

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepemimpinan etis memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya organisasional yang sehat, terutama dalam sektor publik yang memiliki struktur birokrasi yang kompleks. Menurut Aprilianty & Waskito, (2023) pemimpin etis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, menginspirasi tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Hikmah, (2020) menambahkan pemimpin yang etis cenderung menciptakan budaya organisasional yang transparan dan akuntabel. Dalam sektor publik, pemimpin yang mengadopsi prinsip etis memiliki kemampuan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih partisipatif yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam organisasi (Handayani et al., 2023). Menurut Sidik et al., (2021), komitmen organisasional dapat membuat seorang karyawan memihak terhadap tujuan organisasional serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu penerapan kepemimpinan etis di sektor publik, termasuk di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasional dan komitmen pegawai terhadap institusi.

Meskipun kepemimpinan etis memiliki dampak positif terhadap organisasi, implementasinya dalam sektor publik masih menghadapi berbagai tantangan. Struktur

birokrasi yang tidak mudah berubah sering kali menjadi penghambat bagi pemimpin dalam menerapkan nilai-nilai etis yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan (Surur, 2019). Selain itu, masih banyak pegawai negeri sipil yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari pemimpin mereka dalam hal kesejahteraan dan pemberdayaan kerja (Khusnah & Putra, 2018). Studi oleh Utama & Sista, (2019), menunjukkan bahwa kurangnya kepemimpinan etis dalam organisasional pemerintahan dapat menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan pegawai yang berdampak pada efektivitas kerja yang menurun. Pegawai yang tidak merasa didukung oleh pemimpin mereka cenderung kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas organisasional menjadi kurang optimal (Yusuf & Etikariena, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dalam memahami bagaimana kepemimpinan etis dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai negeri sipil.

Salah satu aspek yang dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan etis dan komitmen organisasional adalah pemberdayaan psikologis (Hasif & Harmen, 2019). Studi oleh Khumaira & Muhid, (2022) menegaskan pemberdayaan psikologis mengacu pada sejauh mana seorang pegawai merasa memiliki kendali atas pekerjaannya, merasa kompeten dalam melaksanakan tugasnya, serta melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna. Dengan dilakukannya pemberdayaan psikologis maka dapat membuat karyawan lebih positif dan aktif dalam bekerja dengan efikasi diri yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasional (Irkanasetia & Izzati, 2022). Dengan demikian, dalam konteks pegawai negeri sipil pemberdayaan psikologis dapat menjadi

faktor kunci dalam memastikan bahwa kepemimpinan etis memberikan dampak positif yang optimal terhadap komitmen organisasional.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang menghubungkan kepemimpinan etis dengan komitmen organisasional, masih terdapat kesenjangan dalam memahami peran pemberdayaan psikologis sebagai faktor mediasi dalam hubungan tersebut. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan dalam konteks sektor swasta atau organisasi non-pemerintah, sementara studi yang berfokus pada sektor publik masih terbatas (Handayani et al., 2023). Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung hanya mengeksplorasi hubungan langsung antara kepemimpinan etis dan komitmen organisasional, tanpa mempertimbangkan bagaimana faktor psikologis pegawai dapat memperkuat hubungan tersebut (Aroliana et al., 2023). Penelitian oleh Damayanti, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang merupakan salah satu bentuk kepemimpinan etis memiliki hubungan erat dengan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik membahas bagaimana mekanisme pemberdayaan psikologis dapat memperkuat komitmen pegawai dalam sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang secara eksplisit mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan etis, pemberdayaan psikologis, dan komitmen organisasional dalam lingkungan kerja birokratis.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi mendalam mengenai bagaimana pemberdayaan psikologis memperkuat hubungan antara kepemimpinan etis dan komitmen organisasional dalam sektor publik. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak meneliti sektor swasta atau pendidikan, penelitian ini berfokus pada

birokrasi pemerintahan, khususnya di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi yang masih jarang dikaji dalam konteks kepemimpinan etis di sektor publik (Handayani et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan dalam literatur akademik, tetapi juga memberikan wawasan baru mengenai strategi kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam instansi pemerintahan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai.

Penelitian ini menjadi sangat relevan mengingat karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas PUSDA Provinsi Jawa Timur merupakan instansi sektor pemerintahan yang memiliki tugas dan peran strategis dalam pelayanan publik dengan tuntutan profesionalisme, integritas, dan komitmen, pegawai di lingkungan ini menghadapi birokrasi yang masih kaku dan struktur hierarkis yang menuntut penerapan kepemimpinan etis yang mampu memberdayakan secara psikologis agar pegawai merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan makna dalam pekerjaannya tinggi (Bisifa & Maghfiro, 2025). Selain itu, Munajah & Purba, (2018) menambahkan dinamika PNS yang menuntut fleksibilitas kerja dan penilaian berbasis hasil menambah urgensi penerapan kepemimpinan etis dan pemberdayaan psikologis agar PNS di Dinas PU SDA mampu beradaptasi dan menjaga komitmen organisasional.

Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan akan peningkatan efektivitas organisasional di sektor publik melalui penerapan kepemimpinan etis yang lebih baik. Di masa lalu, organisasi publik menghadapi berbagai tantangan seperti kasus korupsi, kurangnya profesionalisme, dan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap layanan pemerintah. Kasus-kasus pelanggaran etika di sektor publik biasanya dikaitkan dengan

kegagalan pimpinan dalam mengedepankan perilaku etis dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara harapan pelayanan publik dengan kualitas pelayanan yang diberikan (Bisifa & Maghfiro, 2025). Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, maka dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai negeri sipil serta menurunnya komitmen pegawai dalam sektor publik. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan etis dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui pemberdayaan psikologis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kebijakan di sektor publik dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif.

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan akan terbentuk budaya kerja yang lebih inklusif, transparan, dan berbasis pada nilai-nilai moral yang kuat, sehingga mampu meningkatkan efektivitas serta kualitas pelayanan publik di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi akademik, tetapi juga relevansi yang tinggi dalam membantu instansi pemerintah, khususnya di kantor Dinas PU Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur, dalam mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang lebih etis dan berbasis pemberdayaan psikologis untuk meningkatkan loyalitas serta kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting bagi perumusan kebijakan yang lebih progresif dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen afektif?
2. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi?

1.3. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, diperlukan penjelasan mengenai batasan. Berikut merupakan batasan pada penelitian ini:

1. **Kepemimpinan Etis**

Kepemimpinan etis dalam penelitian ini mengacu pada perilaku pemimpin yang konsisten dengan norma-norma moral dan etika yang diterima secara luas, seperti integritas, kejujuran, keadilan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Meyla et al., 2022).

2. **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dalam penelitian ini difokuskan pada komitmen afektif, yaitu perasaan emosional karyawan untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, yang membuat mereka ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, Dimensi ini dianggap paling ideal dibandingkan komitmen normatif atau kontinu karena didasari oleh keinginan tulus, bukan semata-mata kewajiban atau pertimbangan untung rugi bekerja

terhadap instansi dengan semangat dan beorientasi pada pelayanan publik (Robbins dalam Dian & Hermawan, 2013).

3. Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini mengacu pada persepsi karyawan tentang makna, kompetensi, otonomi, dan dampak dalam pekerjaan mereka (Spreitzer dalam Hernandez & Ribhan, 2024).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen afektif pegawai dalam lingkup Kantor Dinas PUSDA Provinsi Jawa Timur.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap pemberdayaan psikologis pegawai dalam lingkup Kantor Dinas PUSDA Provinsi Jawa Timur.
3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen afektif pegawai dalam lingkup Kantor Dinas PUSDA Provinsi Jawa Timur.
4. Menguji peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan komitmen afektif pegawai dalam lingkup Kantor Dinas PUSDA Provinsi Jawa Timur.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan di sektor publik, khususnya terkait dengan hubungan antara kepemimpinan etis, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi dalam memperkuat dampak kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan umum SDA Provinsi Jawa Timur dalam merancang kebijakan kepemimpinan yang lebih berbasis etika untuk meningkatkan loyalitas, motivasi, dan komitmen pegawai. Pimpinan instansi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memberdayakan pegawai melalui peningkatan otonomi, kompetensi, dan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan organisasional. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah lainnya dalam menerapkan prinsip kepemimpinan etis guna menciptakan budaya organisasional yang lebih sehat dan kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab utama yang secara sistematis menggambarkan keseluruhan proses penelitian mulai dari latar belakang masalah

hingga kesimpulan dan rekomendasi. berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini:

Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan, termasuk latar belakang masalah yang melatarbelakangi penelitian ini. selain itu, bab ini juga menjelaskan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

Bab II. Landasan Teori

Bab ini membahas teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu yang menjadi dasar konseptual penelitian ini. tujuan dari bab ini adalah untuk membangun landasan teoretis yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

Bab III. Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian, termasuk pendekatan penelitian, teknik pengambilan sampel, serta prosedur analisis data.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil analisis data serta interpretasi terhadap temuan penelitian. penyajian data dilakukan secara sistematis dan didukung oleh pembahasan yang dikaitkan dengan teori serta penelitian terdahulu.

Bab V. Penutup

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi yang dapat diambil dari temuan studi ini. selain itu, bab ini juga menyajikan keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian selanjutnya.