

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan pencarian dan pertolongan merupakan tugas nasional yang mempunyai peranan strategis dalam setiap terjadinya musibah pelayaran, penerbangan, dan musibah lainnya, yang harus dilaksanakan secara cepat, tepat dan terkoordinasi. Indonesia sebagai anggota *International Maritime Organization (IMO)* dan *International Civil Aviation Organization (ICAO)* telah membentuk Badan SAR Nasional yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan operasi SAR terhadap musibah pelayaran dan penerbangan, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2006 tentang Pencarian dan Pertolongan, Badan SAR Nasional diberi kewenangan dan tanggung jawab yang lebih luas dalam pelaksanaan operasi pencarian dan pertolongan (*search and rescue*) tidak hanya untuk musibah pelayaran dan/atau penerbangan, tetapi juga bencana atau musibah lainnya.

Organisasi SAR di Indonesia dari waktu ke waktu mengalami perubahan dan penyempurnaan sejalan dengan sering terjadinya musibah baik itu musibah penerbangan, pelayaran, bencana alam dan musibah lainnya di seluruh wilayah Indonesia. Pada Tahun 1998 dikeluarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 80 Tahun 1998 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Badan SAR Nasional (BASARNAS). Pada Tahun 2006 dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2006 tentang Pencarian dan Pertolongan atau Search and Rescue (SAR) dan Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2007 tentang Badan SAR Nasional yang menempatkan Basarnas sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) di bawah Presiden. Badan SAR Nasional mempunyai tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*search & rescue*). Selain tugas di bidang *search & rescue*, Badan SAR Nasional juga mempunyai fungsi perumusan kebijakan nasional dan kebijakan umum di bidang SAR, perumusan kebijakan teknis di bidang SAR, koordinasi kebijakan, perencanaan dan program di bidang SAR, pembinaan, pengerahan, dan pengendalian potensi SAR, pelaksanaan siaga SAR, pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR, pengkoordinasian potensi SAR dalam pelaksanaan operasi SAR, pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang SAR, penelitian dan pengembangan di bidang SAR, pengelolaan data dan informasi dan komunikasi di bidang SAR, pelaksanaan hubungan dan kerjasama di bidang SAR, pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BASARNAS, penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BASARNAS, penyampaian laporan, saran dan pertimbangan di bidang SAR.

Badan SAR Nasional (BASARNAS) sebagai institusi pemerintah berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan global yang dinamis, dengan merubah bentuk organisasi ke arah pelayanan masyarakat lebih baik. Perubahan struktur organisasi ini merupakan upaya menjawab kebutuhan akan sistem organisasi dalam lingkungan yang kompleks, rawan musibah, bencana (*zona ring of fire*) dan tingkat kedisiplinan masyarakat yang masih kurang terhadap keselamatan pribadinya, tentunya perubahan struktur organisasi akan mengandung implikasi pada perubahan paradigma organisasi dan manajemen baik pada struktur, strategi, maupun budayanya. Perubahan-perubahan tersebut menuntut cara pandang yang berbeda terhadap kedudukan dan peran sumber daya manusia dengan memposisikan sumber daya manusia lebih strategis dan vital dalam upaya mencapai organisasi yang berpengetahuan (*knowledge organization*) dan organisasi jenis ini dapat diwujudkan jika didukung komitmen pemimpin dan pegawai dalam organisasi.

Perubahan struktur organisasi yang dimaksud di atas tidak akan tercapai secara efektif apabila masih rendahnya tingkat komitmen organisasi dalam suatu lembaga baik itu pimpinan maupun pegawai. Kenyataan di lapangan saat ini khususnya dalam lingkungan internal instansi BASARNAS sendiri, komitmen organisasi para anggota masih terbilang sangat rendah sekali, terlihat dari banyaknya program-program yang belum terlaksana secara efektif. Maka kondisi tersebut akan menjadi

tugas pokok bagi para pemimpin dalam membangun dan memperkuat komitmen organisasi di lingkungan instansi. Menurut McNessee-Smith (1996) komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi. Dimana komitmen organisasi sangat bergantung pada kondisi emosional pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen tersebut muncul ketika para pegawai mereka merasa nyaman berada di dalam organisasi. Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Selain itu, komitmen juga sangat dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik.

Untuk menciptakan komitmen organisasi yang kuat dan efektif, terlebih dahulu harus dilaksanakan dari atas ke bawah (dari pemimpin ke bawahan). Pemimpin mempunyai peran penting dalam membangun komitmen organisasi kepada para anggota organisasi. Dengan memberikan panutan dan sikap yang tegas serta menjalankan aturan secara konsisten maka akan mendorong terbentuknya komitmen organisasi. Dalam peran pemimpin sebagai motorik agar komitmen organisasi dapat dimiliki semua anggota organisasi secara keseluruhan, maka pemimpin dituntut untuk memiliki etika kepemimpinan yang baik dalam segala bentuk aktivitas kepemimpinan di dalam organisasi guna membangun *image* positif yang kuat para anggota terhadap pemimpin.

Menurut Brown, *et. al.* (2005) etika kepemimpinan didefinisikan sebagai manajemen normatif yang tepat (seperti kejujuran, kepercayaan, keadilan, dan pertimbangan) dari perilaku pribadi dan hubungan interpersonal untuk mendorong komunikasi bilateral, membangun standar etis, mengoreksi kesalahan bawahan dan membuat keputusan yang adil. Dalam penelitian ini akan terfokus pada etika kepemimpinan yang berasal dari kepemimpinan CEO dan Supervisor. Dimana etika kepemimpinan CEO dan Supervisor akan sangat berpengaruh terhadap perbedaan sikap dan perilaku para anggota organisasi dikarenakan kekuatan yang dimiliki CEO dan Supervisor dalam membuat dan mendorong pelaksanaan keputusan strategis organisasi yang harus dilaksanakan oleh para anggotanya.

Image positif akan terbentuk ketika etika kepemimpinan dalam organisasi dianggap baik oleh para karyawan, dimana dengan *image* positif tersebut akan membangun dan semakin memperkuat kepercayaan anggota kepada pimpinan maupun organisasi yang secara langsung dapat memberi *impact* positif terhadap pencapaian organisasi. Menurut Sanner (1997), ketika seseorang telah mempercayai pihak lain maka orang tersebut harapannya akan terpenuhi dan tak akan ada lagi kekecewaan. Dalam istilah lainnya menunjukkan bahwa seseorang akan memberikan usaha yang optimal kepada orang lain apabila telah terbentuk kepercayaan yang kuat kepada orang tersebut.

Rigsbee (2001) menyatakan bahwa kepercayaan merupakan elemen yang sangat penting dalam membangun hubungan yang sukses. Sangat sulit untuk menghasilkan hubungan kerja yang efektif dan produktif tanpa adanya kepercayaan (Becton, 2002). Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002). Begitu juga menurut Ravianto (1990), ketika karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap atasannya maka akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Kanter (1993), kepercayaan berkembang dari pengertian yang saling menguntungkan yang berdasarkan pada nilai-nilai yang dibagi. Dari hal tersebut sangat penting bagi loyalitas dan kinerja karyawan yang mengacu pada keyakinan karyawan terhadap pemimpin mereka dan percaya bahwa pada akhirnya apa yang dilakukan untuk perusahaan akan membawa kebaikan atau keuntungan bagi karyawan (Gilbert dan Tang, 1998). Dengan demikian ketika kepercayaan karyawan semakin kuat terhadap organisasi maupun atasan, maka karyawan akan semakin menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan oleh Choi (2014), Yozgat dan Mesekiran (2016), dan Engelbrecht, *et. al.* (2014)

menunjukkan hasil bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *trust*. Berdasarkan penelitian Yilmaz (2008) *trust organization* berhubungan secara positif terhadap *organizational commitment*. Selanjutnya diperkuat Elgharyani, *et. al.* (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif *trust organization* dan *trust supervisor* terhadap *organizational commitment* melalui *organization citizen behavior*. Siegel (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif *perceived supervisor ethical leadership* terhadap *employee affective commitment* dan *employee normative commitment*.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *CEO Ethical Leadership* dan *Supervisor Ethical Leadership* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Organizational Trust* dan *Supervisor Trust* sebagai Variabel Mediasi”. Responden dalam penelitian ini yaitu keseluruhan anggota BASARNAS yang bertugas di Kantor Bagian Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *CEO ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?

2. Apakah *supervisor ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *CEO ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational trust*?
4. Apakah *supervisor ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *supervisor trust*?
5. Apakah *CEO ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *supervisor trust*?
6. Apakah *supervisor ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational trust*?
7. Apakah *organizational trust* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?
8. Apakah *supervisor trust* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?
9. Apakah *organizational trust* memediasi pengaruh *CEO ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment*?
10. Apakah *supervisor trust* memediasi pengaruh *CEO ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *CEO ethical leadership* terhadap *organizational commitment*.
2. Untuk menguji pengaruh *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment*.
3. Untuk menguji pengaruh *CEO ethical leadership* terhadap *organizational trust*.
4. Untuk menguji pengaruh *supervisor ethical leadership* terhadap *supervisor trust*.
5. Untuk menguji pengaruh *CEO ethical leadership* terhadap *supervisor trust*.
6. Untuk menguji pengaruh *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational trust*.
7. Untuk menguji pengaruh *organizational trust* terhadap *organizational commitment*.
8. Untuk menguji pengaruh *supervisor trust* terhadap *organizational commitment*.
9. Untuk menguji pengaruh *organizational trust* sebagai pemediasi *CEO ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment*.

10. Untuk menguji pengaruh *supervisor trust* sebagai pemediasi *CEO ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menjadi tambahan wawasan dan acuan dalam kegiatan pembelajaran diberbagai lembaga pendidikan tentang pengaruh *CEO ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment* dengan dimediasi oleh *organizational trust* dan *supervisor trust*.
 - b. Sebagai rujukan aktual bagi para peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkonsentrasi pada studi tentang pengaruh *CEO ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* terhadap *organizational commitment* dengan dimediasi oleh *organizational trust* dan *supervisor trust*.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi para pimpinan dan pegawai disemua bentuk instansi baik itu instansi pemerintah maupun non pemerintah guna terus meningkatkan komitmen organisasi, sehingga segala bentuk tujuan dan program bisa tercapai secara efektif.