

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ethical Leadership merupakan demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan memberikan teladan perilaku seperti itu kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan (Brown et al., 2005). *Ethical Leadership* menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. *Ethical Leadership* mempercayai karyawan mereka dan memotivasi mereka dengan memberikan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja mereka dan untuk memotivasi mereka (Brown et al., 2005).

Dalam suatu organisasi terdapat individu-individu yang diekspektasikan saling berhubungan baik. Individu-individu ini bersinergi untuk memajukan organisasi dimana mereka bekerja atau berkarya. Individu – individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang baik oleh karena itu perlu untuk dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diberikan. Peran pembinaan dan pengembangan diemban oleh pemimpin organisasi. Maka dari itu pemimpin mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu bertindak adil. Keadilan pemimpin akan meningkatkan moral, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas mereka. Peningkatan moral, motivasi, dan

produktivitas karyawan akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi.

Work Engagement merupakan pengabdian emosional, kognitif, fisik, dan energi karyawan yang berdedikasi di tempat kerja (Sharoni dkk.,2015). Keterlibatan kerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus, dikarenakan mampu memajukan suatu organisasi ataupun perusahaan. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi, memahami baik dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membuat karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai peran penting dalam menciptakan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan.

Hubungan antara *ethical leadership* dan *work engagement* diidentifikasi sebagai faktor utama yang memastikan keberhasilan suatu organisasi (Chughtai et al., 2015). Pada jurnal Ng dan Feldman (2015) melaporkan kinerja organisasi yang positif sebagai hasil dari hubungan yang kuat antara etika kepemimpinan dan keterlibatan kerja. Kepemimpinan di semua tingkatan dianggap sebagai faktor yang signifikan berkontribusi pada keterlibatan dan koneksi kerja (Demirtas et al., 2017). Keunggulan hubungan yang positif dan signifikan *employee well-being* dan *ethical leadership* karyawan dilaporkan dalam banyak penelitian (Bono & Ilies, 2006; Gilbreath & Benson, 2004). Perilaku *ethical leadership* dalam sebuah organisasi membuat karyawan meningkatkan kinerja kerja yang lebih baik dan menginvestasikan upaya ekstra untuk kemajuan organisasi. Ethical Leadership mendorong karyawan untuk

mengembangkan identitas moral, yang menghasilkan peningkatan kinerja organisasi (Neubert et al., 2013). Selain berperan dalam keterlibatan kerja karyawan, pemimpin juga mempunyai peranan penting dalam hal kesejahteraan karyawan.

Basavaraj (2013) menyatakan bahwa *employee well-being* akan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan afisiensi dan produktivitas mereka. *Employee Well-being* dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan hubungan antara pemimpin dengan karyawan.

Gonos dan Gallo (2013) menyatakan bahwa *leadership* yang berkualitas tinggi dikaitkan dengan meningkatnya level *employee well-being*, maka diusulkan agar pemimpin mempraktikkan gaya kepemimpinan yang mana memungkinkan karyawan untuk melakukan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Abdelmoteleb dan Saha (2019) juga menyatakan bahwa budaya etika meningkatkan pengalaman afektif karyawan dan meningkatkan EWB (kesejahteraan karyawan).

PT. Olam Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis yang mempunyai kemajuan pesat disetiap tahunnya, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai *work engagement* dan *employee well-being* yang tinggi untuk menunjang hal tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dua (2) hal tersebut adalah *ethical leadership*. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap *ethical leadership* terhadap *work engagement* dan *employee well-being*. Penelitian ini menggali apakah ada pengaruh

signifikan dari *ethical leadership* terhadap *work engagement* dan *employee well-being*. Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas bagaimana karakteristik pemimpin secara pribadi dan psikologis mampu membuat dirinya berperan penting dalam perusahaan. Topik ini penting untuk tiga komponen baik pemimpin itu sendiri, karyawan dan perusahaan untuk pengembangan diri pribadi dan pengembangan perusahaan kearah yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif *ethical leadership* pada *work engagement* ?
2. Apakah ada pengaruh positif *ethical leadership* pada *employee well-being* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *work engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee well-being*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Perusahaan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan agar perusahaan mampu

membuat karyawan terlibat dalam perusahaan dan mampu mensejahterahkan karyawannya melalui sikap pemimpin yang etis.

2. Penelitian selanjutnya/pembaca. Hasil penelitian ini menjadi referensi yang bisa mendukung studi/penelitian yang terkait dengan *etichal leadership*, *work engagement*, dan *employee well-being*.

1.5 Sistematika Penyajian Laporan

1. Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penyajian laporan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dijelaslan menegenai landasan teori dan pengembangan hipotesis.

3. Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrument dan metode analisis data.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden, hasil pengujian instrument, statistic deskriptif dan hasil uji hipotesis.

5. Bab V kesimpulan

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.

