Etika “caring” (peduli) menjelaskan bahwa individu memiliki keterkaitan yang tulus untuk memperhatikan kesejahteraan orang lain. Ketertarikan khusus ini memungkinkan adanya kepedulian terhadap kesejahteraan bersama individu dan organisasi secara keseluruhan (Filipova, 2011). Kebutuhan

akan kerja sama merupakan sebuah tipikal lingkungan yang menumbuhkan iklim etika “caring” ini (Sherrill, 2008). Iklim etika *benevolence* (caring) inilah yang akan meminimalisir kecenderungan menyimpang karyawan dan memupuk dukungan yang tinggi karyawan terhadap organisasi karena iklim ini menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai perhatian utama (Parboteeah, Cullen dan Victor, 2003).

Sims dan Keon (1997) dalam Ambrose, Arnaud dan Schminke (2008) menyelidiki efek etis dari iklim etika *benevolence* dan mengungkapkan bahwa iklim ini memiliki preferensi iklim etis sesuai dengan etika yang sebenarnya karena menciptakan daya dorong karyawan untuk berkomitmen demi organisasi. Menurut Putranta dan Kingshott (2011), iklim etika ini cenderung menciptakan pengalaman kerja positif yang mengarahkan karyawan untuk membalas dengan komitmen sebagai perwujudan dari pertukaran kasih sayang. Lebih lanjut, Putranta dan Kingshott (2011) pun menegaskan komitmen afektif yang muncul dari iklim etika *benevolence* ini menghubungkan karyawan dan organisasi pada tingkat emosional yang melampaui komitmen normatif sehingga timbul dorongan untuk selalu mendukung organisasi. Iklim *benevolence* (caring) ini membantu karyawan menjadi lebih sensitif dan timbul dorongan untuk membantu orang lain dengan tulus (Parboteeah, Cullen dan Victor, 2003).

Iklim Etika “Instrumental” mengikuti kriteria egoistik terutama berdasarkan pada memaksimalkan kepentingan diri sendiri. Jenis iklim ini termasuk keputusan yang membantu seseorang untuk memperoleh manfaat pribadi atau kepentingan organisasi (Filipova, 2011). Jenis iklim ini dikatakan dapat menurunkan kinerja

tim dan *workgroup* secara keseluruhan dalam suatu organisasi (Wimbush dan Shepard, 1994 dalam Tanner, Tanner dan Wakefield, 2015) dan sering dikaitkan dengan perilaku tidak etis karyawan (Wimbush et al., 1997 dalam Simha dan Cullen, 2011). Organisasi yang beroperasi pada sektor keuangan dan perdagangan cenderung memiliki iklim egoistik di dalamnya karena dipengaruhi oleh tingkat volatilitas dan daya saing yang tinggi (Simha dan Cullen, 2012).

Iklim egoistik cenderung memperlihatkan perilaku individu yang mementingkan diri sendiri, seperti; berbohong atau mencuri sehingga menyebabkan karyawan kurang terikat dan berkomitmen demi organisasi (Parboteeah, Cullen dan Victor, 2003). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim etika egoistik dan komitmen afektif (Kelley dan Dorsch, 1991 dalam Putranta dan Kingshott, 2011).

Iklim Etika “Independence” (kemandirian) memiliki arti yang sangat berbeda dari dua jenis iklim etika sebelumnya. Menurut Martin dan Cullen (2006), iklim *independence* ini menunjukkan bahwa anggota organisasi bertindak menurut sistem kepercayaan moral pribadi mereka saat membuat keputusan etis. Iklim etika ini berfokus pada keyakinan individu bahwa mereka harus bertindak secara sadar dan didasarkan pada keyakinan moral pribadi untuk membuat keputusan etis (Filipova, 2011). Iklim etika *independence* ini menciptakan kebebasan dan tanggung-jawab individu (Malloy & Agarwal, 2003).

Iklim etika *independence* tersebut memungkinkan setiap individu mengikuti idealismenya masing-masing. Idealisme diartikan sebagai tolok ukur sejauh mana individu percaya bahwa tindakan dan keputusan moralnya memberikan hasil

sesuai yang diharapkan (Putranta dan Kingshott, 2011). Individu yang sangat idealistik selalu memperlihatkan kebaikan inheren dari nilai-nilai moral universal serta tidak melakukan pelanggaran (Tansey, Brown, Hyman dan Dawson, 1994 dalam Putranta dan Kingshott, 2011).

Iklm Etika “Rules” (aturan) memberikan pedoman bagi karyawan dalam berperilaku yang dikemas dalam aturan dan standart organisasi (Martin dan Cullen, 2006). Dalam konteks ini, aturan diharapkan dapat diterapkan secara adil dan konsisten untuk memandu perilaku karyawan dan orang-orang diharapkan mematuhi (Pearce et al., 2000 dalam Manroop, 2015). Pada hakekatnya, iklim *rules* ini pun memiliki keterkaitan dengan kriteria etis berprinsip sehingga diperlukan prosedur kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan, seperti aturan sebagai panduan untuk pengambilan keputusan organisasi (Erna Kusumawati, 2011).

Iklm etika “rules” mempromosikan fungsi kontrol sehingga paling sedikit terjadinya perilaku menyimpang. (Aturan yang ditaati oleh semua elemen organisasi, entah yang telah diletakan oleh *founding father* sampai pada persepsi dan penilaian untuk keputusan bersama). Menurut Victor dan Cullen (1987,1988) iklim *rules* ini paling lazim ditemukan dalam birokrasi seperti militer dimana semua individu diharapkan mematuhi aturan dan mandat (Arnaud dan Schminke, 2012).

Sedangkan, iklim etika “Law and profesional Code” (hukum dan kode profesi) terkait dengan prinsip kriteria etis yang mengharuskan karyawan untuk mematuhi kode dan peraturan yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang atau

yang berlaku secara universal (Cullen, Victor dan Bronson, 1993 dalam Simha dan Cullen, 2012). Tipe iklim *principle* pada lokus “cosmopolitan” ini pun menunjukkan bahwa keputusan etis individu harus didasarkan pada kode eksternal (Agama, hukum dan kode etik profesi) (Wimbush dan Shepard, 1994 dalam Simha dan Cullen, 2012). Karyawan dalam suatu organisasi diwajibkan untuk mematuhi hukum dan kode etik eksternal yang mengatur profesi mereka dan bertindak secara profesional. Victor dan Cullen (1988) menegaskan iklim etika *law and professional codes* ini paling lazim ada dalam birokrasi dan juga terdapat pada perusahaan-perusahaan seperti; farmasi, kesehatan perawatan dan lembaga keuangan.

Wyser (2011) menegaskan bahwa kerangka kerja ECT (*Ethical Climate Theory*) dalam organisasi akan dapat dianalisis dan dirumuskan secara lebih sistematis, apabila dipertimbangkan dari segi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta intensitas pelatihan karyawan. Aspek “gender” atau jenis kelamin sebagai salah satu bahan pertimbangan kerangka ECT menjelaskan bahwa perempuan akan lebih fokus pada iklim etika “team interest” karena standar kepekaannya lebih tinggi daripada laki-laki. Persepsi tentang iklim beretika pun dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan intensitas pelatihan, “semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan, maka semakin minim persepsinya tentang iklim etis “friendship” karena dianggap tidak penting bagi terwujudnya iklim etika “team atau organization interest” dan iklim etika “efficiency”. Usia dan masa kerja karyawan memiliki korelasi negatif dengan

iklim etika “personal morality” karena sifat yang ditemukan cenderung loyal pada iklim etika “rules dan law serta profesional codes”.

Suar dan Khuntiana (2004) menemukan bahwa iklim etika “caring” akan mendukung komitmen organisasi, kepuasan kerja serta mengurangi perilaku disfungsional. Konteks ini bertentangan dengan iklim etika “instrumental” yang notabeneanya bernuansa individualistis karena memperkuat manipulasi, kecurangan dan pelanggaran norma-norma organisasi. Selain itu, iklim etika “caring” dan iklim etika “professional” mampu meningkatkan kinerja, keterlibatan dalam bekerja, komitmen efektif, kepuasan kerja dan inisiatif.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Beberapa proyek penelitian sebelumnya dengan tema iklim etika telah mengafirmasi keunggulan teori iklim etika Victor & Cullen (1987, 1988). Victor dan Cullen (1988) dalam penelitiannya berjudul “The Organizational Bases of Ethical Work Climates” menjelaskan tentang perilaku karyawan dalam organisasi. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang proses sosialisasi yang terjadi antara individu yang membawa karakter moralitasnya dan etika organisasi. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa proses sosialisasi yang dilakukan secara baik dalam organisasi akan membantu setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dan menyamakan persepsi. Hal ini penting diperhatikan karena pada dasarnya setiap individu membawa karakter moral dan etika profesional mereka sendiri untuk organisasi tetapi ada harapan bahwa sebagai karyawan, individu akan belajar

untuk bersosialisasi dengan iklim etika organisasi yang berlaku sejauh mereka cocok dengan iklim etika organisasi tersebut (Victor dan Cullen, 1988).

Studi empiris tentang iklim etika juga dilakukan oleh Victor, Cullen dan Parboteeah (2003) yang menggunakan metode kuantitatif dengan mengandalkan ECQ (*Ethical Climate Questionnaire*) sebagai instrumen dalam penelitiannya. Victor, Cullen dan Parboteeah (2003) membuat penelitian dengan judul “The Effect of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two Study Analysis”. Penelitian ini diarahkan untuk mengukur sembilan jenis iklim etika dalam tipologi iklim etika Victor dan Cullen (1987, 1988) dan tiga jenis iklim etika lain yang dibentuk secara khusus, yakni *general egoistic*, *general benevolence* dan *general principle* untuk menemukan efektivitas pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi.

Martin dan Cullen (2006) juga melakukan studi empiris tentang iklim etika dengan *meta-analysis* sebagai level analisisnya. Judul penelitiannya adalah “Continuities and Extensions of ethical Climate Theory: a Meta-Analytic Review”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ECQ (*Ethical Climate Questionnaire*) untuk meninjau perilaku dalam organisasi tentang tindakan berbohong, mencuri, memalsukan laporan, menerima hadiah atau bantuan dan kesejahteraan psikologis. Beberapa konten tinjauan ini diarahkan untuk mengukur komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam organisasi.

VanSandt, Shepard dan Zappe (2006) menggunakan teori iklim etika Victor dan Cullen (1987, 1988) dalam penelitiannya berjudul “An Examination of The Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness”. Penelitian

ini dilakukan untuk menemukan pengaruh iklim etika kerja terhadap kesadaran moral individu dalam organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif dan ECQ sebagai instrumen pengukurannya.

Konten iklim etika yang diukur dalam penelitian ini adalah iklim etika *self interest, company interest, efficiency, friendship, team play, social responsibility, personal morality, rules & procedures* serta *law & code*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa beberapa konten iklim etika yang ditinjau tersebut mengindikasikan adanya kesadaran moral yang tumbuh dalam organisasi.

Selanjutnya, Wyser (2009) membuat penelitian tentang “Ethical Climate in Public Administration”. Penelitiannya menyajikan metodologi komperhensif dengan strategi analisis faktorial yang telah mampu menampilkan temuan dalam penelitian berupa iklim etika “*politic interest*” dalam iklim *egoisme* pada lokus cosmopolitan. Selain itu, Humphries dan Woods (2015) juga menggunakan teori iklim etika ini untuk melihat persepsi para perawat tentang lingkungan kerja yang dapat dikompromi.

Teori iklim etika Victor dan Cullen (1987, 1988) juga digunakan oleh Agarwal, Meloy dan Rasmussen (2014) dalam meninjau tanggung-jawab pemerintahan dan organisasi nirlaba untuk menjawab kebutuhan masyarakat. Penelitian lain merujuk pada hubungan antara iklim etika, ideologi etis dan komitmen organisasi, seperti digagaskan oleh Putranta dan Kingshott (2011).

Parboteeah, Cullen, Victor dan Sakano (2005) juga menggunakan teori iklim etika Victor dan Cullen (1987, 1988) dalam penelitiannya berjudul “National Culture and Ethical Climate: a Comparison of US and Japanese

Accounting Firms”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen ECQ untuk mengukur jenis iklim etika *egoisme* pada lokus individu, *Benevolence* pada lokus lokal dan *principle* pada lokus cosmopolitan. Dalam penelitian ini budaya nasional US dan Jepang ditempatkan sebagai anteseden untuk melihat perbandingan dari pengaruh masing-masing budaya terhadap seluruh perusahaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa teori iklim etika Victor & Cullen (1987 dan 1988) dapat diandalkan dalam penelitian ini karena sudah terbukti keandalannya pada penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, ECT (*Ethical Climate Theory*) juga sering diandalkan untuk meneliti iklim etika empiris yang menggambarkan tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan perilaku karyawan, menurut Victor & Cullen (1988), Martin & Cullen (2006), Leung (2007) serta Tsai dan Huang (2007).

Leung (2007) mengamati hubungan antar iklim etika “caring” dan mengidentifikasikannya dengan organisasi. Hasil dari penelitian ini dikonfirmasi oleh Ambrose, Arnaud dan Schminke (2008) dalam rujukannya tentang pengurangan tingkat rotasi yang disebabkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan etika organisasi (Tsai dan Huang, 2007).

Temuan Ambrose dan Schminke (2003) dikonfirmasi melalui penelitian lain yang ditulis oleh Tsai dan Huang (2007) tentang bagaimana manajemen dapat mempengaruhi kepuasan perawat dan komitmen organisasi. Dengan demikian, melalui berbagai proses uji, seperti; uji kredibilitas (*validitas internal*), uji transferabilitas (*transferability*), auditabilitas (*auditability*) dan konformabilitas

(*conformability*) dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai tema serupa, menunjukkan teori iklim etika Victor & Cullen (1988) ini dapat diandalkan.

Berdasarkan beberapa laporan penelitian terdahulu tentang tema iklim etika di atas, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara penelitian dengan metode kualitatif, metode kuantitatif dan *mixmethod*. Beberapa penelitian dengan metode kualitatif membahas iklim etika suatu organisasi secara lebih mendalam. Konteks ini nampak dalam hasil penelitian yang mengungkapkan hal-hal baru seperti yang ditemukan oleh Wyser (2009).

Wyser (2009) menggabungkan dua metode penelitian yakni kualitatif dan kuantitatif untuk menyajikan data yang komperhensif. Wyser (2009) menemukan bahwa ada pengaruh politik (*politic interest*) dalam iklim etika *egoisme* pada lokus cosmopolitan. Iklim *principle* pada lokus lokal dan cosmopolitan terjadi perubahan karena berdasarkan hasil wawancara dan analisis varimak rotasi menunjukkan bahwa pada organisasi Administrasi Publik, iklim *law* dan *rules* tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Sedangkan, *professional codes* dipahami sebagai iklim yang berada di luar hukum dan aturan organisasi.

Agarwal, Malloy dan Rasmussen (2014) menggunakan teori iklim etika Victor dan Cullen (1987, 1988) dalam penelitiannya yang berjudul *The Ethical Climate of Government and Non-Profit Organizations Implications for Public-Private Partnership*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena bertujuan untuk meninjau secara mendalam tentang tanggung-jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Penelitian ini bersumber dari pengalaman di Amerika Serikat bahwa telah terjadi pelimpahan wewenang oleh

pemerintah kepada organisasi nirlaba dalam melayani klien sehingga menyebabkan menurunnya modal organisasi. Penelitian ini menemukan beberapa jenis iklim yang menonjol dalam pemerintah dan disinyalir berpengaruh pada pengambilan keputusan.

Beberapa penelitian lain yang menggunakan metode kuantitatif juga telah memberikan informasi memadai tentang iklim etika di organisasi. Ambrose, Arnaud dan Schminke (2008) membuat penelitian dengan metode kuantitatif yang berfokus pada perkembangan moral setiap karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara perkembangan moral karyawan dan iklim etika yang terbentuk dalam organisasi. Selain itu, banyak penelitian tentang iklim etika dengan metode kuantitatif membahas mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan perilaku karyawan, seperti yang digagas oleh Leung (2007), Tsai dan Huang (2007), Victor & Cullen (1988), Martin & Cullen (2006), serta Arnaud., et al. (2008) atau hubungan antara iklim etika, ideologi etis dan komitmen organisasi (Putranta dan Kingshott, 2011).

Penelitian-penelitian dengan metode kualitatif atau *mixmethod* seperti yang dijelaskan di atas dan beberapa penelitian lain dengan metode yang sama mampu mengungkapkan suatu fenomena dari masalah atau pun menyajikan sebuah temuan baru. Namun, penelitian tentang iklim etika dengan metode kualitatif tidak banyak ditemukan dalam literatur dibandingkan dengan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif.