

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Unsur terpenting dalam sebuah organisasi adalah pemimpin dari organisasi tersebut. Seorang pemimpin merupakan pemegang peranan penting dalam mendorong perilaku etis karyawan dalam suatu organisasi (Ramlawati et al., 2023; Yazdanshenas & Mirzaei, 2023). Di Indonesia banyak sekali gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan dari masa ke masa. Keberagaman gaya kepemimpinan tersebut dapat dilihat dari presiden-presiden yang sudah menjabat. Sebagai contoh Presiden Soekarno dengan gaya kepemimpinannya yang kharismatik, Presiden B. J. Habibie dengan gaya kepemimpinannya yang demokratis, dan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan gaya kepemimpinannya yang transformasional.

Namun penerapan gaya kepemimpinan yang tepat masih perlu untuk dipahami para pemimpin di Indonesia. Hal ini dapat diketahui dari *work engagement* di Indonesia yang berada pada golongan yang rendah (Rakhim, 2020). Rendahnya *work engagement* di Indonesia akan menyebabkan menurunnya kualitas sumber daya manusia. (Rakhim, 2020). Menurunnya sumber daya manusia di Indonesia dapat menjadi masalah besar, hal ini karena rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menyebabkan negara Indonesia menjadi tidak maju. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup, tingkat *work engagement* yang terjadi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Tingkat *Work Engagement* Indonesia
tahun 2018-2022

Tahun	Tingkat <i>Work Engagement</i>
2018	70%
2019	66%
2020	64%
2021	66%
2022	68%

Sumber: Gallup Global Indicator

Dari tahun 2018 ke 2019 mengalami penurunan *work engagement* sebesar 4%. Lalu dari tahun 2019 ke 2020 mengalami sedikit penurunan lagi tingkat *work engagement* dan pada tahun 2021 tingkat *work engagement* mengalami peningkatan lagi sebesar 2%. Selanjutnya pada tahun 2022 tingkat *work engagement* naik menjadi 68%. Dari data tersebut diketahui bahwa di Indonesia mengalami tingkat *work engagement* yang tidak stabil. Pengaruh dan bagaimana pemimpin dapat memimpin karyawan, sangat diperlukan agar karyawan dapat termotivasi untuk mendukung dan melaksanakan program kerja yang diberikan oleh pemimpin (Nurmayudin, 2023). Maka dari itu, diperlukannya gaya kepemimpinan yang cocok di Indonesia agar *work engagement* dapat meningkat.

Ethical leadership dapat didefinisikan sebagai menunjukkan perilaku yang sesuai secara *normative* melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal serta mendorong perilaku tersebut dari para pengikutnya (Wen et al., 2021). Dengan adanya *ethical leadership*, karyawan dapat mendapat gambaran

bagaimana beretika dengan baik di lingkungan kerja. Menurut teori pertukaran sosial, kepercayaan, dan keadilan seorang pemimpin terhadap pengikutnya menciptakan pengalaman psikologis yang luar biasa bagi individu, membuat karyawan merasakan makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka (Rahmat & Seswandi, 2023). Etika yang baik tersebut akan menciptakan atmosfer yang baik juga di tempat kerja, sehingga karyawan akan nyaman untuk melakukan pekerjaan dan memiliki hubungan yang baik antar karyawan. Oleh karena itu, *ethical leadership* dapat memberikan dampak yang baik ke lingkungan kerja karena penerapannya sesuai dengan norma dan moral yang ada.

Ethical leadership akan memunculkan sikap moral atau etis kepada karyawannya dan salah satu dari sikap moral atau etis yang muncul adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* adalah proses pemindahan pengalaman dan pengetahuan ke proses bisnis melalui saluran komunikasi interpersonal (Olan et al., 2016). Dalam ekonomi pengetahuan, pengetahuan adalah salah satu aset terpenting dan sumber keunggulan kompetitif yang sangat penting (Wu, 2021). Menurut (Sumiyana et al., 2022) *knowledge sharing* akan meningkatkan tingkat inovatif dan kolaboratif karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Dengan meningkatnya tingkat inovatif dan kolaboratif karyawan, *work engagement* dari karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan diatas, diterapkannya *ethical leadership* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan *work engagement* di Indonesia. Menurut (Adnan et al., 2020) *ethical leadership*

dikatakan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan *work engagement* karyawan. Oleh karena itu, pemerintah dan badan profesi dalam organisasi harus mengembangkan standar etika dan hukum yang jelas bagi manajer serta karyawan. Pengembangan standar etika tersebut akan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, karena *ethical leadership* adalah sumber keberlanjutan organisasi, keunggulan kompetitif, dan yang paling penting adalah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat (Junaidi, 2023).

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu *ethical leadership*, *knowledge sharing*, dan *work engagement*. Pada variabel mediasi, peneliti menggunakan variabel *knowledge sharing* karena di Indonesia masih jarang penelitian yang meneliti keterkaitan antara *ethical leadership* dan *work engagement* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*, sementara *knowledge sharing* adalah faktor penting yang juga perlu diperhatikan selain kepuasan kerja, kepercayaan, dan faktor lainnya. Selain itu, penelitian ini mengacu pada penelitian (Junaidi, 2023) mengenai pengaruh *ethical leadership* dan *work engagement* yang dimediasi oleh *job satisfaction*, *knowledge sharing*, dan *trust*. Penelitian tersebut mengatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan setelah *job satisfaction* serta lebih besar daripada *trust*. Maka dari itu, peneliti memilih variabel mediasi *knowledge sharing* sebagai mediator antara variabel *ethical leadership* dan *work engagement*.

Penelitian ini mengambil subjek karyawan sumber daya manusia PT. Tiga Permata Logistik yang berada di Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Perusahaan ini diambil dikarenakan menurut wawancara dengan HRD Perusahaan PT. Tiga Permata Logistik, tingkat *work engagement* di perusahaan tersebut cukup stabil dan cenderung tinggi yang berarti bertolak belakang dari *survey* data tingkat *work engagement* di Indonesia, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti untuk mengetahui apakah *ethical leadership* benar-benar mempengaruhi peningkatan dari *work engagement*. Dikutip dari situs *web* PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo, PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo memiliki visi menjadi perusahaan handal dan terpercaya dengan pelayanan terbaik. Guna mencapai visi tersebut terdapat misi yang dijalankan oleh PT. Tiga Permata Logistik:

1. Menawarkan pelayanan terbaik di bidang logistik untuk meningkatkan efisiensi dan memberikan nilai tambah dalam persaingan global.
2. Membuat inovasi terus menerus untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
3. Berkomitmen untuk mengembangkan bisnis agar pelanggan merasa puas, dapat mensejahterakan karyawan, memenuhi kebutuhan pemegang saham, dan dapat memenuhi tanggung jawab sosial perusahaan lingkungan sekitar.

Selain misi tersebut adapun komitmen yang dijalankan oleh PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo yakni:

1. Meningkatkan kualitas karyawan dengan latihan dan pendidikan.
2. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

3. memberikan jaminan sosial tenaga kerja sesuai peraturan yang berlaku.

Berdasarkan visi, misi, dan komitmen tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo mengutamakan tenaga kerjanya sebagai aset utama perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari misi tersebut, PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo mengusahakan kesejahteraan bagi karyawan. Mengusahakan kesejahteraan karyawan otomatis juga meningkatkan *work engagement* karyawan. Berdasarkan komitmen PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo, dapat dikatakan juga bahwa PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo menggunakan gaya kepemimpinan *ethical leadership* karena menjalankan perusahaannya sesuai norma yang berlaku.

Penelitian-penelitian yang sudah disampaikan sebelumnya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *ethical leadership*, *knowledge sharing*, dan *work engagement*. Dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo yaitu *ethical leadership*, peneliti tertarik untuk membuktikan bahwa *ethical leadership* dapat menjadi solusi untuk meningkatkan *work engagement* di Indonesia yang seiringnya waktu terus menurun.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, maka penelitian ini akan menjelaskan pengaruh *ethical leadership* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan di PT. Tiga Permata

Logistik Sidoarjo. Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *ethical leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo?
2. Apakah *ethical leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo?
4. Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh antara *ethical leadership* dan *work engagement* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang sangat luas dan supaya penulis lebih terarah maka penulis melakukan pembatasan masalah hanya pada:

1. *Ethical Leadership*

Menurut Brown (2005) *ethical leadership* mengacu pada hubungan positif dengan perilaku pertimbangan, keadilan interaksional, kejujuran pemimpin, dan dimensi pengaruh ideal dari kepemimpinan. Disini dapat dikatakan bahwa *ethical leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berbasis pada norma dan moral yang ada pada kehidupan sehari-hari.

2. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah serangkaian kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja kelompok ketika suatu informasi atau pengetahuan

diketahui oleh beberapa anggota (Davenport & Prusak, 1998). Sehingga dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor yang mendorong individu untuk menyelesaikan suatu masalah dengan pertukaran informasi serta pandangan antar individu.

3. *Work Engagement*

Work engagement dapat muncul jika seorang individu merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga terdapat keterikatan emosional dan intelektual dengan perusahaan. Menurut Albrecht (2015) *work engagement* dimanifestasikan sebagai energi, keterlibatan, dan upaya yang terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan tingginya *work engagement* maka komitmen yang dimiliki oleh seorang individu juga akan tinggi. *Work engagement* dapat memberikan dampak positif pada individu, seperti perilaku yang proaktif dan tingkat inisiatif yang tinggi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *ethical leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah *ethical leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui Apakah *knowledge sharing* memediasi pengaruh antara *ethical leadership* dan *work engagement* karyawan di PT. Tiga Permata Logistik Sidoarjo.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang sudah dibahas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh dari *ethical leadership* dan *knowledge sharing* terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi temuan baru bagi peneliti yang akan menggunakan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Memberikan pandangan baru bagi peneliti untuk memahami tingkat *work engagement* yang ada di perusahaan *supply chain* PT. Tiga Permata Logistik Sawotratap, Gedangan, Sidoarjo. Peneliti dapat menerapkan materi yang telah dipelajari selama proses perkuliahan ke dalam penelitian dan mampu mengukur

pengaruh antara *ethical leadership* dan *knowledge sharing* terhadap *work engagement*.

b. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang dimilikinya agar *work engagement* yang dimiliki karyawannya dapat meningkat, sesuai dengan evaluasi, dan saran yang telah diberikan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama pada penelitian ini berisikan beberapa bagian yang membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua pada penelitian ini akan berisikan teori dan konsep yang digunakan peneliti sebagai landasan teori, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga pada penelitian ini akan berisikan lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab keempat pada penelitian ini akan berisikan analisis dari data yang sudah terkumpul serta membahas lebih jauh variabel penelitian, hambatan yang dialami berkaitan dengan variabel penelitian, olah data, uji hipotesis, dan solusi dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir pada penelitian ini akan berisikan saran penelitian serta hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya.

