

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi semakin menuntut lebih dari anggotanya untuk mengambil inisiatif, menghasilkan ide-ide, berbicara, menerima tanggungjawab atas pekerjaannya, meningkatkan kualitas organisasi, organisasi juga membutuhkan orang-orang yang tanggap terhadap perubahan lingkungan, tidak takut untuk berbagi informasi dan dapat bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan organisasinya (Nikolaou et.al 2008).

Voice behavior telah terbukti berperan penting dalam menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan suatu organisasi, yang mengarah pada meningkatnya minat dalam hal ini (Locke et al., 1997; Duan, 2011; Morrison, 2011; Maynes dan Podsakoff, 2014). Seperti pada penelitian Bienefeld dan Grote, (2012) ditemukan bahwa peningkatan statistik keselamatan penerbangan dengan mendorong awak pesawat untuk berbicara dalam bahasa sederhana tentang bahaya yang dirasakan.

Salah satu faktor penting yang telah terbukti mempengaruhi perilaku suara dalam lingkungan organisasi adalah "kepemimpinan etis." Walumbwa dan Schaubroeck (2009), misalnya, menganalisis data dari 894 karyawan dan 222 supervisor langsung, dan menemukan bahwa kepemimpinan etis mendorong perilaku suara yang lebih besar di antara pengikut. Liang (2010) juga menemukan pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap perilaku suara. Peneliti meneliti di universitas Airlangga Surabaya.

Universitas Airlangga termasuk sebagai universitas terbaik di Surabaya, dan merupakan universitas yang inovatif, mandiri dan bergengsi di kancah nasional dan internasional. Pada dunia Pendidikan, Universitas Airlangga sebagai universitas terus meningkatkan perkembangan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, dan seni. Universitas Airlangga terdapat 15 fakultas dan satu sekolah pascasarjana, dengan bidang

yang berbeda-beda, yaitu ilmu kesehatan, ilmu hayat, ilmu sosial, dan ilmu humaniora/kemanusiaan di beberapa kampus di Surabaya yaitu di Kampus A, Kampus B, dan Kampus C. Meliputi lapangan. Sebuah fasilitas yang mendukung pembelajaran di kampus. Dalam segala aktivitasnya, Universitas Airlangga harus selalu berpedoman dan menerapkan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, motto Universitas Airlangga adalah keunggulan moral. Nilai-nilai yang diterapkan adalah kejujuran, kredibilitas, kerjasama, disiplin, transparansi dan keunggulan. Selain itu, Universitas Airlangga memiliki keunggulan dalam berbagai disiplin ilmu seperti ilmu kedokteran atau kesehatan, ilmu sosial dan ilmu hayat. Hal ini ditandai dengan pencapaian menakjubkan, Universitas Airlangga dalam penelitian bisnis dan manajemen, dengan peringkat 401-450 dan status medis 551-600 dalam peringkat QS by Subject 2021 (Laporan Kinerja, 2020).

Universitas Airlangga memiliki kerjasama yang baik dengan institusi eksternal. Lembaga-lembaga tersebut antara lain instansi pemerintah pusat dan kabupaten/kota, perguruan tinggi nasional dan internasional, beberapa industri besar dan instansi masyarakat lainnya. Universitas Airlangga menduduki peringkat 369 dalam Employer Reputation Index of Quacquarelli Simmons World University Rankings (QS WUR). Reputasi karyawan adalah yang paling kuat dari enam indikator yang termasuk dalam QSWUR. Kemudian pada tahun 2020 Universitas Airlangga menduduki peringkat 651 hingga 700 untuk peningkatan visibilitas dan pada tahun 2021 menduduki peringkat 521 hingga 530. Selain itu, peningkatan kualitas Universitas Airlangga dalam publikasi luar negeri dan kerjasama penelitian terlihat dari peningkatan jumlah publikasi di jurnal internasional Scopus (Scopus, 28 Desember 2020) menjadi 6.685. Di bidang kemasyarakatan, Universitas Airlangga semakin meningkatkan kontribusinya melalui program-program yang dibuat dan dilaksanakan di tingkat lokal, regional dan internasional (Laporan Kinerja, 2020). Ini adalah cara untuk meningkatkan organisasi atau bisnis yang dikenal sebagai *voice behavior*.

Voice behavior adalah sebuah perilaku yang mana menyampaikan ide, gagasan, informasi, saran dan pendapat dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan

pekerjaan atau organisasinya (Burris, Detert, & Chiaburu, 2008; Detert & Burris, 2007; Detert & Trevino, 2010; LePine & Van Dyne, 1998; Tangirala & Ramanujam, 2008b; Van Dyne, Ang, & Botero, 2003). *Voice behavior* pun merupakan peran yang sangat penting dalam menaikkan kinerja perusahaan sehingga lebih efektif (Morrison dan Milliken (2000). *Voice behavior* dipahami sebagai salah satu *extra-role behavior* pegawai yang dapat menjelaskan posisi masalah dan menyediakan saran atau solusi yang konstruktif pada tujuan yang lebih baik (Van Dyne & Lepine, 1998; Morrison, 2011).

Penulis Van Dyne et al. (2003) menambahkan bahwa adanya dua konsep pada *voice* berdasarkan literatur manajemen. Pendekatan pertama bahwa *voice* menggambarkan perilaku berbicara, seperti karyawan melakukan perilaku proaktif dengan memberikan saran untuk perubahan, kemudian pendekatan kedua menggambarkan prosedur hukum yang ada di organisasi untuk menilai suatu keadilan dan memberikan kesempatan bagi pegawai agar berpartisipasi ketika proses pengambilan keputusan dan pengambilan tindakan dalam penyelesaian masalah (Van Dyne *et al.* 2003). Ada dua keyakinan mendasar individu ketika melakukan tindakan *voice behavior* (Morrison, 2011). Pertama ialah apakah individu tersebut meyakini jika masukan dan sarannya akan didengarkan dan ditindaklanjuti (Detert & Burris, 2007; Morrison, 2011). Yang kedua ialah perihal keamanan saat *voice behavior* dilakukan, artinya orang yang mengungkapkan mendapat hukuman atau tidak (Detert & Burris, 2007; Morrison, 2011). Menurut penelitian Detert dan Burris (2007) menunjukkan bahwa Pemimpin bisa mewujudkan situasi yang kondusif dalam upaya menaikkan *Psychological safety* karyawannya.

Menurut penulis Edmondson, (1999) *Psychological safety* adalah persepsi tentang kepercayaan interpersonal pegawai yang tinggi ketika di dalam pekerjaannya, dimana mereka berani mengambil risiko dan bertindak tanpa tenggang rasa malu dan takut. Lebih lanjut. Milliken *et al.*, (2003) menjelaskan sangat penting pegawai berada dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk berbicara dalam mengungkapkan ide atau

pendapat. Dalam lingkungan *Psychological Safety* yang tinggi, para pemimpin menjamin bahwa pegawai yang melakukan *voice behavior* secara terbuka atau jujur tidak akan berdampak negatif bagi individu atau unit kerja secara keseluruhan (Walumbwa dan Schaubroeck, 2009). Lebih lanjut, Pemimpin juga menjadi contoh etika bawahan dengan menggunakan penghargaan dan hukuman ketika mengatur akuntabilitas etis (Resick, et.al, 2013). Dalam hal ini, *ethical leadership* penting karena menjaga hubungan dengan bawahannya (Brown et al., 2005).

Didasarkan pada teori *social learning*, *Ethical Leadership* ialah demonstrasi perilaku yang tepat secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal dengan mempromosikan tindakan tersebut melalui komunikasi dua arah kepada bawahannya, seperti halnya penguatan dan pengambilan keputusan (Brown et al., 2005). Konseptualisasi *ethical leadership* menurut Treviño et al. (2003) terdapat dua pilar yang pertama *ethical leadership* yang mengemukakan bahwa seorang *ethical leadership* adalah seorang yang bermoral (*moral person*) dan yang kedua manajer yang bermoral (*moral manager*). *Moral person* dicirikan sebagai kepemilikan atribut moral, seperti keadilan, kejujuran dan kepercayaan (Treviño et al., 2003). Lain halnya jika, *moral manager* dicirikan dengan pembuat keputusan yang berprinsip, adil dan transparan dengan mempertimbangkan kepentingan pengikut dan organisasi (Treviño et al., 2003). Kepribadian pemimpin etis juga dapat mempengaruhi pengikut (Walumbwa dan Schaubroeck, 2009).

Menurut Brown et al. (2005) dan Brown dan Trevino (2006) menyebutkan bahwa terdapat tiga sifat kepribadian yaitu *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* yang merupakan anteseden dari kepemimpinan etis.

Sifat *conscientiousness* memiliki dua aspek, yang pertama yaitu sifat yang tekun, bertanggung jawab dan terorganisir (Digman, 1990; McCrae dan Costa, 1987; Mount dan Barrick, 1995). Dan yang kedua individu yang cenderung berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan dan memiliki disiplin diri yang tinggi (Costa dan McCrae, 1992). Sifat ini sangat relevan dengan *ethical leadership*. *Ethical leadership* juga memiliki perilaku konsisten, memberikan standar atau pedoman untuk berperilaku etis dan mengevaluasi

setiap pendapat atau informasi dari karyawan (Brown *et.al.*, 2005; De Hoog dan Den Hartog, 2008).

Ciri-ciri kepribadian kerjasama mencerminkan orang-orang yang baik, ramah, dapat dipercaya, jujur, altruistik, dan mendukung (Goldberg, 1990; McCrae dan Costa, 1987). Hal ini menunjukkan bahwa manajer memperlakukan dan menghormati karyawan secara adil dan mengkomunikasikan informasi secara jujur, meskipun informasi yang dikirimkan bersifat rahasia (Kalshoven *et al.*, 2010).

Neuroticism mewakili individu yang mudah mengalami depresi, kecemasan, dan emosi yang berlebihan dan tetap sensitif pada tekanan psikologis, pikiran yang tidak realistis, dan dorongan yang berlebihan (David Stout, 2003). Dari perspektif teori pembelajaran sosial, neurotisme kepribadian bukanlah model kualitas untuk diterapkan pada kepemimpinan etis (Brown dan Trevino, 2006). (Walumbwa dan Schaubroeck, 2009) Karena perilaku etis mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan yang tertanam dalam diri individu, pendahulu kepribadian ini dapat memprediksi kepemimpinan etis.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Apakah *Ethical leadership* berpengaruh pada *voice behavior*?

1.2.2 Apakah *Psychological safety* memediasi pengaruh antara *ethical leadership* dan *Voice behavior*?

1.2.3 Apakah *Leader Agreeableness* berpengaruh pada *ethical leadership*?

1.2.4 Apakah *Leader Conscientiousness* berpengaruh pada *ethical leadership*?

1.2.5 Apakah *Leader Neuroticism* berpengaruh pada *ethical leadership*?

1.2.6 Apakah *Leader personality (agreeableness, conscientiousness, neuroticism)* berpengaruh pada *voice behavior* yang dimediasi oleh *ethical leadership* dan *Psychological Safety*?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh *Ethical leadership* terhadap *voice behavior*.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Safety* yang memediasi hubungan antara *ethical leadership* dan *voice behavior*.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *Leader Agreeableness* terhadap *ethical leadership*.

1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh *Leader Conscientious* terhadap *ethical leadership*.

1.3.6 Untuk mengetahui pengaruh *Leader Neuroticism* terhadap *ethical leadership*.

1.3.6 Untuk mengetahui pengaruh hubungan *Leader Personality (agreeableness, conscientiousness, neuroticism)* terhadap *Voice behavior* yang dimediasi oleh *ethical leadership* dan *Psychological safety*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau langkah yang dilakukan terkait tuntutan pekerjaan yang akan diberikan.
- b. Bagi peneliti diharapkan dapat berguna untuk memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti serta dapat dilakukan perluasan ataupun perbaikan pada peneliti berikutnya.
- c. Bagi mahasiswa dapat berguna sebagai tambahan pengetahuan dan acuan untuk peneliti jika diperlukan.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas mengenai fenomena yang terjadi terkait variabel dan sedikit teori dari variabel yang akan digunakan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka membahas terkait teori-teori setiap variabel yaitu : *Ethical leadership*, *Leader Personality (agreeableness, conscientiousness, neuroticism)*, *Voice behavior* dan *Psychological safety*. Kemudian akan menjelaskan keterkaitan antar variabel, peneliti terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode yang digunakan untuk penelitian diantaranya, pendekatan kuantitatif, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur data dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang uraian hasil dan pembahasan yang meliputi gambaran umum perusahaan, hasil dan jawaban dari kuesioner responden, pembuktian hipotesis dan pembahasan permasalahan berdasarkan data dan teori yang ada.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas simpulan dari hasil yang diperoleh dan akan menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.