

## **BAB I**

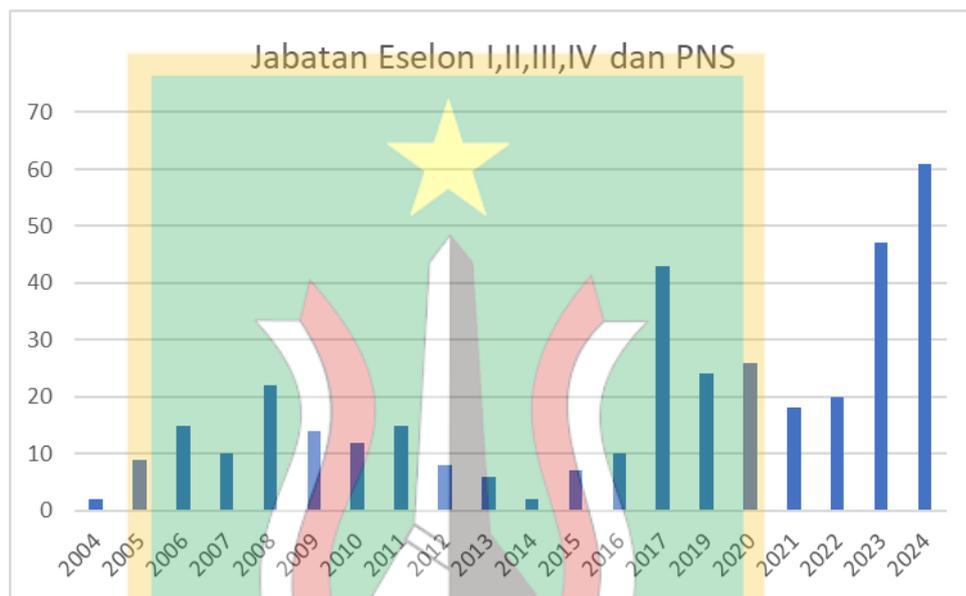
### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan sehari-hari, etika memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dilingkungan organisasi, pekerjaan dan Pendidikan. Maka dari itu penting bagi setiap individu untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi etika menjadi sebuah kesuksesan dan kegagalan bagi karir seseorang (Mohammed et al., 2022). Ketika individu dan organisasi bertindak sesuai integritas dan menaati prinsip-prinsip etika maka cenderung membangun reputasi yang baik dan mendapatkan kepercayaan dari rekan kerja dan Masyarakat pada umumnya (Kethan & Basha, 2022; Best et al., 2021). Disisi lain, melanggar prinsip-prinsip etika menjadi bencana bagi individu maupun organisasi bahkan dapat merusak reputasi secara permanen dan hilangnya kepercayaan yang telah dibangun selama bertahun-tahun (Mella & Gazzola, 2015).

Akhir-akhir ini banyak terjadi kasus perilaku tidak etis yang dilakukan baik individu maupun organisasi, seperti fraud korupsi, pelecehan verbal dan fisik. Kasus korupsi terus menjadi perhatian serius di Indonesia. Berdasarkan data dari KPK per 22 Januari 2024, total 1.681 tindak pidana korupsi yang ditangani sejak 2004 (Putri, 2024). Selain kasus korupsi Begitupula maraknya kasus pelecehan, seperti dugaan pelecehan seksual yang dilakukan oleh mantan Ketua DPD PSI Jakarta Barat dan juga kasus yang melibatkan seorang pejabat Kementerian Perhubungan (Kemenhub) termasuk pelecehan seksual, intimidasi, dan penyalahgunaan wewenang (Syahril, 2024; Rahayu, 2024). Begitupula, perilaku tidak etis yang dilakukan pada insiden yang melibatkan karyawan Pertamina yang bersikap arogan dengan meludah dan memarkir kendaraannya di tengah jalan hingga mengganggu lalu lintas. Tindakan tersebut menunjukkan kurangnya tata krama dan etika (Idris, 2024).

Maraknya permasalahan peningkatan perilaku menyimpang dan perilaku tidak etis pada organisasi mendorong perlunya penelitian untuk mengetahui faktor faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku etis dan tidaknya pada individu dalam organisasi. Terutama pada organisasi sektor publik yang menghususkan pada pelayanan, sangat dituntut untuk dapat melayani masyarakat dengan baik, maka seharusnya memberikan contoh perilaku etis yang baik. Maka dari itu, merupakan hal yang esensial perlunya penelitian untuk menggali faktor-faktor penyebab perilaku tidak etis sehingga dapat mengambil kebijakan dalam meminimalisir tindakan tidak etis dan meningkatkan perilaku etis dalam organisasi.



Sumber : Data Statistik KPK 2024

**Gambar 1.1**

**Data Statistik Tindak Pidana Korupsi berdasarkan Profesi/Jabatan Per 22 Januari 2004 s/d 2024**

Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura memegang peran penting dalam memajukan sektor pertanian, khususnya dalam pengembangan dan pengelolaan tanaman seperti sayuran, buah-buahan, dan tanaman hias. Sebagai bagian integral dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Hortikultura bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pertanian. Pada saat yang sama, para pegawai juga berkontribusi langsung dalam memajukan sektor pertanian. Hal ini didasari oleh berbagai faktor termasuk terciptanya perilaku etis diantara para pegawai dan pemahaman akan pentingnya perilaku etis pada lingkungan kerja. Para pegawai telah menerapkan etika yang baik terlihat dari keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dengan menerapkan perilaku etis, humble, jujur dan tidak terlibat perilaku tidak etis pegawai dapat memiliki fondasi yang kuat untuk meraih

kesuksesan dan menciptakan integritas yang membangun kepercayaan. (Mohammed et al., 2022; Kethan & Basha, 2022; Best et al., 2021). Kemudian dengan penerapan budaya etis dan tanggung jawab di lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Waheed & Zhang, 2022). Penting bagi instansi untuk terus mendorong dan memperkuat perilaku etis pegawai melalui memberikan pelatihan tentang kode etik, menyediakan komunikasi terbuka untuk melaporkan pelanggaran etik dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip etis.

Menurut pengamatan peneliti, mencatat bahwa masih ada ruang dalam peningkatan, terutama dalam menguatkan mekanisme pemantauan dan tata Kelola yang baik terkait etika kerja, serta memperkuat kesadaran akan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam setiap Tindakan yang diambil oleh pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Sabiti & Ediyanto (2020) yang menyatakan bahwa suatu bukti upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) hingga saat ini memang belum dapat dilaksanakan secara efektif. Sesuai dengan kajian terdahulu bahwa mekanisme membentuk perilaku etis tidak sederhana, maka peningkatan perilaku etis perlu digali model yang tepat.

Sesuai dengan teori moral development dari Kohlberg yang mengungkapkan bahwa seseorang individu berperilaku etis dan tidak sangat bervariasi dipengaruhi oleh tahapan moral selama perjalanan dan perkembangan hidupnya. Tahapan perkembangan moral ini dapat berasal dari dalam diri dan juga dipengaruhi oleh faktor luar seperti didikan dari orang tua, budaya tempat dia tumbuh dan berkembang, norma-norma dari lingkungan sosial. Pernyataan ini sesuai dan diperkuat dari beberapa penelitian terdahulu, perilaku etis berkaitan erat dengan norma (Mishra & Aithal, 2023; Wang et al., 2023), iklim kerja (Al Habusi et al., 2024; Mishra & Aithal, 2023), budaya (Al Habusi et al., 2024; Mishra & Aithal, 2023; Wang et al., 2023), kepemimpinan (Al Habusi et al., 2024), lingkungan sosial (Wang et al., 2023).

Perilaku merujuk pada Tindakan atau respon yang ditampilkan oleh individu, organisasi, atau sistem dalam interaksinya dalam lingkungan sekitar. Perilaku sering merujuk pada niat perilaku dalam konsep psikologi, yang secara luas mencakup niat untuk melakukan tindakan tertentu (Conner & Norman, 2022). Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial, sehingga dapat menciptakan budaya jujur dan etika menjadi pedoman dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Gaurina et al. 2017). Sedangkan iklim etis menurut Victor, Bart and Cullen, (1988), iklim etis dapat didefinisikan sebagai “persepsi yang berlaku mengenai praktik dan prosedur organisasi yang memiliki muatan etis”. Persepsi ini mencerminkan sejauh mana anggota organisasi melihat dan memahami bahwa tindakan,

keputusan, dan kebijakan organisasi dipandu oleh nilai-nilai etis. Iklim etis memainkan peran penting dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi, karena iklim ini memberikan petunjuk tentang apa yang dianggap benar dan salah.

Iklim etis yang kuat dalam organisasi dapat memotivasi pegawai untuk bertindak secara etis, mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis, dan meningkatkan kepercayaan serta kepuasan kerja (Kuenzi et al., 2020; Fatemeh et al., 2021). Sebaliknya, iklim etis yang lemah dapat memicu perilaku tidak etis, yang pada akhirnya merugikan organisasi dalam jangka Panjang (Keptain, 2008).

Sesuai dengan teori moral development, norma, budaya dan dalam kehidupan kerja iklim kerja merupakan bagian yang penting dalam mempengaruhi perilaku etis dan tidak etis seseorang. Hal ini diperkuat dengan kajian yang menghubungkan iklim etis terhadap perilaku etis banyak membuktikan pengaruh yang positif (Williams et al., 2020; Haldorai et al., 2020; Stefano et al., 2019). Tetapi mekanisme terbentuknya perilaku etis dan tidak etis selain dari budaya, iklim kerja etis, dan juga norma, perlu diperjelas dengan menambahkan peran faktor individu dalam mekanisme faktor organisasi dan lingkungan sosial. Sedangkan model penelitian yang mengungkap mekanisme gabungan faktor individu dan organisasi masih jarang dilakukan terutama yang mengungkap komunikasi transparan dan kecocokan orang dengan organisasinya.

Manusia adalah makhluk sosial yang secara alami memerlukan interaksi dan komunikasi bersama supaya dapat membangun hubungan yang kuat, saling memahami, dan saling mendukung satu sama lain. Menurut (Mukarom, 2020) Komunikasi adalah salah satu kebutuhan dasar manusia. Sebab, tanpa komunikasi manusia tidak akan berkembang dan mengenal satu sama lain. Komunikasi transparansi didefinisikan sebagai sejauh mana informasi yang relevan dibagikan kepada semua pemangku kepentingan di tempat kerja. Berbagi informasi yang relevan adalah landasan etika di tempat kerja, yang telah terbukti berhubungan positif dengan kepercayaan organisasi (Haesevoets et al., 2019). Ini berarti tidak ada informasi yang disembunyikan atau disajikan secara manipulative. Selain itu, komunikasi transparan dapat memperkuat iklim etis dalam organisasi (Thelen & Formanchuk, 2022) Ketika informasi disampaikan secara terbuka, organisasi menunjukkan komitmen terhadap kejujuran dan integritas (Palanski et al., 2015). Ini dapat mengurangi peluang terjadinya kesalahpahaman dan konflik, serta meningkatkan rasa kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Komunikasi transparan seringkali disebut sebagai bagian hasil pembentukan adanya iklim kerja yang baik. Seperti pada penelitian Hofhuis et al (2016) memperjelas bahwa dengan adanya iklim kerja yang menghargai keberagaman akan membentuk komunikasi yang terbuka dan transparans serta kepercayaan. Begitupula penelitian Putri et al (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi etis meningkatkan adanya komunikasi transparan. Maka dari itu penelitian memberikan kontribusi yang pertama dengan memasukkan komunikasi transparan sebagai variabel yang memediasi antara iklim kerja etis pada perilaku etis. Iklim kerja etis meningkatkan komunikasi yang lebih baik yaitu komunikasi yang terbuka dan transparan.

Selain dari faktor organisasi, perilaku etis sangat melekat dengan faktor individu masing-masing. Person organization fit (PO fit) adalah sebuah konstruk yang menyiratkan kecocokan antara orang-orang dan organisasi yang lebih besar di mana mereka mungkin bekerja dan melakukan pekerjaan (Kristof-brown et al., 2023) Kesesuaian ini merujuk pada sejauh mana nilai-nilai, tujuan, dan budaya individu selaras dengan organisasi tempat bekerja. Selain itu Williams et al., (2020) penelitian ini juga menemukan bahwa person-organization fit (P-O fit) memiliki peran moderasi dalam hubungan antara iklim etis dan perilaku etis. Dengan kata lain, karyawan yang merasa nilai-nilai dan tujuannya selaras dengan organisasi cenderung lebih responsif terhadap iklim etis yang baik dan, akibatnya, lebih cenderung berperilaku secara etis. Dengan adanya P-O fit sebagai variabel moderasi, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah dengan adanya kesesuaian antara individu dan organisasi mempengaruhi hubungan antara iklim etis dan perilaku etis pada pegawai Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura. Secara khusus, penelitian ini ingin melihat apakah tingkat P-O fit yang tinggi dapat memperkuat pengaruh positif dari iklim etis terhadap perilaku etis pegawai.

Penelitian ini memasukkan variabel dari faktor individu yaitu Person-organization fit (PO Fit) sebagai moderasi pada hubungan iklim kerja etis terhadap perilaku etis karyawan sebagai kontribusi yang kedua. Penelitian yang mengaitkan atau mengusung model ini belum pernah dilakukan di Indonesia, tetapi beberapa penelitian telah menegaskan kaitan PO Fit yang menjadi variabel moderator pada keluaran perilaku (Al Habusi et al., 2019; Al Habusi et al., 2021) sedangkan Palomino et al. (2013) mendudukan PO Fit sebagai variabel mediasi pada hubungan budaya etis terhadap keluaran karyawan. Maka dari itu, penelitian yang mengaitkan variabel PO Fit dengan iklim kerja etis dan juga perilaku etis perlu dikaji lebih lanjut.

Sesuai dengan yang telah diuraikan pada bagian sebelum, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji model yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis dari faktor organisasional yaitu iklim kerja etis dan pembentukan komunikasi transparan dan

faktor individu yang memoderasi yaitu PO Fit. Oleh karenanya peneliti melakukan penelitian“  
**Peran Iklim Etis Terhadap Perilaku Etis Melalui Komunikasi Transparan Dengan Kesesuaian Orang-Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura”**

## **B. Perumusan Masalah**

Pada penjabaran latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah yang akan ditinjau dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah iklim etis berpengaruh terhadap komunikasi transparan?
2. Apakah komunikasi transparan berpengaruh terhadap perilaku etis?
3. Apakah iklim etis berpengaruh terhadap perilaku etis?
4. Apakah peran mediasi komunikasi transparan berpengaruh antara hubungan iklim etis terhadap perilaku etis?
5. Apakah peran moderasi kesesuaian orang-organisasi pada hubungan iklim etis terhadap perilaku etis?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim etis terhadap komunikasi transparan pada Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi transparan terhadap perilaku etis pada Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim etis terhadap perilaku etis pada Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi komunikasi transparan berpengaruh antara hubungan iklim etis terhadap perilaku etis pada Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis peran moderasi kesesuaian orang-organisasi pada hubungan iklim etis terhadap perilaku etis Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dua aspek, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan (teoritis) dan kepentingan praktis teori.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi yang berharga dan mendukung pengembangan teori lebih lanjut terkait perilaku etis, dengan memperkenalkan person organization fit sebagai variabel moderasi dan komunikasi transparan sebagai variabel mediasi.

b. Manfaat praktis

1) Bagi akademik

Secara akademik, seperti memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan wawasan yang diperoleh dari Universitas Nasional dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, serta menambah wawasan dan ilmu bagi mahasiswa sebagai patokan untuk penelitian berikutnya.

2) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Kementerian pertanian direktorat jenderal hortikultura untuk meningkatkan perilaku etis dengan mempertimbangkan iklim etis melalui komunikasi transparan dengan kesesuai orang dan organisasi.

