LIBEROSIS

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 19 No 3 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

# BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA: SEBUAH TINJAU LITERATUR 2016-2026

**Gusti Ayu Putu Prathistita Yasyendriani[1], Dhea Gustam Yuniar[2], Livia Azzahra[3], Lely Nur Azizah[4]**

[1, 2, 3] Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

gustiayu.23550@mhs.unesa.ac.id[1], dheagustam.23544@mhs.unesa.ac.id[2], liviaazzahra.23302@mhs.unesa.ac.id[3], lelyazizah@unesa.ac.id[4]

*Abstract*

*Organizational ethical culture and climate are aspects of the work environment that are related to employee behavior. This study aims to examine the relationship between organizational ethical culture and climate and positive and negative work behavior, and to identify mechanisms and research gaps. The study uses the Systematic Literature Review (SLR) method following the PRISMA 2020 guidelines. The search was conducted through Scopus, Web of Science, and ProQuest for publications from January 2016 to September 2026. Articles were selected based on inclusion and exclusion criteria, while the methodological quality assessment is planned to use the Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) 2018. The initial mapping of 15 candidate articles shows that an ethical climate that emphasizes caring, principles, and rules tends to be associated with higher organizational citizenship behavior (OCB) and lower counterproductive work behavior (CWB) and workplace deviance. Conversely, a self-interest-oriented climate may be associated with negative behavior. These relationships also involve identification and organizational commitment. Variation in research design, instruments, and context limits the generalizability of the findings. This review emphasizes the importance of distinguishing between ethical culture and ethical climate and the need for further research.*

***Keyword**: organizational ethical culture, ethical climate, work behavior, organizational citizenship behavior, counterproductive work behavior.*

*Abstrak*

Budaya dan iklim etis organisasi merupakan aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Penelitian ini bertujuan menelaah hubungan budaya dan iklim etis organisasi dengan perilaku kerja positif dan negatif, serta mengidentifikasi mekanisme dan celah penelitian. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pedoman PRISMA 2020. Penelusuran dilakukan melalui Scopus, Web of Science, dan ProQuest terhadap publikasi Januari 2016 hingga September 2026. Artikel diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sedangkan penilaian kualitas metodologis direncanakan menggunakan *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT)

**Article History**
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism Checker No 77

**Copyright : Author**
**Publish by : Liberosis**

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

2018. Hasil pemetaan awal terhadap 15 artikel kandidat menunjukkan bahwa iklim etis yang menekankan kepedulian, prinsip, dan aturan cenderung berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih tinggi serta perilaku kontraproduktif (CWB) dan penyimpangan kerja yang lebih rendah. Sebaliknya, iklim berorientasi kepentingan diri dapat berkaitan dengan perilaku negatif. Hubungan tersebut juga melibatkan identifikasi dan komitmen organisasi. Variasi desain, instrumen, dan konteks penelitian membatasi generalisasi temuan. Kajian ini menekankan pentingnya membedakan budaya dan iklim etis serta perlunya penelitian lanjutan.

***Kata kunci**: budaya etis organisasi, iklim etis, perilaku kerja, organizational citizenship behavior, counterproductive work behavior.*

## 1. Pendahuluan

Perilaku kerja karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi organisasi. Di satu sisi, karyawan dapat menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu tindakan sukarela di luar tugas formal yang dapat mendukung keberlangsungan organisasi (Aloustani et al., 2020; Altuntaş et al., 2020). Di sisi lain, karyawan juga dapat menunjukkan perilaku kontraproduktif (*counterproductive work behavior*/CWB), seperti penyalahgunaan sumber daya, pencurian, sabotase, dan kecurangan yang dapat merugikan organisasi (Aryati et al., 2018; Ramadugu & Rastogi, 2021). Dampak perilaku kontraproduktif tidak hanya berupa kerugian finansial yang secara global ditaksir mencapai 42 miliar dolar AS, tetapi juga dapat menggerus moral karyawan dan budaya organisasi (Ramadugu & Rastogi, 2021). Perbedaan antara perilaku yang mendukung dan merugikan organisasi tersebut menunjukkan pentingnya memahami faktor lingkungan kerja yang berkaitan dengan perilaku karyawan, salah satunya adalah lingkungan etis organisasi (Aryati et al., 2018; Hayati et al., 2018).

Lingkungan etis organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang tercermin melalui nilai, norma, serta prinsip yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menentukan perilaku yang dianggap tepat di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi yang membentuk pengalaman karyawan dalam organisasi, termasuk nilai, norma, dan cara organisasi mengarahkan perilaku. Dalam konteks etika, lingkungan tersebut dapat dipahami melalui budaya etis dan iklim etis. Budaya etis merujuk pada nilai, asumsi, dan praktik etis yang dianut bersama dalam organisasi (Cabana & Kaptein, 2021), sedangkan iklim etis berkaitan dengan persepsi anggota organisasi mengenai perilaku yang dianggap benar secara etis dan cara isu etis ditangani (Ramadugu & Rastogi, 2021). Keduanya berada dalam konteks lingkungan etis yang sama, tetapi memiliki penekanan yang berbeda. Keduanya berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi sehingga pengelolaannya penting bagi pimpinan, karyawan, maupun pemangku kepentingan lain (Aryati et al., 2018; Ramadugu & Rastogi, 2021).

Namun, bukti empiris mengenai hubungan lingkungan etis organisasi dengan perilaku kerja karyawan belum menunjukkan temuan yang seragam. Penelitian terkait masih tersebar di berbagai industri, seperti teknologi informasi, lembaga keuangan syariah, dan layanan

kesehatan (Aloustani et al., 2020; Hayati et al., 2018; Ramadugu & Rastogi, 2021). Studi-studi tersebut juga menggunakan level analisis serta mediator dan moderator yang berbeda (Aryati et al., 2018; Monteiro Pereira & Barreiros Porto, 2025). Cabana dan Kaptein (2021) bahkan menunjukkan bahwa budaya etis dapat berbeda antar tim dalam satu organisasi. Perbedaan tersebut menjadi alasan penting untuk menelaah bukti empiris tahun 2016–2026 secara sistematis agar dapat diketahui pola temuan yang konsisten serta celah penelitian mengenai hubungan lingkungan etis dengan perilaku kerja karyawan (Cabana & Kaptein, 2021; Monteiro Pereira & Barreiros Porto, 2025).

Budaya dan iklim etis organisasi berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan mengenai perilaku yang dianggap pantas di tempat kerja. Iklim etis yang dibangun melalui kepemimpinan etis terbukti berhubungan dengan meningkatnya organizational citizenship behavior (OCB) di kalangan perawat (Aloustani et al., 2020), dan pola serupa juga ditemukan pada perawat akademik oleh Altuntaş et al. (2020). Mekanisme sebaliknya juga dijelaskan oleh Teresi et al. (2019), yang menunjukkan bahwa iklim etis memperkuat identifikasi karyawan terhadap organisasi, dan identifikasi inilah yang kemudian mendorong perilaku positif sekaligus menekan perilaku menyimpang. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap deviant workplace behavior pun ternyata tidak berjalan langsung, melainkan dimediasi oleh iklim etis dan komitmen organisasi (Aryati et al., 2018). Akan tetapi, pelatihan etika hanya benar-benar efektif bila ditopang oleh budaya etis yang nyata, bukan sekadar formalitas saja, sebagaimana ditegaskan Warren et al. (2014).

Meski arah temuannya relatif konsisten, bukti yang ada masih terfragmentasi karena tersebar pada konteks dan *outcome* yang berbeda-beda. Pada konteks perbankan syariah di Indonesia, etika kerja Islam bersama iklim etis terbukti mampu menurunkan counterproductive work behavior (Hayati et al., 2018), sementara pada profesional TI di India, tipe iklim etis yang berbeda justru menghasilkan dampak yang berbeda pula terhadap workplace deviance (Ramadugu & Rastogi, 2021). Sebagian besar studi juga masih menempatkan budaya etis pada level organisasi, padahal budaya etis dapat berbeda secara signifikan antar tim dalam satu organisasi yang sama, seperti dibuktikan Cabana dan Kaptein (2019). Perkembangan terbaru bahkan memperlihatkan peran iklim etis sebagai kondisi batas, di mana tipe iklim etis tertentu dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara konflik tugas dan perilaku kontraproduktif (Monteiro Pereira & Porto, 2025). Systematic literature review periode 2016–2026 diperlukan untuk mensintesis konsistensi temuan lintas konteks, membandingkan level analisis, serta memetakan celah teoritis dan empiris dalam kajian hubungan budaya etis organisasi dengan perilaku kerja.

Berbagai konteks dan metode pengukuran dan analisis konstruk menyebabkan kesulitan dalam menyimpulkan bukti yang ada. Dalam praktiknya, klasifikasi iklim etis Victor dan Cullen, yang mencakup sembilan kategori, tidak selalu menunjukkan struktur yang stabil. Ramadugu dan Rastogi (2021) menemukan hanya empat komponen pada profesional TI India, yaitu prinsip, benevolence, efisiensi, dan keuntungan. Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025) menemukan tiga komponen pada pekerja Brasil, dengan dimensi independensi dan instrumentalisme menyatu sehingga keduanya berpengaruh. Alat ukur yang digunakan juga beragam, termasuk skala Peterson, survei iklim etika rumah sakit, dan kuesioner iklim etika (Aloustani et al., 2020), serta model etika perusahaan pada tingkat tim (Cabana & Kaptein, 2021). Akibatnya, hasil yang muncul juga tidak selalu bergerak ke arah yang sama.

Kepemimpinan etis memengaruhi komitmen organisasi, tetapi tidak iklim etis (Aryati et al., 2018). Sebaliknya, terdapat korelasi positif antara perilaku tidak etis yang teramati dan tingkat kejelasan standar etika (Cabana & Kaptein, 2021). Sebagian besar penelitian bersifat cross-sectional dan bergantung pada laporan diri, sehingga kesimpulan kausalnya masih terbatas. Satu-satunya penelitian eksperimental yang menguji hubungan tersebut adalah Teresi et al. (2019), dengan menggunakan skenario perusahaan fictitious.

Selain itu, perilaku negatif (CWB) dan perilaku positif (OCB) umumnya dipelajari secara terpisah (Hayati et al., 2018), meskipun keduanya dapat dipandang sebagai dua aspek dari bagaimana pekerja bertindak dalam lingkungan etis perusahaan. Keragaman konseptual, instrumen, konteks, tingkat analisis, serta ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan bahwa bukti mengenai hubungan antara budaya dan iklim etis dengan perilaku kerja belum memberikan gambaran yang terpadu. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk menelaah dan mengintegrasikan temuan penelitian yang telah ada secara sistematis, sehingga pola hubungan, perbedaan hasil, serta faktor kontekstual yang mungkin menjelaskan variasi temuan dapat diidentifikasi. Oleh karena itu, systematic literature review (SLR) diperlukan untuk memetakan bukti empiris yang tersedia, membandingkan karakteristik penelitian dan alat ukur yang digunakan, serta mensintesis temuan mengenai keterkaitan budaya dan iklim etis dengan CWB dan OCB secara lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengsintesis bukti empiris dari tahun 2015 hingga 2025 mengenai hubungan budaya dan iklim etis organisasi, termasuk perilaku positif, seperti perilaku warga negara organisasi, dan perilaku kontraproduktif. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memetakan pola temuan lintas konteks, menemukan komponen yang memediasi dan memoderasi hubungan tersebut, dan menunjukkan ruang kosong untuk penelitian berikutnya. Studi ini menemukan jawaban atas empat pertanyaan penelitian. Pertama (RQ1), bagaimana studi saat ini terlihat dari perspektif industri dan negara, desain penelitian, instrumen, dan tingkat analisis? Selanjutnya (RQ2), bagaimana budaya moral perusahaan berhubungan dengan perilaku kerja yang positif dan kontraproduktif? Ketiga (RQ3), variabel mediator dan moderator apa yang bertanggung jawab atas hubungan ini? Apa perbedaan antara aspek empiris dan teoritis keempat (RQ4) yang masih perlu diteliti dalam penelitian yang akan datang?

## 2. Metode SLR

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan budaya dan iklim etis organisasi dengan perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja yang menjadi fokus kajian meliputi perilaku positif, khususnya *organizational citizenship behavior* (OCB), serta perilaku negatif, seperti *counterproductive work behavior* (CWB), *workplace deviance*, perilaku tidak etis, dan perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*).

Proses pelaksanaan dan pelaporan SLR mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 (Page et al., 2021). Pedoman ini digunakan untuk membantu mendokumentasikan tahapan pencarian, penyaringan, dan pemilihan artikel secara sistematis dan transparan. Kerangka *Population, Exposure, Outcome* (PEO) digunakan untuk menentukan fokus pencarian dan kriteria kelayakan artikel. Dalam

penelitian ini, populasi yang dikaji adalah pekerja dalam organisasi, paparan yang diteliti berupa budaya atau iklim etis organisasi, sedangkan outcome mencakup perilaku kerja positif dan negatif.

**2.2 Basis Data dan Tanggal Penelusuran**

Pencarian literatur dilakukan melalui tiga basis data, yaitu Scopus, Web of Science, dan ProQuest. Ketiganya dipilih untuk memperoleh artikel yang relevan dengan topik budaya dan iklim etis organisasi dalam kaitannya dengan perilaku kerja karyawan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen. Artikel yang ditelusuri dibatasi pada publikasi Januari 2016 hingga September 2026. Rentang waktu ini digunakan untuk melihat perkembangan penelitian dalam satu dekade terakhir.

Pencarian dilakukan pada 09 September 2026. Artikel yang diperoleh dari setiap basis data kemudian dikumpulkan dan diperiksa untuk mengidentifikasi publikasi yang sama. Informasi mengenai sumber artikel, tanggal pencarian, kata kunci, dan jumlah hasil pencarian dicatat sebagai dokumentasi proses penelusuran. Setelah duplikasi dihapus, artikel dilanjutkan ke tahap penyaringan berdasarkan judul dan abstrak sebelum diperiksa lebih lanjut melalui teks lengkap.

**2.3 Strategi Penelusuran**

Kata kunci pencarian disusun berdasarkan dua kelompok utama, yaitu istilah yang berkaitan dengan budaya atau iklim etis organisasi dan istilah yang berkaitan dengan perilaku kerja karyawan. Operator Boolean *OR* digunakan untuk menggabungkan istilah yang memiliki keterkaitan makna, sedangkan *AND* digunakan untuk menghubungkan kedua kelompok tersebut. Strategi ini digunakan agar pencarian dapat menjangkau penelitian mengenai perilaku kerja positif maupun negatif.

String pencarian yang digunakan adalah sebagai berikut:

("ethical culture" OR "organizational ethical culture" OR "ethical climate" OR "organizational ethical climate" OR "organizational ethics") AND ("work behavior" OR "workplace behavior" OR "organizational citizenship behavior" OR OCB OR "counterproductive work behavior" OR CWB OR "workplace deviance" OR "unethical behavior" OR "workplace bullying")

Istilah *ethical climate* turut digunakan karena penelitian mengenai etika organisasi tidak hanya membahas budaya etis, tetapi juga iklim etis yang berkaitan dengan persepsi anggota organisasi terhadap praktik dan norma etika di lingkungan kerja. Meskipun keduanya saling berkaitan, budaya etis dan iklim etis tetap diperlakukan sebagai konstruk yang berbeda dalam proses penelaahan artikel. Penelusuran pada seluruh basis data menggunakan rangkaian kata kunci yang sama, yaitu kombinasi istilah terkait budaya etis dan iklim etis organisasi dengan perilaku kerja positif maupun negatif. Pencarian dilakukan pada bagian judul, abstrak, dan kata kunci sesuai dengan fitur yang tersedia pada masing-masing basis data. Penyesuaian hanya dilakukan pada format sintaks apabila diperlukan agar strategi pencarian dapat diterapkan pada setiap basis data tanpa mengubah substansi kata kunci yang digunakan. Kata kunci dan hasil pencarian dicatat untuk menjaga konsistensi proses penelusuran dan memudahkan pemeriksaan kembali.

### 2.4 Kelayakan: Kriteria Inklusi & Eksklusi

Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan untuk menentukan kesesuaian artikel dengan tujuan *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu menelaah hubungan budaya dan iklim etis organisasi dengan berbagai perilaku, sikap, respons, serta konsekuensi yang berkaitan dengan etika di lingkungan kerja. Cakupan kajian tidak hanya terbatas pada perilaku kerja positif dan negatif, tetapi juga mencakup variabel organisasi dan individu yang dapat membantu menjelaskan keterkaitan antara etika organisasi dan respons karyawan.

Artikel dimasukkan apabila memenuhi kriteria berikut. Pertama, penelitian membahas budaya etis organisasi (*organizational ethical culture*), iklim etis organisasi (*organizational ethical climate*), atau konstruk etika organisasi yang relevan. Kedua, penelitian dilakukan dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, dengan melibatkan karyawan, manajer, tenaga profesional, tim kerja, atau partisipan yang digunakan untuk menguji respons terhadap situasi organisasi. Ketiga, penelitian membahas setidaknya satu hasil yang berkaitan dengan perilaku atau respons di tempat kerja, seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), *counterproductive work behavior* (CWB), *workplace deviance*, perilaku tidak etis, perundungan di tempat kerja, inovasi organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, keterikatan kerja, atau intensi turnover. Penelitian eksperimental berbasis skenario juga dapat dipertimbangkan apabila secara langsung menguji respons atau kecenderungan perilaku dalam konteks organisasi. Artikel dengan data simulasi tetap harus dinilai berdasarkan transparansi metode dan kesesuaiannya dengan tujuan kajian; data simulasi tidak boleh diperlakukan sebagai bukti empiris dari perilaku nyata karyawan. Selain itu, artikel harus berupa publikasi berbahasa Indonesia atau Inggris yang diterbitkan pada Januari 2016 hingga September 2026, dengan teks lengkap yang dapat diperoleh dan metode serta hasil penelitian yang dapat ditelaah. Penelitian kuantitatif, kualitatif, metode campuran, longitudinal, maupun eksperimental dapat dipertimbangkan selama relevan dengan pertanyaan penelitian.

Artikel dikeluarkan apabila hanya membahas etika secara filosofis atau normatif tanpa kaitan dengan organisasi; hanya membahas kepemimpinan etis tanpa mengukur atau mengaitkannya dengan budaya maupun iklim etis organisasi; tidak memiliki hubungan yang jelas dengan variabel yang dikaji; tidak menyajikan metode atau hasil yang memadai untuk ditelaah; merupakan duplikasi publikasi tanpa kontribusi analitis yang berbeda; atau tidak memenuhi batasan bahasa dan periode publikasi. Keputusan akhir ditetapkan setelah pemeriksaan teks lengkap, dengan mencatat alasan eksklusi setiap artikel yang tidak memenuhi kriteria.

**Tabel 1. Kriteria Inklusi & Eksklusi**

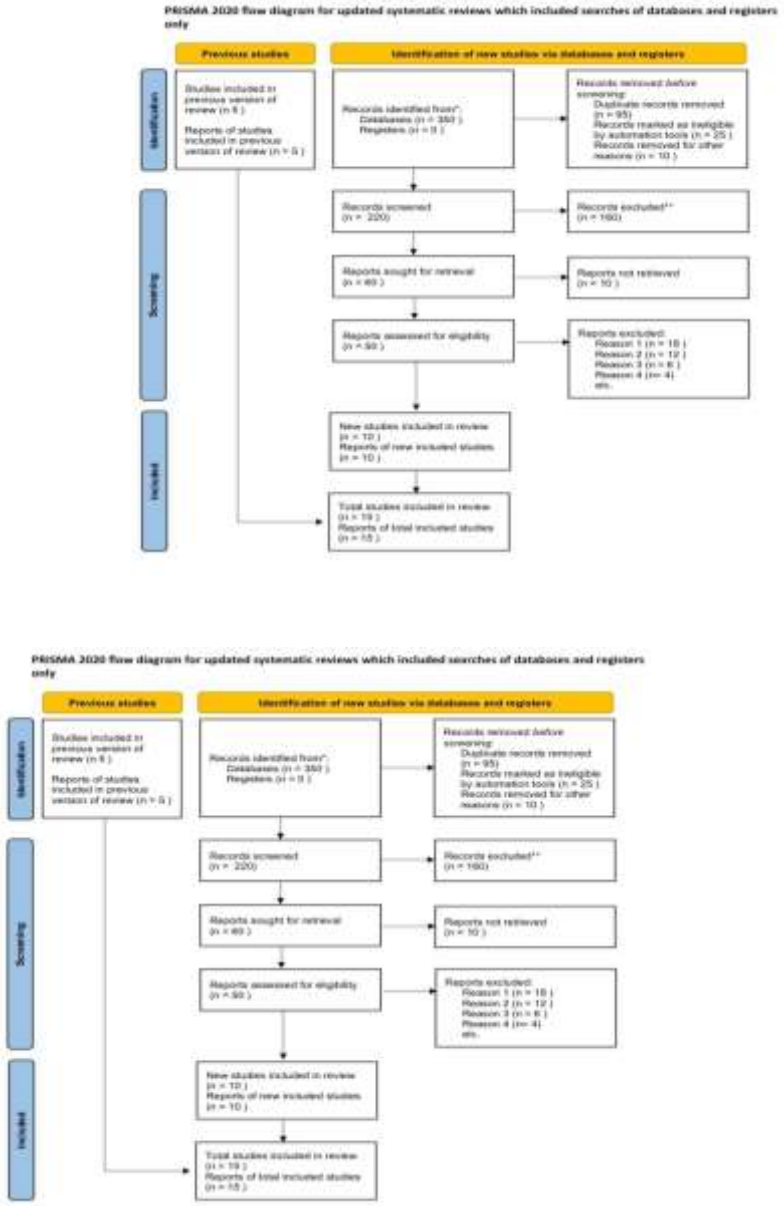
| Kategori/Dimensi | Kriteria Inklusi | Kriteria Eksklusi | Justifikasi Metodologis |
|---|---|---|---|
| Fokus Penelitian | Penelitian membahas *organizational ethical culture*, *ethical climate*, atau konstruk etika organisasi yang berkaitan dengan kondisi dan respons di lingkungan kerja. | Penelitian membahas etika secara filosofis atau normatif tanpa kaitan dengan organisasi dan lingkungan kerja. | Memastikan seluruh artikel memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian mengenai etika organisasi. |
| Populasi dan Konteks | Penelitian melibatkan karyawan, manajer, tenaga profesional, anggota tim, atau partisipan yang digunakan untuk menguji respons terhadap situasi organisasi. | Penelitian melibatkan populasi umum atau mahasiswa tanpa konteks pekerjaan maupun situasi organisasi yang relevan. | Menjaga kesesuaian konteks penelitian dengan lingkungan kerja, sekaligus memungkinkan penelitian eksperimental berbasis skenario dipertimbangkan secara terpisah. |
| Variabel Prediktor | Penelitian mengukur atau menguji budaya etis organisasi, iklim etis organisasi, atau konstruk etika organisasi yang relevan. | Penelitian hanya membahas kepemimpinan etis atau moralitas individu tanpa mengukur atau | Memastikan variabel utama yang ditelaah sesuai dengan fokus SLR dan tidak hanya |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | menghubungkannya dengan budaya maupun iklim etis organisasi. | berdekatan secara konseptual. |
| Variabel *Outcome* | Penelitian mengkaji perilaku kerja positif atau negatif, seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), *counterproductive work behavior* (CWB), *workplace deviance*, perilaku tidak etis, dan *workplace bullying*. Kajian juga dapat mencakup sikap atau konsekuensi terkait pekerjaan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan karyawan, keterikatan kerja, intensi turnover, dan inovasi organisasi. | Penelitian tidak mengkaji perilaku, sikap, respons, atau konsekuensi yang relevan dengan etika organisasi dan lingkungan kerja. | Memperluas cakupan hasil penelitian agar dapat mencakup artikel dengan beragam variabel dependen, tanpa menghilangkan hubungan dengan fokus utama kajian. |
| Desain Penelitian | Penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif, metode campuran, longitudinal, atau eksperimental yang menyajikan metode dan hasil yang dapat ditelaah. Penelitian berbasis skenario dapat dipertimbangkan jika menguji respons terhadap situasi organisasi. | Artikel konseptual tanpa data empiris, editorial, opini, atau abstrak konferensi tanpa naskah lengkap. | Memungkinkan perbandingan temuan dari berbagai desain penelitian sekaligus memastikan tersedianya bukti yang dapat dievaluasi. |
| Sumber dan Kualitas Data | Penelitian menjelaskan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta metode analisis secara memadai. Studi dengan data simulasi dapat dinilai secara terpisah apabila sumber dan prosedurnya dijelaskan secara transparan. | Penelitian tidak menjelaskan sumber data atau prosedur analisis secara memadai sehingga validitas temuan tidak dapat dievaluasi. | Mendukung penilaian kualitas bukti dan mencegah penyamaan data simulasi dengan data empiris dari perilaku nyata karyawan. |
| Tahun Publikasi | Artikel diterbitkan pada Januari 2016 hingga September 2026. | Artikel diterbitkan di luar rentang waktu yang ditentukan. | Membatasi kajian pada perkembangan literatur dalam periode yang telah ditetapkan secara konsisten. |
| Bahasa Publikasi | Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris. | Artikel ditulis dalam bahasa selain bahasa Indonesia atau Inggris. | Memastikan isi artikel dapat ditelaah secara memadai oleh peneliti. |
| Ketersediaan Teks Lengkap | Teks lengkap artikel tersedia sehingga metode, hasil, dan keterbatasan penelitian dapat diperiksa. | Teks lengkap tidak dapat diperoleh setelah upaya penelusuran yang wajar. | Memungkinkan evaluasi kelayakan studi secara menyeluruh, bukan hanya berdasarkan judul atau abstrak. |
| Duplikasi Publikasi | Artikel menyajikan data atau analisis yang relevan dan memiliki kontribusi berbeda dari publikasi lain yang ditemukan. | Artikel merupakan duplikasi tanpa kontribusi data atau analisis yang berbeda. | Mencegah penghitungan bukti yang sama secara berulang dan menjaga ketepatan sintesis hasil. |

## 2.5 Pemilihan dan Penyaringan Studi

Proses seleksi artikel dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Tahap pertama dimulai dengan mengumpulkan artikel hasil pencarian dari Scopus, Web of Science, dan ProQuest. Seluruh artikel yang diperoleh kemudian diperiksa untuk mengidentifikasi dan menghapus duplikasi. Setelah itu, artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak untuk melihat kesesuaiannya dengan fokus penelitian, karakteristik populasi, variabel prediktor, serta *outcome* yang dikaji. Artikel yang dinilai relevan atau masih memerlukan pemeriksaan lebih lanjut kemudian ditelaah melalui teks lengkap. Pada tahap ini, setiap artikel diperiksa kembali berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Artikel yang tidak memenuhi kriteria dikeluarkan dengan mencatat alasan eksklusinya, seperti tidak membahas budaya atau iklim etis organisasi, tidak mengukur perilaku kerja yang sesuai dengan fokus penelitian, atau menggunakan populasi yang tidak relevan.

Jumlah artikel pada setiap tahap, mulai dari identifikasi hingga penetapan studi yang dimasukkan dalam tinjauan, dicatat dan disajikan dalam diagram alir PRISMA (Page et al., 2021).Apabila proses penyaringan melibatkan dua penelaah, masing-masing penelaah melakukan penilaian secara independen. Perbedaan keputusan dibahas bersama untuk mencapai kesepakatan. Jika diperlukan, penelaah ketiga dilibatkan untuk membantu menentukan keputusan akhir. Pelaporan mengenai jumlah penelaah dan proses penyelesaian perbedaan disesuaikan dengan prosedur yang benar-benar dilakukan selama penelitian.




Gambar 1. Diagram Prisma

## 2.6 Penilaian Kualitas Metodelogis

Penilaian kualitas metodologis terhadap studi yang memenuhi kriteria kelayakan dilakukan menggunakan *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT) versi 2018. Instrumen ini dipilih karena dapat digunakan untuk menilai penelitian kuantitatif, kualitatif, dan metode campuran dalam satu kerangka penilaian (Hong et al., 2018). Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang

sesuai dengan desain masing-masing penelitian, termasuk kesesuaian pendekatan penelitian, kualitas pengambilan sampel, ketepatan pengukuran, kelengkapan data, serta kesesuaian analisis dan interpretasi temuan. Hasil penilaian dicatat secara sistematis untuk mengidentifikasi kekuatan dan keterbatasan metodologis setiap studi.

Studi tidak dikeluarkan secara otomatis hanya karena memiliki keterbatasan metodologis. Hasil penilaian kualitas digunakan sebagai pertimbangan dalam menginterpretasikan temuan dan menyusun sintesis bukti. Temuan dari studi dengan keterbatasan metodologis ditafsirkan secara lebih hati-hati, khususnya ketika digunakan untuk menjelaskan hubungan budaya atau iklim etis organisasi dengan perilaku kerja karyawan.

Ekstraksi data dilakukan secara sistematis menggunakan lembar ekstraksi yang telah ditentukan. Data yang dikumpulkan meliputi nama penulis dan tahun publikasi, negara atau konteks penelitian, tujuan penelitian, desain penelitian, karakteristik dan jumlah sampel, variabel penelitian, instrumen pengukuran, metode analisis, serta temuan utama. Informasi mengenai arah hubungan antarvariabel, mediator, moderator, dan keterbatasan penelitian juga dicatat apabila tersedia dan relevan.

Data selanjutnya dikelompokkan ke dalam tiga pilar analitis utama.

1. Pilar A: Budaya atau Iklim Etis dalam Organisasi. Pilar ini mencakup karakteristik budaya etis dan iklim etis organisasi yang dikaji sebagai variabel prediktor, termasuk dimensi, jenis, dan mekanisme yang dihubungkan dengan perilaku kerja karyawan.
2. Pilar B: Perilaku Kerja Positif (*Organizational Citizenship Behavior*). Pilar ini mencakup penelitian yang menguji hubungan budaya atau iklim etis organisasi dengan perilaku kerja positif, terutama OCB.
3. Pilar C: Perilaku Kerja Kontraproduktif atau Negatif (*Counterproductive Work Behavior*). Pilar ini mencakup penelitian mengenai hubungan budaya atau iklim etis organisasi dengan CWB, *workplace deviance*, perilaku tidak etis, serta perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*).

Ketiga pilar digunakan sebagai kategori analitis untuk mengorganisasikan hasil penelitian. Pilar A berfokus pada variabel prediktor, sedangkan Pilar B dan C berfokus pada outcome perilaku kerja. Oleh karena itu, artikel yang hanya membahas budaya atau iklim etis organisasi tanpa mengukur outcome perilaku kerja yang relevan tidak dimasukkan ke dalam sintesis utama. Satu artikel dapat dikelompokkan ke lebih dari satu pilar apabila variabel dan temuannya memenuhi karakteristik masing-masing kategori.

Temuan yang telah diekstraksi kemudian disintesis secara naratif dengan membandingkan karakteristik studi, dimensi budaya atau iklim etis yang diteliti, jenis perilaku kerja yang diukur, metode analisis, serta arah dan konsistensi hasil. Temuan signifikan maupun tidak signifikan tetap dilaporkan untuk memberikan gambaran yang seimbang mengenai bukti empiris yang tersedia. Hasil penelitian korelasional atau potong lintang diinterpretasikan sebagai hubungan antarvariabel dan tidak langsung disimpulkan sebagai bukti kausalitas.

**Tabel 2. Daftar artikel utama terpilih (*Eligible Core SLR Sources*)**

| No. | Penulis & Tahun | Judul/Fokus Studi | Pilar Utama | Alasan Kelayakan (Eligibility Reason) |
|---|---|---|---|---|
| **1** | Aloustani et al. (2020) | Kepemimpinan etis, iklim etis, dan OCB perawat | B | Meneliti perilaku kerja positif berupa OCB sebagai outcome utama. |
| **2** | Altuntaş et al. (2020) | Iklim kerja etis dan OCB perawat akademik | B | Berfokus pada perilaku kerja positif dan faktor iklim etis yang berkaitan dengannya. |
| **3** | Aryati et al. (2018) | Kepemimpinan etis, iklim etis, dan perilaku menyimpang pegawai | C | Mengkaji perilaku menyimpang di tempat kerja sebagai outcome penelitian. |
| **4** | Cabana & Kaptein (2021) | Budaya etis tim dan perilaku tidak etis | C | Meneliti perilaku tidak etis karyawan dalam konteks budaya etis organisasi. |
| **5** | Hayati et al. (2018) | Etika kerja Islam, iklim etis, dan CWB | C | Berfokus pada perilaku kerja kontraproduktif sebagai outcome utama. |
| **6** | Monteiro Pereira & Barreiros Porto (2025) | Konflik tugas, iklim etis, dan CWB | C | Mengkaji perilaku kontraproduktif serta peran moderasi iklim etis. |
| **7** | Ramadugu & Rastogi (2021) | Iklim etis dan workplace deviance | C | Meneliti perilaku menyimpang di lingkungan kerja. |
| **8** | Teresi et al. (2019) | Iklim etis, identifikasi organisasi, komitmen, dan niat keluar | A | Fokusnya lebih dekat pada iklim etis dan sikap organisasi, tetapi kesesuaian sampel serta outcome perlu diperiksa. |
| **9** | Lemotey (2025) | Budaya organisasi dan perilaku etis karyawan | A | Fokus pada budaya organisasi, tetapi data simulasi perlu diverifikasi sebelum artikel dapat dimasukkan sebagai studi empiris. |
| **10** | Huhtala et al. (2016) | Budaya etis organisasi dan kesejahteraan manajer | A | Berfokus pada budaya etis organisasi; outcome utamanya kesejahteraan, bukan OCB atau CWB. |
| **11** | Kangas et al. (2018) | Budaya etis, ketidaksesuaian nilai, dan turnover manajerial | A | Fokus pada budaya etis dan turnover; jenis outcome perlu dikonfirmasi. |
| **12** | Pučėtaitė et al. (2016) | Budaya etis organisasi dan inovativitas organisasi | A | Fokus utama pada budaya etis dan inovativitas, bukan OCB atau CWB secara langsung. |
| **13** | Nassani et al. (2023) | Iklim etis, kepuasan kerja, dan niat keluar | A | Meneliti iklim etis dan sikap kerja, bukan perilaku kerja aktual secara langsung. |
| **14** | Valentie & Gunawan (2024) | Iklim etis, kepuasan kerja, dan niat keluar | A | Fokus pada iklim etis dan sikap kerja; OCB atau CWB tidak teridentifikasi sebagai outcome utama. |
| **15** | Gustiawan & Phung (2026) | Iklim etis, kepercayaan, salah identifikasi organisasi, dan perundungan di tempat kerja | C | Mengkaji perilaku negatif berupa perundungan di tempat kerja. Tahun publikasi masuk dalam periode 2016–2026, tetapi sumber dan hasil penelitian tetap perlu diverifikasi. |

## Tabel 3. Ekstraksi Data

| No. | Author / Year | Objective / RQ | Method / Design | Sample / Context | Variables / Measures | Main Findings | Mediator / Moderator |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Aloustani et al. (2020) | Menguji hubungan kepemimpinan etis manajer, iklim etis, dan OCB dari perspektif perawat | Deskriptif korelasional, kuesioner | 250 perawat, 12 rumah sakit pendidikan di Tehran | Ethical Leadership Questionnaire, Hospital Ethical Climate Survey, OCB Scale | Kepemimpinan etis dan iklim etis sama-sama berkorelasi signifikan dengan OCB; model regresi menjelaskan 70% varians OCB | Iklim etis memediasi hubungan kepemimpinan etis–OCB |
| 2. | Altuntaş et al. (2020) | Menguji pengaruh persepsi iklim kerja etis terhadap OCB perawat akademik | Deskriptif cross-sectional, kuesioner | 644 perawat akademik di institusi pendidikan tinggi Turki | Ethical Climate Scale (9 subskala Victor & Cullen), OCB Scale | Iklim etis berbasis tanggung jawab sosial memberi efek terbesar pada seluruh dimensi OCB | Tidak diuji formal; tanggung jawab sosial jadi prediktor terkuat tiap dimensi OCB |
| 3. | Aryati et al. (2018) | Menguji pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang, dimediasi iklim etis & komitmen organisasi | Survei, GeSCA (SEM) | 120 PNS Pemkab Malang | Ethical Leadership Scale, Victor & Cullen Ethical Climate, Meyer & Allen Commitment, Robinson & Bennett Deviant Behavior | Kepemimpinan etis menurunkan perilaku menyimpang secara langsung dan tidak langsung lewat iklim etis (parsial); komitmen tidak signifikan memediasi | Iklim etis: mediasi parsial; komitmen organisasi: bukan mediator |
| 4. | Cabana & Kaptein (2021) | Menguji apakah budaya etis berbeda antar tim dalam satu organisasi dan dampaknya pada perilaku | Survei lapangan, cluster analysis & regresi | 1.378 karyawan, 180 tim, perusahaan travel online Inggris | Corporate Ethical Virtues (CEV) model, observed unethical behavior, intention to report | Budaya etis berbeda signifikan antar tim (2 klaster tinggi/rendah); klaster budaya etis tinggi → perilaku tidak etis lebih rendah, niat melapor lebih tinggi | Tiap dimensi CEV diuji sebagai prediktor; tidak ada mediator formal, fokus pada perbedaan level tim |
| 5. | Hayati et al. (2018) | Menguji pengaruh etika kerja Islam (IWE) dan iklim etis terhadap CWB | Survei, WarpPLS | 115 karyawan lembaga keuangan syariah Lampung | IWE scale (Ali, 1992), Peterson's Ethical Climate, Fox et al. CWB scale | IWE dan iklim etis sama-sama menurunkan CWB; pengaruh iklim etis sedikit lebih besar | Tidak ada mediator formal diuji; dua prediktor independen |
| 6. | Monteiro Pereira & Barreiros Porto (2025) | Menguji peran moderasi iklim etis pada hubungan konflik tugas dan CWB | Survei, regresi hierarkis | 268 pekerja Brasil (223 valid) | Skala konflik tugas, iklim etis (benevolent, principles & rules, independence), CWB Checklist | Konflik tugas berkorelasi positif dengan CWB; iklim independensi memperkuat hubungan konflik–CWB abuse, iklim principles & rules | Iklim etis sebagai moderator (bukan mediator) |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | memperlemah hubungan konflik–CWB sabotase | |
| 7. | Ramadugu & Rastogi (2021) | Menguji pengaruh tipe iklim etis terhadap workplace deviance pada profesional TI | Survei, regresi linear berganda | 158 profesional TI Hyderabad, India | Ethical Climate Questionnaire (36 item, 4 faktor: principled, benevolent, efficiency, profit), Bennett & Robinson Deviance Scale | Iklim principled dan benevolent menurunkan deviance; iklim efficiency dan profit-oriented meningkatkan deviance | Tidak ada mediator formal; 4 tipe iklim sebagai prediktor independen |
| 8. | Teresi et al. (2019) | Menguji efek iklim etis (friendship vs self-interest) terhadap sikap & perilaku karyawan lewat identifikasi organisasi | Eksperimen skenario (2 studi) | Studi 1: 152 mahasiswa; Studi 2: 113 partisipan online | Manipulasi iklim etis, identifikasi organisasi, komitmen, turnover intention, rekomendasi | Iklim friendship menghasilkan identifikasi & komitmen lebih tinggi, turnover intention lebih rendah, rekomendasi lebih tinggi dibanding iklim self-interest | Identifikasi organisasi & komitmen sebagai mediator berurutan (sequential mediation) |
| 9. | Lemotey (2025) | Menguji pengaruh budaya organisasi dan perilaku etis karyawan | Kuantitatif; korelasi Pearson dan regresi berganda dengan data simulasi. | 100 karyawan bank dalam skenario data simulasi. | Keselarasan nilai budaya, kejelasan norma, etika kepemimpinan, perilaku etis karyawan. | Ketiga dimensi budaya dilaporkan memprediksi perilaku etis secara positif; model melaporkan $R^2 = 0{,}820$. | Tidak disebutkan dalam informasi yang tersedia. |
| 10. | Huhtala et al. (2016) | Menguji bagaimana perubahan budaya etis organisasi berhubungan dengan kesejahteraan manajer. | Studi longitudinal dua tahun. | Finlandia; 902 partisipan pada gelombang pertama dan 481 pada gelombang kedua. | Budaya etis organisasi, keterikatan kerja, burnout, kesejahteraan manajer. | Penelitian menelaah hubungan perubahan budaya etis dengan kesejahteraan dari waktu ke waktu; arah dan ukuran efek perlu dikonfirmasi dari artikel lengkap. | Prediktor utama: perubahan budaya etis; mediator/moderator spesifik belum terkonfirmasi. |
| 11. | Kangas et al. (2018) | Menginvestigasi peran budaya organisasi etis dalam turnover manajerial. | Survei kuantitatif; model statistik perlu dikonfirmasi dari teks lengkap. | 801 manajer di Finlandia. | Budaya organisasi etis, ketidaksesuaian nilai, turnover manajerial. | Penelitian menguji keterkaitan budaya etis dan ketidaksesuaian nilai dengan turnover manajerial; arah dan signifikansi hasil perlu diverifikasi. | Kandidat mediator: ketidaksesuaian nilai (value incongruence). |
| 12. | Pučėtaitė et al. (2016) | Membandingkan hubungan budaya organisasi etis dan inovativitas organisasi | Survei kuantitatif komparatif. | 1.234 pegawai sektor publik: 477 di Finlandia dan 757 di Lithuania. | Budaya organisasi etis dan inovativitas organisasi. | Studi membandingkan hubungan kedua konstruk di dua negara; arah, ukuran, dan perbedaan hasil perlu dikonfirmasi dari teks lengkap. | Perbandingan konteks negara; mediator/moderator spesifik belum terkonfirmasi. |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | di Finlandia dan Lithuania. | | | | | |
| 13. | Nassani et al. (2023) | Menguji pengaruh dukungan organisasi dan iklim etis terhadap niat keluar melalui kepuasan kerja. | Survei kuantitatif; analisis jalur dengan AMOS. | 274 karyawan di Arab Saudi. | Dukungan organisasi, iklim etis, kepuasan kerja, turnover intention. | Kepuasan kerja diuji sebagai mediator hubungan dukungan organisasi dan iklim etis dengan niat keluar; hasil tiap jalur perlu diverifikasi. | Mediator: kepuasan kerja. |
| 14. | Valentie dan Gunawan (2024) | Menguji hubungan kelelahan emosional, iklim etis, kepemimpinan etis, keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dan niat keluar. | Survei kuantitatif; PLS-SEM. | 134 karyawan PT Kharisma Abadi Group, Indonesia. | Emotional exhaustion, iklim etis, kepemimpinan etis, work-life balance, kepuasan kerja, turnover intention. | Penelitian menguji kepuasan kerja sebagai mediator dalam model niat keluar; hasil spesifik belum terkonfirmasi. | Mediator: kepuasan kerja. |
| 15. | Gustiawan dan Phung (2026) | Menguji apakah iklim etis dan kepercayaan berkaitan dengan salah identifikasi organisasi dan perundungan. | Survei kuantitatif; CFA, korelasi, regresi hierarkis, dan analisis jalur menurut ringkasan awal. | Menurut informasi sebelumnya: 176 karyawan di Taiwan; perlu verifikasi pada teks lengkap. | Iklim etis, kepercayaan kepada supervisor, organizational misidentification, workplace bullying. | Iklim etis dilaporkan berkaitan dengan kepercayaan lebih tinggi serta salah identifikasi dan perundungan lebih rendah. | Mediator: kepercayaan kepada supervisor, menurut ringkasan awal. |

### 2.7 Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan temuan dari artikel yang membahas hubungan budaya etis organisasi (*organizational ethical culture*) dan iklim etis organisasi (*organizational ethical climate*) dengan perilaku, sikap, respons, serta konsekuensi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sintesis dilakukan secara deskriptif dan analitis dengan memperhatikan karakteristik penelitian, konteks organisasi, metode yang digunakan, variabel yang diteliti, serta pola hasil yang ditemukan. Mengingat artikel yang dikaji memiliki desain dan *outcome* yang beragam, hasil penelitian disajikan melalui sintesis naratif, bukan penggabungan statistik.

## 3. Hasil

Kajian ini memetakan 15 artikel yang membahas hubungan budaya etis dan iklim etis organisasi dengan berbagai perilaku serta kondisi karyawan di tempat kerja. Artikel-artikel tersebut mencakup penelitian yang diterbitkan pada periode 2016–2026 dan menunjukkan bahwa lingkungan etis organisasi dikaji melalui beberapa luaran, seperti perilaku kewargaan organisasi, perilaku kerja kontraproduktif, penyimpangan di tempat kerja, kesejahteraan karyawan, dan intensi keluar dari organisasi (Aloustani et al., 2020; Altuntaş et al., 2021; Hayati et al., 2018; Huhtala et al., 2016; Ramadugu & Rastogi, 2021). Meskipun memiliki fokus yang berkaitan, artikel-artikel tersebut tidak seluruhnya menggunakan konstruk yang sama. Sebagian penelitian menempatkan budaya etis organisasi sebagai variabel utama, sedangkan penelitian lainnya berfokus pada iklim etis, kepemimpinan etis, atau faktor organisasi yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Perbedaan ini perlu diperhatikan karena budaya etis dan iklim etis saling berkaitan, tetapi tidak selalu dapat diperlakukan sebagai konstruk yang identik (Cabana & Kaptein, 2021; Huhtala et al., 2016).

### 3.1 Karakteristik Artikel yang Dikaji

Tabel 1 menyajikan pemetaan fokus penelitian dan luaran yang dibahas dalam 15 artikel kandidat yang digunakan dalam kajian ini.

**Tabel 1. Pemetaan Karakteristik Artikel**

| No. | Penulis dan Tahun | Fokus Penelitian | Luaran yang Dikaji |
|---|---|---|---|
| 1 | Huhtala et al. (2016) | Perubahan budaya etis organisasi | Kesejahteraan manajer |
| 2 | Kangas et al. (2018) | Budaya etis organisasi | Pergantian manajer |
| 3 | Pučėtaitė et al. (2016) | Budaya etis organisasi | Inovativitas organisasi |
| 4 | Aryati et al. (2018) | Kepemimpinan dan iklim etis | Perilaku menyimpang |
| 5 | Hayati et al. (2018) | Etika kerja Islam dan iklim etis | Perilaku kerja kontraproduktif |
| 6 | Teresi et al. (2019) | Iklim etis dan identifikasi organisasi | Sikap dan intensi perilaku karyawan |
| 7 | Aloustani et al. (2020) | Kepemimpinan dan iklim etis | Perilaku kewargaan organisasi |
| 8 | Altuntaş et al. (2021) | Iklim kerja etis | Perilaku kewargaan organisasi |
| 9 | Cabana dan Kaptein (2021) | Budaya etis pada tingkat tim | Perilaku etis dalam organisasi |
| 10 | Ramadugu dan Rastogi (2021) | Tipe iklim etis | Penyimpangan di tempat kerja |
| 11 | Nassani et al. (2023) | Dukungan organisasi dan iklim etis | Intensi keluar melalui kepuasan kerja |
| 12 | Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025) | Iklim etis dan konflik tugas | Perilaku kontraproduktif |
| 13 | Lomotey (2025) | Budaya organisasi dan perilaku etis | Perilaku etis karyawan; menggunakan data simulasi |
| 14 | Valentie dan Gunawan (2026) | Iklim etis, kepemimpinan etis, dan keseimbangan kerja-kehidupan | Intensi keluar melalui kepuasan kerja |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 15 | Gustiawan dan Phung (2026) | Iklim etis dan kepercayaan | Misidentifikasi organisasi dan perundungan |

Berdasarkan Tabel 1, penelitian yang dipetakan menunjukkan bahwa pembahasan lingkungan etis organisasi tidak terbatas pada perilaku etis karyawan. Sejumlah penelitian juga mengaitkannya dengan perilaku yang mendukung organisasi, perilaku yang berpotensi merugikan organisasi, serta kondisi psikologis dan sikap karyawan (Aloustani et al., 2020; Hayati et al., 2018; Huhtala et al., 2016; Nassani et al., 2023). Dengan demikian, hasil kajian perlu dilihat berdasarkan kelompok luaran yang diteliti, bukan dengan menganggap seluruh artikel mengukur hasil yang sama.

### 3.2 Tujuan dan Aspek Analisis Artikel

Setelah karakteristik umum artikel dipetakan, penelaahan dilanjutkan dengan mengidentifikasi aspek-aspek yang digunakan untuk membandingkan studi. Aspek tersebut mencakup identitas publikasi, tujuan penelitian, metode, karakteristik sampel, variabel yang diteliti, temuan utama, serta mekanisme hubungan antar variabel, termasuk mediator dan moderator apabila diuji dalam penelitian. Pemetaan ini membantu menjaga agar informasi dari setiap studi disajikan secara terstruktur dan relevan dengan pertanyaan kajian (Page et al., 2021).

**Tabel 5. Aspek Pemetaan dan Analisis Artikel**

| No. | Tujuan | Penjelasan Tujuan | Penerapan yang Eligible |
|---|---|---|---|
| 1. | Identifikasi studi (Author/Year) | Mencatat identitas dan tahun publikasi untuk mengetahui sebaran sumber dan perkembangan penelitian mengenai budaya atau iklim etis organisasi serta perilaku kerja pada periode Januari 2016–September 2026. | Mencatat identitas dan tahun publikasi artikel yang memenuhi kriteria inklusi, termasuk Aloustani et al. (2020), serta artikel relevan lainnya dalam rentang publikasi yang ditetapkan. |
| 2. | Menentukan posisi studi terhadap review (Objective/RQ) | Mengidentifikasi tujuan setiap artikel untuk menilai kesesuaiannya dengan pertanyaan penelitian, meliputi karakteristik studi, hubungan budaya atau iklim etis organisasi dengan perilaku kerja, serta mediator dan moderator yang diteliti. | Mengidentifikasi fokus Aloustani et al. (2020) pada *organizational citizenship behavior* (OCB), Ramadugu dan Rastogi (2021) pada *workplace deviance*, serta Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025) pada peran moderasi. |
| 3. | Mengidentifikasi karakteristik bukti (Method/Design) | Mencatat desain penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis untuk memahami dasar empiris serta keterbatasan temuan setiap studi. | Mengelompokkan karakteristik metodologis studi, termasuk penelitian survei pada Hayati et al. (2018) dan Ramadugu dan Rastogi (2021), serta mencatat desain dan teknik analisis pada Aryati et al. (2018) dan Teresi et al. (2019) berdasarkan artikel aslinya. |
| 4. | Memahami konteks dan keterterapan temuan (Sample/Context) | Mengidentifikasi sektor pekerjaan, negara, karakteristik sampel, dan tingkat analisis untuk memahami variasi konteks penelitian mengenai budaya atau iklim etis organisasi. | Memetakan konteks penelitian, seperti sektor kesehatan pada Aloustani et al. (2020) dan Altuntaş et al. (2020), perbankan syariah pada Hayati et al. (2018), serta konteks tim dalam organisasi pada Cabana dan Kaptein (2021), sesuai informasi yang dilaporkan dalam artikel. |
| 5. | Mengidentifikasi aspek yang dikaji (Variables/Measures) | Mencatat konstruk, definisi operasional, dan instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya atau iklim etis organisasi serta perilaku kerja karyawan. | Mengidentifikasi instrumen pengukuran budaya atau iklim etis organisasi, termasuk *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ) dan model *Corporate Ethical Virtues* (CEV), serta skala OCB dan CWB apabila digunakan dalam studi yang ditelaah. |
| 6. | Mensintesis bukti substantif (Main Findings) | Merangkum pola hubungan, konsistensi temuan, dan perbedaan hasil penelitian mengenai budaya atau iklim etis | Membandingkan temuan mengenai hubungan budaya atau iklim etis organisasi dengan OCB, CWB, dan *workplace deviance*, termasuk perbedaan hasil berdasarkan jenis iklim etis |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | organisasi dengan perilaku kerja positif maupun negatif. | dan konteks organisasi. Temuan signifikan maupun tidak signifikan tetap dicatat. |
| 7. | Mengidentifikasi mekanisme dan kondisi batas (Mediator/Moderator) | Mencatat variabel yang menjelaskan mekanisme hubungan atau memengaruhi kekuatan maupun arah hubungan budaya atau iklim etis organisasi dengan perilaku kerja karyawan. | Mengidentifikasi mediator dan moderator yang diuji secara empiris, seperti komitmen organisasi pada Aryati et al. (2018), identifikasi organisasi pada Teresi et al. (2019), serta tipe iklim etis pada Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025), setelah kesesuaiannya dikonfirmasi melalui artikel asli. |

Aspek-aspek tersebut menjadi dasar untuk mengorganisasikan hasil penelitian dan membandingkan temuan antar artikel. Selain memperhatikan hubungan antar variabel, sintesis juga perlu mempertimbangkan konteks organisasi, desain penelitian, dan jenis bukti yang digunakan. Dengan demikian, perbedaan hasil dapat ditelaah secara lebih cermat tanpa menganggap bahwa seluruh penelitian menggunakan konstruk dan pendekatan yang sama.

### 3.3 Sintesis Deskriptif Karakteristik dan Temuan Studi

Artikel-artikel kandidat selanjutnya dirangkum secara deskriptif berdasarkan karakteristik publikasi, konteks penelitian, metode, karakteristik sampel, serta temuan yang dilaporkan. Penyajian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai cakupan dan keragaman penelitian yang membahas budaya dan iklim etis organisasi sebelum hasilnya dianalisis secara lebih mendalam. Pendekatan sintesis naratif memungkinkan temuan dari studi yang memiliki karakteristik berbeda disajikan secara terorganisasi.

**Tabel 6. Sintesis Deskriptif Karakteristik dan Temuan Studi**

| No. | Elemen Deskriptif | Ringkasan Hasil | Keterangan Sintesis |
|---|---|---|---|
| 1. | Jumlah Studi | Terdapat 15 artikel kandidat yang telah diidentifikasi untuk ditelaah. Jumlah studi yang memenuhi kriteria inklusi secara final belum ditetapkan. | Kelima belas artikel menjadi dasar pemeriksaan awal. Jumlah studi final ditentukan setelah pemeriksaan teks lengkap dan penerapan kriteria inklusi serta eksklusi secara konsisten. |
| 2. | Tahun publikasi | 2016–2026. | Rentang publikasi mencakup penelitian mengenai budaya dan iklim etis organisasi dalam satu dekade terakhir. Artikel yang terbit secara daring lebih dahulu dan kemudian masuk ke edisi jurnal perlu dicatat berdasarkan tahun publikasi yang digunakan secara konsisten. |
| 3. | Negara/konteks | Konteks penelitian yang telah teridentifikasi mencakup Indonesia, Iran, Turki, India, dan Brasil. Konteks lainnya perlu dikonfirmasi dari artikel lengkap. | Sektor yang terwakili meliputi pelayanan kesehatan dan keperawatan, lembaga keuangan syariah, instansi pemerintahan, teknologi informasi, lingkungan akademik, serta tim kerja dalam organisasi. Keragaman ini memungkinkan perbandingan temuan lintas sektor, tetapi tidak otomatis menunjukkan bahwa hasilnya berlaku sama pada semua industri. |
| 4. | Metode penelitian | Metode yang teridentifikasi mencakup survei kuantitatif, analisis hubungan antarvariabel, pengujian moderasi, penelitian longitudinal, dan eksperimen berbasis skenario. Sebagian artikel juga perlu diperiksa lebih lanjut terkait prosedur analisis dan sumber datanya. | Survei dapat menjelaskan hubungan antarvariabel, sedangkan penelitian longitudinal dan eksperimen dapat memberikan perspektif tambahan mengenai perubahan atau kemungkinan arah hubungan. Namun, kekuatan kesimpulan harus disesuaikan dengan desain dan kualitas masing-masing studi. |
| 5. | Karakteristik sampel | Sampel mencakup karyawan, tenaga keperawatan, profesional teknologi informasi, pekerja sektor keuangan dan pemerintahan, serta anggota tim organisasi. Sejumlah penelitian menggunakan partisipan eksperimen berbasis skenario. | Karakteristik dan ukuran sampel berbeda antarpenelitian. Perbedaan unit analisis, seperti individu dan tim, perlu diperhatikan ketika membandingkan hasil. Ukuran sampel setiap artikel perlu dicatat kembali berdasarkan naskah lengkap agar tidak terjadi generalisasi yang keliru. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6. | Sintesis hasil penelitian | Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa iklim etis yang menekankan kepedulian, prinsip, dan aturan dapat berkaitan dengan OCB yang lebih tinggi atau perilaku menyimpang yang lebih rendah. Sebaliknya, orientasi instrumental atau kepentingan diri dapat berkaitan dengan perilaku kerja negatif dalam kondisi tertentu. Penelitian lain membahas perilaku tidak etis, perundungan, kesejahteraan, intensi turnover, dan inovasi organisasi. | Pola temuan perlu dianalisis berdasarkan jenis iklim atau budaya etis, konteks organisasi, serta variabel hasil yang digunakan. Hubungan yang ditemukan tidak dapat dianggap seragam karena beberapa artikel mengukur perilaku aktual, sedangkan artikel lain mengukur sikap, intensi, atau konsekuensi organisasi. |
| 7. | Rincian bukti studi | Bukti awal mencakup penelitian tentang hubungan iklim etis dengan OCB, CWB, dan *workplace deviance*, serta penelitian mengenai budaya etis dalam tim, konflik tugas, kesejahteraan manajer, turnover, dan inovasi organisasi. | Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025), misalnya, menguji peran iklim etis dalam hubungan antara konflik tugas dan perilaku kontraproduktif. Cabana dan Kaptein (2021) menelaah perbedaan budaya etis antartim. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konteks dan mekanisme hubungan perlu diperhatikan dalam sintesis. |

Berdasarkan pemetaan deskriptif, artikel-artikel kandidat mencakup beragam konteks dan luaran penelitian. Perilaku kewargaan organisasi dan inovativitas organisasi termasuk dalam kelompok luaran yang mendukung organisasi, sedangkan perilaku kerja kontraproduktif dan penyimpangan di tempat kerja termasuk dalam kelompok luaran yang berpotensi merugikan organisasi (Aloustani et al., 2020; Altuntaş et al., 2021; Hayati et al., 2018; Pučėtaitė et al., 2016; Ramadugu & Rastogi, 2021). Selain perilaku kerja, beberapa penelitian juga membahas kesejahteraan, identifikasi organisasi, kepuasan kerja, dan intensi keluar dari organisasi (Huhtala et al., 2016; Nassani et al., 2023; Teresi et al., 2019). Keragaman tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai lingkungan etis organisasi mencakup aspek perilaku maupun sikap dan kondisi karyawan. Namun, jumlah 15 artikel yang dipetakan masih perlu dibedakan dari jumlah artikel yang akhirnya memenuhi seluruh kriteria inklusi setelah proses seleksi teks lengkap selesai.

### 3.4 Sintesis Analitis Temuan Penelitian

Selain menggambarkan karakteristik studi, sintesis dilakukan secara analitis untuk mengidentifikasi pola temuan, perbedaan hasil, serta mekanisme yang menjelaskan hubungan antara budaya atau iklim etis organisasi dengan perilaku kerja. Analisis ini juga mempertimbangkan peran variabel perantara dan kondisi kontekstual yang diuji dalam penelitian. Sintesis naratif digunakan untuk mengintegrasikan temuan dari penelitian yang memiliki pendekatan dan hasil beragam tanpa menggabungkannya secara statistik.

**Tabel 7. Sintesis Analitis Hubungan Budaya dan Iklim Etis dengan Perilaku Kerja**

| No. | Elemen Analisis | Temuan Sintesis Analisis |
|---|---|---|
| 1. | Convergence (Kesamaan Temuan) | Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa iklim etis yang menekankan kepedulian, prinsip, dan aturan berkaitan dengan hasil kerja yang lebih positif atau tingkat perilaku menyimpang yang lebih rendah. Temuan mengenai iklim etis dan OCB pada tenaga keperawatan serta hubungan iklim etis dengan CWB dan *workplace deviance* memberikan dasar untuk membandingkan pola tersebut. Namun, kesamaan arah hubungan tetap perlu diperiksa berdasarkan hasil statistik dan karakteristik setiap penelitian. |
| 2. | Divergence (Perbedaan Temuan) | Hubungan budaya atau iklim etis dengan hasil kerja dapat berbeda berdasarkan jenis iklim, konteks organisasi, dan variabel yang diukur. Ramadugu dan Rastogi (2021) melaporkan hubungan yang berbeda antara tipe iklim etis dan *workplace deviance*, sedangkan Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025) menguji bagaimana tipe iklim etis berperan dalam hubungan konflik tugas dengan perilaku kontraproduktif tertentu. Perbedaan ini menunjukkan bahwa iklim etis tidak tepat diperlakukan sebagai konstruk tunggal yang selalu menghasilkan dampak seragam. |

| | | |
|---|---|---|
| 3. | Mechanism (Mediator) | Sejumlah artikel mengkaji mekanisme yang dapat menjelaskan hubungan etika organisasi dengan respons karyawan, seperti identifikasi organisasi, komitmen organisasi, dan kepercayaan. Akan tetapi, keberadaan variabel tersebut tidak otomatis membuktikan adanya mediasi. Sintesis perlu membedakan variabel yang benar-benar diuji sebagai mediator melalui analisis statistik dari variabel yang hanya digunakan sebagai prediktor atau variabel terkait. |
| 4. | Moderator/Context | Tipe iklim etis, konflik tugas, sektor pekerjaan, dan tingkat analisis organisasi merupakan konteks penting dalam memahami variasi hasil penelitian. Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025) menempatkan iklim etis sebagai kondisi yang dapat memengaruhi hubungan konflik tugas dengan perilaku kontraproduktif. Sementara itu, Cabana dan Kaptein (2021) menyoroti keberadaan perbedaan budaya etis pada tingkat tim. Oleh karena itu, konteks dan level analisis perlu diperhitungkan dalam interpretasi hasil. |
| 5. | Quality of Evidence | Artikel kandidat menggunakan desain dan sumber data yang beragam, sehingga kualitas bukti tidak dapat disimpulkan hanya berdasarkan jumlah artikel. Penelitian survei potong lintang umumnya membatasi penarikan kesimpulan kausal, sedangkan eksperimen berbasis skenario memiliki keterbatasan dalam menggambarkan perilaku kerja nyata. Penelitian dengan data simulasi juga perlu dibedakan dari penelitian yang menggunakan data empiris aktual. Penilaian kualitas akhir dilakukan setelah metode, sampel, pengukuran, analisis, dan keterbatasan setiap artikel diperiksa. |
| 6. | Theoretical Implications | Sintesis perlu membedakan budaya etis organisasi, yang berkaitan dengan nilai, norma, dan praktik etika dalam organisasi, dari iklim etis organisasi, yang berkaitan dengan persepsi anggota mengenai praktik dan pengambilan keputusan etis. Selain itu, tipe iklim etis, tingkat analisis, dan karakteristik konteks kerja perlu dipertimbangkan untuk menjelaskan perbedaan hasil. Perluasan *outcome* pada kajian ini juga memungkinkan analisis yang lebih luas mengenai hubungan etika organisasi dengan perilaku, sikap, dan konsekuensi pekerjaan, dengan tetap membedakan masing-masing kelompok hasil. |

Hasil sintesis analitis menunjukkan bahwa hubungan lingkungan etis organisasi dengan perilaku kerja perlu dipahami dengan memperhatikan konstruk yang digunakan dan mekanisme yang diuji dalam setiap penelitian. Aryati et al. (2018), misalnya, mengkaji hubungan kepemimpinan etis dengan perilaku menyimpang di tempat kerja melalui iklim etis dan komitmen organisasi. Sementara itu, Teresi et al. (2019) membahas iklim etis, identifikasi organisasi, dan perilaku karyawan. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa analisis lingkungan etis dapat melibatkan mekanisme yang berbeda, sehingga peran setiap variabel perlu dijelaskan sesuai dengan model dan hasil empiris penelitian yang bersangkutan.

Perbedaan konteks juga perlu diperhatikan ketika menafsirkan hasil. Hayati et al. (2018) mengkaji etika kerja Islam dan iklim etis dalam kaitannya dengan perilaku kerja kontraproduktif pada konteks lembaga keuangan syariah di Indonesia, sedangkan Ramadugu dan Rastogi (2021) meneliti hubungan tipe iklim etis dengan penyimpangan di tempat kerja pada profesional teknologi informasi di India. Selain itu, Cabana dan Kaptein (2021) menelaah budaya etis pada tingkat tim, sedangkan Monteiro Pereira dan Barreiros Porto (2025) menguji peran iklim etis dalam hubungan konflik tugas dan perilaku kontraproduktif. Perbedaan konteks, konstruk, dan model analisis tersebut perlu diperhitungkan sebelum menarik kesimpulan umum mengenai hubungan lingkungan etis dengan perilaku kerja.

Penilaian terhadap hasil penelitian juga perlu mempertimbangkan desain dan karakteristik bukti yang digunakan. Penelitian dengan desain potong lintang memiliki keterbatasan dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat, sedangkan penelitian berbasis skenario dan data simulasi perlu dibedakan dari penelitian yang mengukur perilaku karyawan dalam situasi kerja nyata. Oleh karena itu, kesimpulan sintesis perlu didasarkan pada temuan empiris, metode, dan keterbatasan setiap artikel, bukan semata-mata pada kesamaan topik yang diteliti.

### 3.5 Sintesis Tematik Hasil Penelitian

Salah satu tema yang muncul dalam artikel-artikel yang dipetakan adalah hubungan lingkungan etis organisasi dengan perilaku kerja konstruktif. Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) menjadi salah satu luaran yang dibahas dalam penelitian Aloustani et al.

(2020) dan Altuntaş et al. (2021), yang masing-masing mengkaji iklim etis dalam kaitannya dengan perilaku karyawan di lingkungan keperawatan. Selain perilaku pada tingkat individu, budaya etis juga dikaji dalam kaitannya dengan inovativitas organisasi. Pučėtaitė et al. (2016), misalnya, membahas budaya etis dalam konteks inovativitas organisasi di Finlandia dan Lithuania. Temuan dari kelompok penelitian ini memperluas pembahasan mengenai lingkungan etis, karena relevansinya tidak hanya terletak pada pencegahan perilaku yang merugikan, tetapi juga pada perilaku yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Namun, arah dan kekuatan hubungan setiap variabel tetap perlu disesuaikan dengan hasil empiris yang dilaporkan dalam artikel masing-masing.

Tema berikutnya berkaitan dengan perilaku kerja yang berpotensi merugikan organisasi. Beberapa artikel membahas perilaku kontraproduktif dan penyimpangan di tempat kerja dalam kaitannya dengan faktor etis, termasuk iklim etis, kepemimpinan, dan etika kerja (Aryati et al., 2018; Hayati et al., 2018; Ramadugu & Rastogi, 2021). Perilaku kontraproduktif dan penyimpangan di tempat kerja perlu dibedakan dari perilaku kewargaan organisasi karena keduanya menggambarkan luaran yang berbeda. Kelompok penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan etis organisasi dapat ditelaah dari sisi perilaku yang mendukung tujuan organisasi maupun dari sisi perilaku yang berpotensi mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Meski demikian, kesimpulan mengenai apakah iklim etis secara konsisten menurunkan perilaku merugikan perlu didasarkan pada arah hasil dan kualitas metodologis setiap penelitian, bukan hanya pada kesamaan topik yang diteliti.

Sejumlah artikel juga membahas faktor organisasi dan sikap karyawan yang berkaitan dengan lingkungan etis. Teresi et al. (2019) mengkaji iklim etis dan identifikasi organisasi, sedangkan Nassani et al. (2023) membahas dukungan organisasi dan iklim etis dalam kaitannya dengan intensi keluar melalui kepuasan kerja. Kedua fokus tersebut menunjukkan bahwa penelitian tentang lingkungan etis tidak hanya memperhatikan perilaku yang terlihat, tetapi juga proses psikologis dan sikap karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks ini, identifikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kepercayaan dapat menjadi variabel penting untuk memahami bagaimana karyawan memaknai lingkungan kerjanya. Walaupun demikian, peran setiap variabel tidak dapat disamaratakan karena masing-masing artikel memiliki fokus dan model penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, sintesis perlu mempertahankan perbedaan antara variabel utama, variabel perantara, dan luaran penelitian sebagaimana dilaporkan dalam artikel asli.

Selain perilaku kerja, beberapa artikel memperluas pembahasan pada kesejahteraan dan keberlangsungan hubungan kerja. Huhtala et al. (2016) membahas perubahan budaya etis organisasi dalam kaitannya dengan kesejahteraan manajer, sedangkan Kangas et al. (2018) mengkaji budaya etis organisasi dan pergantian manajer. Sementara itu, Nassani et al. (2023) dan Valentie dan Gunawan (2026) menempatkan intensi keluar sebagai salah satu luaran yang dikaji dalam hubungannya dengan faktor organisasi dan kepuasan kerja. Artikel-artikel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan etis organisasi dapat ditelaah melalui berbagai aspek pengalaman karyawan, mulai dari kesejahteraan hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi. Namun, intensi keluar tidak sama dengan pergantian karyawan yang benar-benar terjadi. Karena itu, kedua luaran tersebut perlu dibedakan ketika hasil penelitian dibandingkan dan dirangkum.

Lomotey (2025) membahas hubungan budaya organisasi dengan perilaku etis karyawan melalui aspek nilai bersama, norma organisasi, dan dukungan kepemimpinan. Berdasarkan informasi yang tercantum dalam artikel, penelitian tersebut menggunakan analisis korelasi dan regresi terhadap data survei simulasi. Karakteristik ini penting untuk dicatat karena data simulasi tidak memberikan bukti empiris langsung mengenai perilaku karyawan dalam organisasi nyata.

Artikel Lomotey (2025) tetap dicantumkan dalam pemetaan sesuai cakupan literatur yang digunakan, tetapi hasilnya perlu dibedakan dari penelitian yang mengumpulkan data langsung dari responden. Dengan demikian, artikel tersebut dapat membantu menunjukkan bagaimana hubungan antar variabel dikonseptualisasikan, tetapi tidak seharusnya diberi bobot bukti yang sama dengan penelitian empiris berbasis data nyata.Secara umum, 15 artikel kandidat yang dipetakan mencakup tiga kelompok luaran utama, yaitu perilaku kerja konstruktif, perilaku kerja yang merugikan organisasi, serta sikap dan kondisi karyawan maupun organisasi. Perilaku kewargaan organisasi dan inovativitas termasuk dalam kelompok luaran konstruktif, sedangkan perilaku kontraproduktif dan penyimpangan di tempat kerja termasuk dalam kelompok luaran yang berpotensi merugikan organisasi (Aloustani et al., 2020; Altuntaş et al., 2021; Hayati et al., 2018; Pučėtaitė et al., 2016; Ramadugu & Rastogi, 2021).

Artikel-artikel yang dikaji juga memperlihatkan variasi dalam penggunaan konstruk. Budaya etis organisasi dan iklim etis menjadi fokus yang saling berkaitan, tetapi perlu dibedakan dalam proses sintesis. Selain itu, identifikasi organisasi, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan intensi keluar menunjukkan bahwa kajian mengenai lingkungan etis dapat mencakup aspek perilaku maupun sikap karyawan (Huhtala et al., 2016; Nassani et al., 2023; Teresi et al., 2019). Hasil pemetaan ini memberikan gambaran mengenai luasnya topik yang telah diteliti, tetapi belum cukup untuk menyimpulkan bahwa seluruh hubungan antar variabel bersifat konsisten. Kesimpulan akhir perlu mempertimbangkan metode, karakteristik sampel, instrumen, arah hasil, dan kualitas setiap artikel. Penggunaan data simulasi dalam Lomotey (2025) juga perlu dipertimbangkan secara khusus agar sintetis tidak menyamakan jenis bukti yang berbeda.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, budaya etis dan iklim etis organisasi memiliki keterkaitan dengan berbagai perilaku karyawan di tempat kerja, baik perilaku yang mendukung maupun yang merugikan organisasi. Perilaku yang mendukung organisasi dapat dilihat melalui organizational citizenship behavior (OCB) dan inovativitas organisasi, sedangkan perilaku yang merugikan organisasi mencakup counterproductive work behavior (CWB), workplace deviance, dan perilaku tidak etis. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etis yang menekankan kepedulian, prinsip, dan aturan cenderung berkaitan dengan perilaku kerja yang lebih positif. Sebaliknya, iklim yang berorientasi pada kepentingan pribadi dapat berkaitan dengan munculnya perilaku kerja negatif dalam konteks tertentu. Namun, hubungan tersebut tidak selalu menunjukkan hasil yang sama karena dipengaruhi oleh jenis iklim etis, karakteristik organisasi, dan konteks pekerjaan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa penelitian mengenai budaya dan iklim etis organisasi masih memiliki variasi dalam penggunaan metode, instrumen pengukuran, serta tingkat analisis. Beberapa penelitian turut membahas faktor lain, seperti komitmen organisasi, identifikasi organisasi, dan kepercayaan, yang berkaitan dengan respons karyawan terhadap lingkungan etis. Di sisi lain, penggunaan desain cross-sectional dan data laporan diri pada sebagian besar penelitian menjadi keterbatasan dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan kajian dengan metode dan konteks organisasi yang lebih beragam. Selain itu, budaya etis dan iklim etis perlu tetap dibedakan karena keduanya memiliki penekanan yang berbeda meskipun saling berkaitan. Melalui kajian ini, diharapkan pemahaman mengenai hubungan lingkungan etis organisasi dengan perilaku kerja karyawan dapat menjadi lebih luas dan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

**Daftar Referensi**

Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: A descriptive correlational study. BMC Nursing, 19(15), 1–11. https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1

Altuntas, S., Seren Intepeler, S., Sökmen, S., Kantek, F., Öztürk, H., & Baykal, Ü. (2020). The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses. International Nursing Review, 67(4), 1–9. https://doi.org/10.1111/inr.12622

Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. International Journal of Law and Management, 60(2), 233–249. https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0053

Cabana, G. C., & Kaptein, M. (2021). Team ethical cultures within an organization: A differentiation perspective on their existence and relevance. Journal of Business Ethics, 170(4), 761–780. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04376-5

Hayati, K., Yuningsih, & Caniago, I. (2018). Can Islamic work ethics and ethical climate reduce counterproductive work behavior? International Journal of Economics, Business and Entrepreneurship, 1(2), 150–168.

Monteiro Pereira, S., & Barreiros Porto, J. (2025). The role of ethical climate in the relationship between task conflict and counterproductive behavior. Journal of Work and Organizational Psychology, 41(1), 11–18. https://doi.org/10.5093/jwop2025a2

Ramadugu, H., & Rastogi, R. (2021). The impact of perceived ethical climate types on workplace deviance: An empirical investigation of IT professionals in India. Global Business and Organizational Excellence, 40(4), 1–12. https://doi.org/10.1002/joe.22085

Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees' behavior. Frontiers in Psychology, 10, Article 1356. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356

Warren, D. E., Gaspar, J. P., & Laufer, W. S. (2014). Is formal ethics training merely cosmetic? A study of ethics training and ethical organizational culture. Business Ethics Quarterly, 24(1), 85–117. https://doi.org/10.5840/beq2014233

Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: A descriptive correlational study. BMC Nursing, 19, Article 15. https://doi.org/10.1186/s12912-020-0408-1

Altuntaş, S., Seren İntepeler, Ş., Sökmen, S., Kantek, F., Öztürk, H., & Baykal, Ü. (2021). The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses.

International Nursing Review, 68(1), 15–23. https://doi.org/10.1111/inr.12622

Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. International Journal of Law and Management, 60(2), 233–249. https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0053

Cabana, G. C., & Kaptein, M. (2021). Team ethical cultures within an organization: A differentiation perspective on their existence and relevance. Journal of Business Ethics, 170, 761–780. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04376-5

Gustiawan, W., & Phung, M.-T. (2026). Do ethical climate and trust restrain misidentification and bullying in organization? Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 19(1), 1–16. https://doi.org/10.35143/jakb.v19i1.6919

Hayati, K., Yuningsih, & Caniago, I. (2018). Can Islamic work ethics and ethical climate reduce counterproductive work behavior? International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship, 1(2), 95–101. https://doi.org/10.23960/ijebe.v1i2.46

Huhtala, M., Kaptein, M., & Feldt, T. (2016). How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well-being of managers: A two-year longitudinal study. European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(3), 335–352. https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1068761

Kangas, M., Kaptein, M., Huhtala, M., Lämsä, A.-M., Pihlajasaari, P., & Feldt, T. (2018). Why do managers leave their organization? Investigating the role of ethical organizational culture in managerial turnover. Journal of Business Ethics, 153(3), 707–723. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3363-8

Lomotey, J. N. A. A. (2025). The impact of organizational culture on employee ethical behavior. International Journal of Human Resource Studies and Social Sciences, 2(9), 691–695. https://doi.org/10.55677/ijhrsss/13-2025-Vol02I9

Monteiro Pereira, S., & Barreiros Porto, J. (2025). The role of ethical climate in the relationship between task conflict and counterproductive behavior. Journal of Work and Organizational Psychology, 41(1), 11–17. https://doi.org/10.5093/jwop2025a2

Nassani, A. A., Aljarallah, K., Alsubaie, S., & Suwaidan, H. (2023). The impact of organizational support and ethical climate on turnover intention: Job satisfaction as a mediator. The Arab Journal of Administration, 43(3), 227–238. https://doi.org/10.21608/aja.2022.140340.1252

Page, M. J., et al. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, n160. https://doi.org/10.1136/bmj.n160

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, 372, Article n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Pučėtaitė, R., Novelskaitė, A., Lämsä, A.-M., & Riivari, E. (2016). The relationship between ethical organisational culture and organisational innovativeness: Comparison of findings from Finland and Lithuania. Journal of Business Ethics, 139(4), 685–700. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3051-8

Ramadugu, H., & Rastogi, R. (2021). The impact of perceived ethical climate types on workplace deviance: An empirical investigation of IT professionals in India. Global Business and Organizational Excellence, 40(5), 53–64. https://doi.org/10.1002/joe.22085

Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees' behavior. Frontiers in Psychology, 10, Article 1356. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356

Valentie, K., & Gunawan, H. M. (2026). Pengaruh emotional exhaustion, ethical climate, ethical leadership, work-life balance terhadap turnover intention melalui job satisfaction pada karyawan PT Kharisma Abadi Group Sidoarjo. Jurnal Sosial Teknologi, 6(3), 1036–1057. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v6i3.32720

Warren, D. E., Gaspar, J. P., & Laufer, W. S. (2014). Is formal ethics training merely cosmetic? A study of ethics training and ethical organizational culture. Business Ethics Quarterly, 24(1), 85–117. https://doi.org/10.5840/beq2014233