

## PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP IKLIM KEAMANAN DAN KOMITMEN AFEKTIF

**Martha Budiono<sup>1</sup>, Umi Rahmawati<sup>2</sup>, Khairunnisa<sup>3</sup>, Muhamad Risal Tawil<sup>4</sup>, Tri Setyo<sup>5</sup>**  
Universitas Widya Dharma Pontianak<sup>1</sup>, Universitas Baturaja<sup>2</sup>, Universitas Baturaja<sup>3</sup>, Politeknik  
Baubau<sup>4</sup>, IAI Al Muhammad Cepu<sup>5</sup>  
martha@widyadharma.ac.id<sup>1</sup>, umir1964@gmail.com<sup>2</sup>, nisapalembang6@gmail.com<sup>3</sup>,  
risaltawil@gmail.com<sup>4</sup>, alfathgroup2007@gmail.com<sup>5</sup>

### *Abstrak*

*Seorang pemimpin telah diidentifikasi sebagai orang yang berpengaruh dan dapat dipercaya di antara organisasi dan teladan yang efektif bagi karyawan. Sebagai pemimpin moral, seorang pemimpin etis dapat melakukan tindakan penghargaan dan hukuman selaras dengan prinsip moralnya untuk mengatur dan mempengaruhi perilaku karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap iklim keamanan dan komitmen afektif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan di Indonesia dengan menggunakan teknik probability sampling: simple random yang berhasil diperoleh sebanyak 170 responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim keamanan. Sedangkan kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Etis, Iklim Keamanan, Komitmen Afektif*

### **1. PENDAHULUAN**

Mitigasi ancaman keamanan dan menjaga keamanan informasi telah menjadi agenda strategis organisasi yang penting. Di antara berbagai ancaman keamanan, pelanggaran kebijakan keamanan informasi (ISP) karyawan dianggap sebagai perhatian utama organisasi. Dikonseptualisasikan sebagai “penunjukan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan”, kepemimpinan etis mencakup dua dimensi untuk mempengaruhi perilaku karyawan: orang yang bermoral dan manajer yang bermoral. Intinya, orang bermoral yang jujur, dapat dipercaya, peduli dan peduli terhadap karyawan ditemukan lebih dikaitkan dengan sikap kerja positif karyawan, seperti kepuasan dan komitmen (Neves & Story, 2013), sedangkan manajer moral yang mengedepankan prinsip melalui komunikasi, penghargaan dan hukuman lebih terkait dengan peraturan eksternal, seperti motivasi yang terkendali dan keadilan prosedural (Lam et al., 2017).

Seorang pemimpin telah diidentifikasi sebagai orang yang berpengaruh dan dapat dipercaya di antara organisasi dan teladan yang efektif bagi karyawan. Sebagai pemimpin moral, seorang pemimpin etis dapat melakukan tindakan penghargaan dan hukuman selaras dengan prinsip moralnya untuk mengatur dan mempengaruhi perilaku karyawan (Brown et al., 2005). Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa individu akan dipengaruhi oleh teladan dan mempelajari perilaku mana yang pantas dan dapat diterima (Bandura, 1977). Dalam organisasi, pegawai akan tampil dan berperilaku dengan mengamati perilaku panutan dan

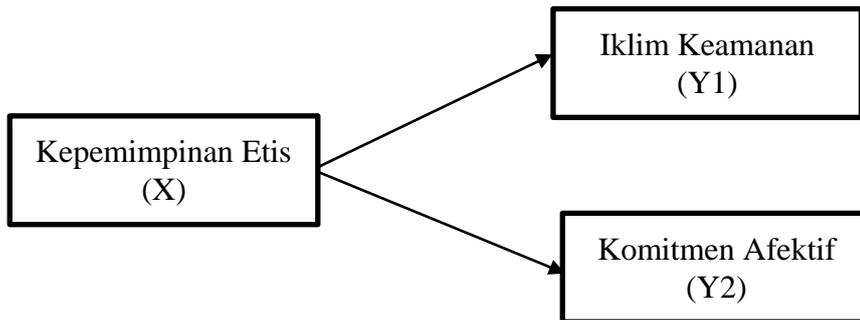
belajar dari orang-orang yang berpengaruh dan layak mendapat kredit. Teori pembelajaran sosial juga menyatakan bahwa karyawan dapat belajar melalui pengalaman langsung atau perwakilan dengan konsekuensi tindakan mereka. Karyawan mungkin mengalami hukumannya sendiri atau menyaksikan tindakan rekan kerjanya dihukum karena melanggar kebijakan organisasi. Penghargaan atau hukuman yang sesuai dalam organisasi dapat membentuk iklim kerja bersama yang menonjolkan perilaku yang pantas dan dapat diterima dalam organisasi dan kemudian mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.

Menurut teori pembelajaran sosial, penelitian terkait menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan etis terhadap iklim keamanan. Dalam konteks keamanan, iklim keamanan didefinisikan sebagai persepsi “karyawan” terhadap keadaan organisasi saat ini dalam hal keamanan informasi sebagaimana dibuktikan melalui hubungan dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal”, dimana semakin besar penekanan dan perhatian terkait keamanan informasi dalam organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka iklim keamanan akan semakin kuat.

Dari sudut pandang orang yang bermoral, pemimpin yang beretika mempengaruhi perilaku karyawan melalui timbal balik (Brown et al., 2005). Orang yang bermoral adalah orang yang jujur, utuh, adil dan dapat dipercaya, dimana karyawan mempersepsikan perlakuan positif dari pemimpinnya. Pemimpin etis yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikan pekerjaan, mengevaluasi kinerja karyawan dan menugaskan sumber daya dianggap sebagai agen organisasi. Oleh karena itu, terjadi pertukaran manfaat antara karyawan dan organisasi. Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara kepemimpinan etis dan komitmen afektif (Mo & Shi, 2015). Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang menerima perlakuan positif dari pemimpin etis cenderung merespons dengan manfaat dukungan atau investasi hubungan, dan ketika karyawan berada dalam hubungan pertukaran pemimpin-anggota yang berkualitas tinggi, mereka akan menerima perlakuan positif dari pemimpin etis. lebih mungkin menjadi pekerja yang efektif (Sparrowe dan Liden, 1997). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan membalas perlakuan positif dari kepemimpinan etis dengan merangsang ikatan emosional karyawan untuk berkembang dengan organisasi, khususnya komitmen afektif.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap iklim keamanan dan komitmen afektif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan di Indonesia dengan menggunakan teknik probability sampling: simple random yang berhasil diperoleh sebanyak 170 responden dalam penelitian ini. Sumber datanya adalah data primer dan sekunder, data primernya adalah dengan menyebarkan kuesioner yang dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur tentang variabel-variabel penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan dan jurnal penelitian sebelumnya. Dan tehnik analisis menggunakan SPSS.



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1 Kerangka Konseptual

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Statistic Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93238202
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.069
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.872 dan nilai signifikansi 0.602 > 0.05. Jadi dapat

dikatakan bahwa nilai Residual berdistribusi normal maka analisis dapat dilakukan ke analisis berikutnya yaitu analisis regresi.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Dalam regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Etis	.321	2.550

*Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024*

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai signifikansi *tolerance* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Metode Glejser untuk menguji apakah ada tidaknya masalah homokedastisitas. Adapun hasil uji ada pada gambar sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.575	.821		3.234	.004
Kepemimpinan Etis	.138	.088	.198	1.134	.203
a. Dependent Variable: res2					

*Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024*

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Etis memiliki nilai signifikan  $0.203 > 0.05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan Etis.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi berganda menggunakan SPSS, yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

a. Hasil Uji t

Uji t merupakan menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan *Degree of freedom* (df) = n-k. Berdasarkan kriteria sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .
  - 1) Jika nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
  - 2) Jika nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
  - 1) Apabila nilai sig  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.
  - 2) Apabila nilai sig  $< 0,05$  maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	1.009		.266	.791
	X-Y1	.243	.061	.461	2.550	.000
	X-Y2	.232	.051	.481	1.530	.082

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim keamanan dengan nilai t-statistik 2.550 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan nilai t-statistik 1.030 dengan nilai signifikan  $0.082 > 0.05$ .

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah kemampuan variabel dependen untuk dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.759	.775	1.76592
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis				

*Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.759 yang berarti 75,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim keamanan dan komitmen afektif 75,9%. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,9\% = 24,1\%$  dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **Kepemimpinan Etis Berpengaruh Terhadap Iklim Keamanan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim keamanan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Seorang pemimpin yang etis, sebagai manajer moral, memberi penghargaan pada perilaku keamanan yang sesuai dan mendisiplinkan perilaku keamanan yang tidak pantas dalam organisasi. Penghargaan dan sanksi menegakkan standar etika. Karyawan akan belajar bagaimana perilaku pelanggaran di masa lalu didisiplinkan dan membentuk pemahaman bersama tentang, yaitu iklim keamanan informasi. Ketika karyawan merasakan iklim keamanan informasi yang lebih kuat, kecil kemungkinan mereka untuk melakukan pelanggaran perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chen et al., 2021; Guhr et al., 2018; Huang & Paterson, 2014; Johnston et al., 2016; Lin, 2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim keamanan.

### **Kepemimpinan Etis Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa ketika seorang karyawan merasakan komitmen afektif rendah, mereka cenderung melakukan perilaku menyimpang karena keterikatan emosional mereka berkurang dan tidak memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Namun tidak semua individu yang mempersepsikan komitmen afektif rendah akan melakukan perilaku menyimpang. Iklim keamanan menetapkan aturan dan standar bagi karyawan untuk menilai kelayakan perilaku keamanan mereka. Karyawan mungkin belajar dari iklim keamanan tentang penghargaan atau hukuman atas perilaku yang pantas dan dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Attamimi, 2020; Na'im, 2022; Pratama & Pasaribu, 2020; Purwanto et al., 2020; Santoso et

al., 2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh terhadap iklim keamanan. Pemimpin adalah contoh teladan yang penting untuk menginspirasi bawahan agar mengurangi perilaku tidak etis. Seorang pemimpin dengan standar etika dan moral yang lebih tinggi dapat membantu karyawan mempelajari cara berperilaku moral dalam organisasi dan mengurangi perilaku menyimpang. Kemudian Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya yang lebih besar untuk meningkatkan komitmen afektif perusahaan mereka. Misalnya, perusahaan harus mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pendidikan keamanan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang perlindungan keamanan informasi perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel penelitian yang diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Kepala Sekolah Serta Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Cikande Kabupaten Serang. *Istighna*, 3(2), 181–200.
- Bandura, A. (1977), *Social Learning Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, NJ.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. and Harrison, D.A. (2005), ~ “Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97 No. 2, pp. 117-134
- Chen, Y., Li, H., Luo, X. R., & Chen, Y. (2021). Understanding Information Security Policy Violation from a Situational Action Perspective Understanding Information Security Policy Violation from a Situational Action Perspective. *Journal of the Association for Information Systems Volume*, 22(3). <https://doi.org/10.17705/1jais.00678>
- Guhr, N., Lebek, B., & Breitner, M. H. (2018). *The impact of leadership on employees ' intended information security behaviour : An examination of the full - range leadership theory. March 2017*, 1–23. <https://doi.org/10.1111/isj.12202>
- Huang, L., & Paterson, T. A. (2014). Group Ethical Voice: Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206314546195>
- Johnston, A. C., Warkentin, M., McBride, M., & Carter, L. (2016). Dispositional and situational factors : influences on information security policy violations. *European Journal of*

*Information Systems, September 2015*, 1–21. <https://doi.org/10.1057/ejis.2015.15>

- Lam, Y., Man, P., Shao, R., & Wai, L. (2017). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 2(5), 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006>
- Lin, C. (2021). *Toward a Unified View of Dynamic Information Security Behaviors : Insights from Organizational Culture and Sensemaking*. 52(1), 65–90.
- Mo, S., & Shi, J. (2015). Linking Ethical Leadership to Employees ' Organizational Citizenship Behavior : Testing the Multilevel Mediation Role of Organizational Concern. *Journal of Business Ethics*, 2(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2734-x>
- Na'im, Z. (2022). Etika Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Korelasinya Terhadap Kinerja. *Evaluasi*, 2(1), 195–210.
- Neves, P., & Story, J. (2013). Ethical Leadership and Reputation : Combined Indirect Effects on Organizational Deviance. *J Bus Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1997-3>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 259–272.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul*, 4(1).
- Santoso, G., Abdulkarim, A., Maftuh, B., & Murod, M. (2023). Jurnal Pendidikan Transformatif ( Jupetra ) Kajian Ketahanan Nasional melalui Geopolitik dan Geostrategi Indonesia Jurnal Pendidikan Transformatif ( Jupetra ). *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 184–196.
- Sparrowe, R.T. and Liden, R.C. (1997), "Process and structure in leader–member exchange", *Academy of Management Review*, Vol. 22 No. 2, pp. 522-552.