

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG
DITEMPAT KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI
IKLIM ETIS, MORAL DISENGAGEMENT, DAN KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNG HARAPAN)**

Asnatul Witri¹⁾, Dwi Fitri Puspa²⁾, Akmal³⁾

Program Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: w3.sikumbang@gmail.com¹⁾, dwifitripuspa@bunghatta.ac.id²⁾, akmal@bunghatta.ac.id³⁾

A. PENDAHULUAN

Perilaku menyimpang ditempat kerja bertentangan dengan standar etika PNS, dan juga aturan maupun Undang- Undang Kepegawaian yang berlaku. Fenomena perilaku menyimpang di tempat kerja yang terjadi dilingkungan kantor Camat Tanjung Harapan diantaranya masih sangat banyak pegawai yang melontarkan lelucon yang kasar terhadap pegawai lainnya, hal ini dilakukan dengan alasan untuk hiburan ketika sedang bekerja. Dan kondisi yang saat ini juga terlihat adalah adanya Pegawai yang mengambil inventaris milik kantor tanpa izin dari atasan untuk kepentingan pribadi seperti mengambil tisu kantor, pena, kertas dan sabun cuci dari kantor.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku menyimpang memiliki hasil yang berbeda. Beberapa peneliti mengklaim bahwa kepemimpinan etis mampu mempengaruhi perilaku menyimpang secara langsung dan signifikan (Avey, Palanski, & Walumbwa, 2010; Borchet, 2011; Erkutlu & Cafra, 2014; Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi, 2012; Mayer D., sedangkan (Detert, Trevino, & Burris, 2007; Mayer D., Kuenzi, Greenbaum, & Rebecca, 2011; Goodenough, 2008; Elci, Sener, & Alpan, 2013) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan etis dengan perilaku menyimpang.

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Harapan. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Adapun populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Lurah yang ada di Kecamatan Tanjung Harapan dan Kantor Camat Tanjung Harapan yang berjumlah 105 orang .

Data yang digunakan adalah data primer dan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Peneliti

menggunakan *software* SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Bootstapping

Arah	Original Sample	T Statistics	P Values	Ket
KE (X) -> PMDK (Y)	2.690	1.798	0.073	H1 Diterima
KE (X) -> IE(Z1)	0.445	3.298	0.001	H2 Diterima
KE (X) -> MD (Z2)	0.173	1.089	0.277	H3 Ditolak
KE (X) -> KO (Z3)	0.999	5.769	0.000	H4 Diterima
IE (Z1) -> PMDK (Y)	-0.265	2.615	0.009	H5 Diterima
MD (Z2) -> PMDK (Y)	0.081	0.633	0.527	H6 Ditolak
KO (Z3) -> PMDK (Y)	-2.997	2.019	0.044	H7 Diterima

Berdasarkan gambar dan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 5 (lima) hipotesis yang diterima yaitu, H1, H2, H4, H5 dan H7 hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T statistics yang lebih dari 1,96 dan P Values dibawah 0,05 , untuk H1 P value 0,073 atau kecil dari 0,1. Untuk 2 (dua) hipotesis yang ditolak yaitu H3 dan H6 karena nilai T statistics yang kurang dari 1,96 dan P Values lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Bootstapping

Arah	Original Sample	T Statistics	P Values	Ket
KE(X) -> IE (Z)	-0.118	2.052	0.041	H8

-> PMDK (Y)				Diterima
KE(X) -> MD (Z2) -> PMDK (Y)	0.014	0.479	0.632	H9 Ditolak
KE (X) -> KO(Z3) -> PMDK (Y)	-2.994	2.019	0.044	H10 Diterima

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat terlihat bahwa iklim etis dan komitmen organisasi memediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja (H8 dan H10 diteima). Untuk variabel *Moral Disengagement* tidak memediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja (H9 ditolak).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa iklim etis dan komitmen organisasi memediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap perilaku menyimpang ditempat kerja. Sehingga untuk menurunkan perilaku menyimpang di tempat kerja pada Kantor Kecamatan Tanjung Harapan dapat dilakukan dengan cara menciptakan iklim etis dan meningkatkan komitmen organisasi pada Kantor Camat Tanjung Harapan.

Menciptakan iklim etis dapat dilakukan dengan cara mengetahui factor yang berpengaruh dalam pembentukan iklim etika (Schwepker C. , 2001), yaitu yang pertama Kode Etik (Ethical Codes), perlu adanya pembentukan aturan di kantor Camat Tanjung Harapan.

Selanjutnya yaitu Kebijakan Organisasi (Corporate Policy). Diharapkan atasan di Kantor Camat Tanjung Harapan mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat. Selain itu faktor yang mempengaruhi pembentukan iklim etis adalah adanya penghargaan dan Sanksi (Reward and Punishment). Sehingga adanya perbedaan antara pegawai yang melakukan perilaku menyimpang dengan yang mematuhi aturan.

Sedangkan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan psikologis ikatan dalam organisasi dengan beberapa program dan kegiatan yang dapat menghasilkan motivasi dan komitmen pegawai untuk organisasi. Atasan dapat membuat acara atau program yang dapat meningkatkan rasa kekeluargaan di dalam organisasi tersebut salah satunya adalah bimbingan teknis aparatur untuk seluruh pegawai di Kantor Camat Tanjung Harapan.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada organisasi perangkat daerah yang lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak, dan menggunakan aplikasi lain seperti AMOS dan LISREL untuk pengolahan data

DAFTAR PUSTAKA

1. Aryati, A. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*
2. Avey, J., Palanski, M., & Walumbwa, F. (2010). When Leadership goes Unnoticed: The Moderating role of Follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*
3. Borchet, D. (2011). A Meta model of Ethical Behavior: An Empirical Examination of Ethical Leadership, Ethical Identity, Ethical Climate and Emotions on Unethical Work Behavior. *Unpublished Dissertation. Saint Louis University.*
4. Detert, J., Trevino, L., & Burris, E. (2007). Managerial Modes of Influence and Counterproductivity in Organizations: A Longitudinal Business Unit Level Organization. *Journal of Applied Psychology*, 993-1005.
5. Goodenough. (2008). Ethical Leadership, Values Congruence, and workplace deviance: An Exploratory Study. *Unpublished Dissertation. The School of Business and Technology.*
6. Mayer, D., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. (2009). How Low does Ethical Leadership Flow? Test of Trickle Down Model. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 1-13.
7. Mayer, D., Aquino, K., Greenbaum, R., & Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does it Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *Academy of management Journal*, 151- 171.
8. Schwepker, C. (2001). Ethical climate's relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 39-52.