

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Good Corporate Governance* memiliki arti bahwa suatu organisasi harus dikelola dengan tata kelola yang memberikan jaminan bahwa berlangsungnya sebuah sistem dan proses pengambilan keputusan berdasarkan prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independen, adil. Tujuan GCG adalah menciptakan sistem pengendalian di organisasi. Penerapan sistem GCG dalam organisasi akan membawa dampak yang positif dan akan membantu seorang pemimpin untuk menciptakan sebuah sistem pengendalian internal yang digunakan untuk mengatur jalannya organisasi.

Dari dulu hingga sekarang masalah perilaku tidak etis dalam organisasi masih sering terjadi, salah satu perilaku tidak etis yang sulit untuk dihindari adalah dilema etika. Sebagian besar godaan dan dilema etika itu dialami oleh profesi *professional* salah satunya adalah akuntan. Penelitian Diamastuti (2014) menyatakan bahwa di Indonesia pernah terjadi kasus pelanggaran etika yaitu kasus Bank Lippo. Kasus Bank Lippo ini merupakan kasus pelanggaran etika yang diperbuat oleh pimpinan dan dikerjakan oleh akuntan. Menurut Suratman (1998:40) dalam Diamastuti (2014) mengatakan bahwa perbuatan pelanggaran etika tersebut sebenarnya sudah diketahui oleh akuntannya, tetapi akuntannya memiliki tanggung jawab terhadap pimpinan sehingga mereka tidak bisa melakukan apa-apa. Dari pernyataan tersebut bahwa seorang akuntan mengalami

dilema etika yang menyebabkan mereka tidak bisa mengambil sebuah keputusan yang tepat. Akibatnya, menimbulkan masalah di organisasi. Dengan adanya masalah tersebut munculah pertanyaan, apakah gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi perilaku individu sehingga menyebabkan seseorang sampai mengalami dilema etika. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya dilema etika yaitu pengalaman pribadi, lingkungan organisasi dan lingkungan profesi (Arens, 1997 dalam Diamastuti, 2014). Faktor-faktor inilah yang dapat mempengaruhi perilaku tidak etis. White & Lam (2000) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor mengapa seorang lebih sering menghadapi dilema etika. Faktor pertama bahwa dalam suatu organisasi tidak memiliki cara untuk mencegah perilaku yang tidak etis, faktor kedua bahwa individu memiliki motivasi sendiri untuk diuntungkan dari tindakan yang tidak etis dan faktor ketiga bahwa jabatan dalam pekerjaan memberikan kesempatan untuk melakukan praktik tidak etis.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab atas etika maupun norma yang ada di organisasi yang digunakan untuk mengatur perilaku individu (Bennis & Nanus, 1985). Dengan definisi tersebut maka secara tidak langsung pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam pembentukan perilaku individu di dalam organisasi. Untuk itu pemimpin membutuhkan sebuah sistem pengendalian internal untuk mengatur segala aktivitas di organisasi. Salah satu komponen sistem pengendalian internal yang paling dasar yaitu lingkungan pengendalian. Menurut COSO (2013) lingkungan pengendalian merupakan kumpulan standar, proses dan struktur sebagai dasar untuk mengimplementasikan pengendalian internal di organisasi. Dari definisi diatas, COSO menyimpulkan beberapa faktor

yang mempengaruhi lingkungan pengendalian yaitu integritas, nilai-nilai etika, dan gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor diatas mengatakan bahwa lingkungan pengendalian dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, oleh sebab itu pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan digunakan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya agar mencapai apa yang diinginkannya (Northouse, 2007). Oleh karenanya, seorang pemimpin harus benar-benar memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi organisasinya.

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang memiliki etika. Dikatakan beretika jika seorang pemimpin dapat membawa organisasinya memiliki nilai-nilai etika atau dapat dikatakan bahwa pemimpin dapat melembagakan etika. Pelembagaan etika merupakan proses awal dalam mendapatkan etika secara implisit maupun eksplisit dalam kehidupan sehari-hari di organisasi (Purcell dan Weber, 1979 dalam Floyd 2010). Etika yang diperkenalkan sehari-hari oleh pimpinan, lama kelamaan akan menjadi sebuah aturan dan aturan itu secara tidak langsung akan mempengaruhi iklim yang ada di organisasi sehingga organisasi yang memiliki etika yang baik secara tidak langsung dapat menangkis perilaku-perilaku tidak etis.

Dengan adanya sebuah aturan yang menjunjung tinggi nilai etika maka perilaku tidak etis dapat dihindari, sehingga akan membawa organisasi ke lingkungan yang etis, lingkungan yang etis akan berdampak terhadap iklim kerja di organisasi. Iklim kerja adalah faktor yang mempunyai dampak terhadap

kepuasan dan kinerja karyawan (Davis, 1996). Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2018) bahwa iklim kerja menjadi hal yang paling penting dalam membentuk sebuah komitmen individu. Dari teori dan penelitian yang sudah dilakukan bahwa iklim kerja akan membawa pengaruh terhadap sikap karyawan yang secara signifikan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Ibrahim, Angelidis, dan Parsa (2008) dalam Floyd (2010) menyatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk dapat memberikan masukan maupun pengaruh yang etis kepada bawahannya dalam organisasi. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya agar dapat memberikan pengaruh positif di organisasi. Dalam sebuah organisasi banyak sekali bawahan yang menjadikan pemimpinnya sebagai contoh, maka dari itu jika seorang pemimpin tidak bisa memberikan perilaku yang etis maka secara tidak langsung akan berdampak pada lingkungannya dan timbulnya perilaku tidak etis.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku etis sebelumnya dilakukan oleh Floyd (2010) yang meneliti perilaku etis dalam konteks penyalahgunaan teknologi informasi. Penelitian Floyd (2010) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi pelebagaan etika kemudian pelebagaan etika mempengaruhi iklim kerja etis dan akhirnya iklim kerja etis mempengaruhi sikap karyawan terhadap penyalahgunaan teknologi informasi. Penelitian ini akan menggunakan model penelitian Floyd (2010) yang telah dilakukan di Amerika Serikat, untuk meneliti perilaku etis dalam konteks dilema etika yang dihadapi karyawan dalam organisasi. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya (1) objek penelitian sebelumnya dilakukan di Amerika Serikat sedangkan sekarang ini dilakukan di Indonesia (2) responden yang digunakan sebelumnya karyawan yang bekerja di University System of Georgia (USG) sedangkan sekarang karyawan perusahaan di Kota Semarang (3) perubahan variabel dependen, pada penelitian sebelumnya variabel dependen adalah sikap karyawan terhadap penyalahgunaan teknologi informasi dan yang akan diteliti sekarang adalah sikap karyawan terhadap dilema etika, mengapa variabel dependen dirubah menjadi sikap karyawan terhadap dilema etika karena permasalahan perilaku tidak etis tidak hanya mengenai penyalahgunaan teknologi tetapi dilema etika merupakan salah satu perilaku tidak etis yang dapat menyebabkan tindakan-tindakan tidak etis itu terjadi.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah diuraikan diatas, maka judul penelitian ini adalah **“GAYA KEPEMIMPINAN, PELEMBAGAAN ETIKA, IKLIM KERJA ETIS DAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP DILEMA ETIKA”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pelebagaan etika dengan bentuk implisit etika ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pelebagaan etika dengan bentuk ekplisit etika ?
- c. Apakah ada hubungan antara pelebagaan etika dengan bentuk implisit etika terhadap iklim kerja etis ?

- d. Apakah ada hubungan antara pelebagaan etika dengan bentuk eksplisit etika terhadap iklim kerja etis ?
- e. Apakah ada hubungan antara iklim kerja etis dan sikap karyawan terhadap dilema etika ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pelebagaan etika, apakah ada pengaruh antara pelebagaan etika dan iklim kerja etis, dan apakah ada pengaruh iklim kerja etis dan sikap karyawan terhadap dilema etika.

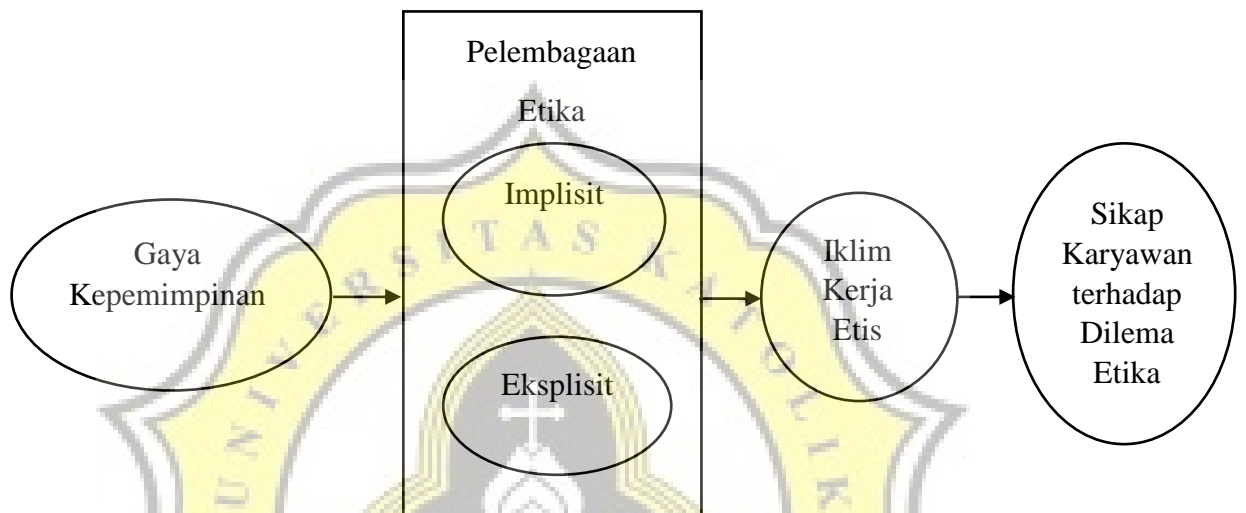
#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi teoritis dan praktiks mengenai penciptaan budaya etis yang membentuk lingkungan pengendalian dalam organisasi sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan ke organisasi terutama pimpinan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi lingkungan organisasi dan perilaku individu.

## 1.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang diatas, maka didapatkan kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**



Penelitian ini ingin melihat apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku etis dalam konteks dilema etika yang dihadapi karyawan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan akan diuji apakah berpengaruh terhadap pelembagaan etika dalam bentuk implisit dan dalam bentuk eksplisit, kemudian pelembagaan etika dalam bentuk implisit dan dalam bentuk eksplisit akan diuji apakah berpengaruh terhadap iklim kerja etis dan selanjutnya iklim kerja etis akan diuji apakah berpengaruh pada sikap karyawan terhadap dilema etika.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penelitian ini dibagi lima bab, antara lain:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menjelaskan landasan teori dan pengembangan hipotesis yang digunakan untuk mendukung dalam penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Menjelaskan obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel-variabel penelitian, dan desain analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Menyajikan hasil dan analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk membahas rumusan masalah

### **BAB V : PENUTUP**

Menyajikan kesimpulan yang diperoleh dan hasil pengolahan data, keterbatasan dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bab IV.