

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri, perkembangan teknologi informasi di era sekarang semakin maju, berkembang pesat, dan berinovasi seiring dengan perkembangan zaman dan cara berpikir manusia. Perkembangan teknologi informasi ini akan membawa perubahan yang signifikan hampir diseluruh aspek kehidupan manusia, salah satunya dalam dunia bisnis. Teknologi yang diciptakan berguna mendukung jalannya sebuah sistem, yang kedepannya berfungsi untuk mengolah data dan menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Namun, semakin perusahaan bergantung pada sumber daya teknologi informasi, tidak menutup kemungkinan akan semakin besar pula resiko keamanan yang dapat timbul. Salah satu resiko yang bisa terjadi di perusahaan adalah penggunaan teknologi yang tidak etis seperti misalnya penyalahgunaan teknologi informasi yang dilakukan oleh karyawan. Maka, perusahaan harus berantisipasi akan hal tersebut agar kemungkinan-kemungkinan buruk yang dapat timbul tidak akan terjadi.

Berbagai riset telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mencegah terjadinya perilaku tidak etis. Menurut penelitian Ambrose, Arnaud, & Schminke (2008); Andreoli & Lefkowitz (2009); Cohen (1995);

Malloy & Agarwal (2003); Scheider (1975); Victor & Cullen (1988) dalam (Floyd 2010), dikatakan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi potensi penggunaan sumber daya teknologi informasi yang tidak etis, harus mempertimbangkan pandangan karyawan mengenai gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Penelitian Delaney (2004); Minkes, Small, & Chatterjee (1999); Popejoy (2004) dalam (Floyd 2010) tentang kepemimpinan dalam organisasi, disebutkan bahwa pemimpin memiliki peran yang penting dalam organisasi, salah satunya dalam membangun dan menerapkan iklim etika di perusahaan. Maka hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap iklim etika.

Definisi gaya kepemimpinan menurut Northouse (2007) dalam (Floyd 2010) yakni cara dan pendekatan yang digunakan oleh individu untuk mempengaruhi individu lainnya agar dapat mencapai tujuan bersama. Etika dan kepemimpinan itu berjalan seiring, maka kesesuaian karyawan terhadap etika perusahaan merupakan tanggung jawab dan tergantung pada kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Dalam (Andarika n.d.) Judge dan Locke (1993) juga memaparkan bahwa gaya kepemimpinan dapat termasuk sebagai salah satu faktor penentu kepuasan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak nyaman dalam bekerja, tidak merasa puas, terlebih jika pemimpinnya tidak memperhatikan apalagi memahami kebutuhan karyawan, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan tersebut.

Perilaku tidak etis bisa saja muncul karena pengawasan dan pengendalian yang lemah dan kurang efektif, sehingga perilaku menyimpang dapat terjadi dengan mudah. Perilaku yang tidak etis menurut Dijk (2000) dalam (Dan, Kecurangan, and Serta 2009) mengandung arti sebagai perilaku yang menyimpang dari tujuan utama yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin lebih mudah dalam pencapaian tujuannya maka perusahaan harus memiliki pengendalian internal yang baik.

AICPA menyebutkan akan pentingnya pengendalian internal dalam organisasi, bertujuan untuk melindungi entitas dari *human error* serta untuk mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan yang menyalahi aturan (Wilopo 2006). Manfaat yang bisa diperoleh dari adanya pengendalian internal di perusahaan salah satunya yakni supaya mendapatkan hasil monitoring yang baik. Jika lingkungan pengendalian sudah kuat dan tertata, maka selanjutnya pelembagaan etika dalam perusahaan memungkinkan untuk dilakukan.

Pelembagaan etika menurut Sims (1991) dalam (Floyd 2010) yakni proses pengenalan etika dalam kehidupan bisnis sehari-hari. Sedangkan definisi pelembagaan itu sendiri menurut Goodman & Dean (1981) dalam (Floyd 2010) merupakan tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, dari waktu ke waktu, dan termasuk rutinitas dalam organisasi. Pelembagaan etika dapat dilakukan dengan cara menetapkan peraturan atau standar etika dan menerapkannya pada karyawan dalam kegiatan bisnis sehari-hari. Hal tersebut bertujuan untuk mendukung pengendalian internal yang sudah terbentuk sebelumnya. Melalui ini, karyawan diharapkan dapat bertindak

selaras sesuai etika yang berlaku dalam perusahaan dan dapat membawa karyawan kedalam lingkungan yang etis. Lingkungan kerja yang etis akan menciptakan iklim kerja yang baik juga dalam dalam organisasi.

Banyak faktor yang mempegaruhi perbedaan tersebut, karena setiap organisasi pasti memiliki strategi masing-masing, memiliki seorang pemimpin yang gaya kepemimpinannya berbeda-beda, dan karakter dari setiap karyawan pun berbeda. Menurut Malloy & Agarwal (2003) dalam (Floyd 2010), salah satu faktor yang berdampak signifikan dalam produktivitas kerja dan kepuasan setiap karyawan adalah iklim kerja. Maka jika sebuah organisasi memiliki iklim kerja yang etis, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai secara bersama-sama.

Dari gambaran diatas dan berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat suatu fenomena yang menarik untuk diteliti di Indonesia, yaitu untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan di perusahaan dengan perilaku tidak etis karyawan yang menyalahgunakan teknologi informasi melalui pelebagaan etika dan iklim kerja etis perusahaan. Berkenaan dengan itu, peneliti menetapkan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan, Pelebagaan Etika, Iklim Kerja Etis, dan Sikap Karyawan terhadap Penyalahgunaan Teknologi Informasi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka batasan masalah yang akan diteliti, dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan di perusahaan berpengaruh terhadap bentuk implisit pelebagaan etika yang diterapkan?
- b. Apakah gaya kepemimpinan di perusahaan berpengaruh terhadap bentuk eksplisit pelebagaan etika yang diterapkan?
- c. Apakah bentuk implisit pelebagaan etika berpengaruh terhadap iklim kerja etis?
- d. Apakah bentuk eksplisit pelebagaan etika berpengaruh terhadap iklim kerja etis?
- e. Apakah iklim kerja etis berpengaruh terhadap sikap karyawan mengenai penyalahgunaan teknologi informasi di perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan di perusahaan terhadap bentuk implisit pelebagaan etika.
- b. Bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan di perusahaan terhadap bentuk eksplisit pelebagaan etika.

- c. Bertujuan menganalisis pengaruh bentuk implisit pelebagaan etika terhadap iklim kerja etis.
- d. Bertujuan menganalisis pengaruh bentuk eksplisit pelebagaan etika terhadap iklim kerja etis.
- e. Bertujuan menganalisis pengaruh iklim kerja etis dan sikap karyawan terhadap penyalahgunaan teknologi informasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi, yakni :

- a. Kontribusi Praktik bagi Perusahaan

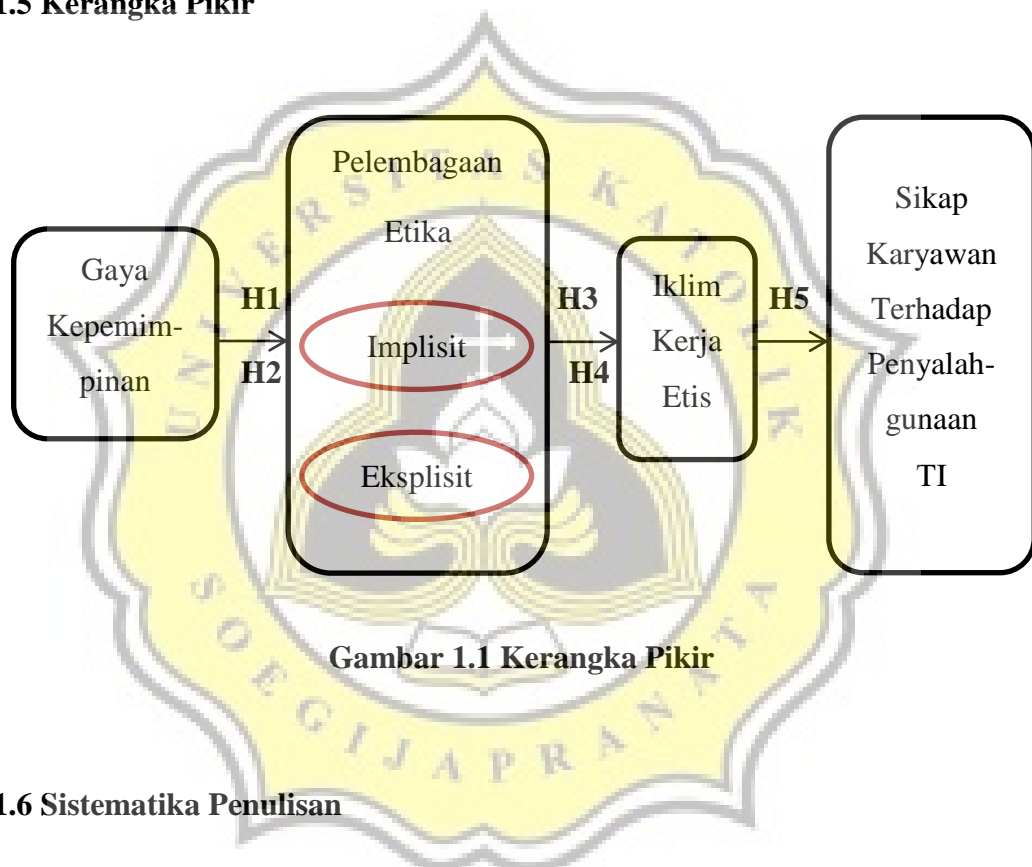
Dari hasil penelitian ini, diharapkan pemimpin perusahaan dapat lebih mengerti bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat dan yang seharusnya diterapkan pada perusahaan tersebut, selain itu pengembangan pelebagaan etika dan pelatihan penerapan etika pada karyawan juga sangat penting bagi perusahaan agar dapat menciptakan iklim kerja yang etis dan tidak memicu kemungkinan negatif yang dapat dilakukan oleh karyawan perusahaan, seperti misalnya teknologi informasi yang disalahgunakan oleh karyawan.

- b. Kontribusi bagi Pengembangan Teori

Dari hasil penelitian ini, diharapkan para pengembang teori mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penyalahgunaan IT yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan menjadi mengerti bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan setiap perusahaan berbeda-beda, bisa

berdampak positif namun bisa juga berdampak negatif bagi perusahaan. Hal tersebut tergantung dari penerapan etika di perusahaan, juga tergantung pada penerimaan setiap individu itu sendiri, serta berdasarkan lingkungan kerja perusahaan tersebut.

1.5 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Sistematika Penulisan

Penyajian pada penelitian ini terbagi kedalam beberapa bab yang memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang deskripsi/penjabaran mengenai masing-masing variabel dan teori-teori yang digunakan penulis untuk mendasari penelitian ini guna menganalisis masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang telah dipilih.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan melakukan pembahasan mengenai hasil penelitian serta hasil analisis data yang sudah didapatkan dari responden.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran-saran yang ditujukan kepada semua pihak yang bersangkutan terhadap penelitian ini.