

Islamic work ethics, komitmen afektif, dan perilaku suara karyawan: Sebuah studi pendahuluan **SERAMBI**

Ali Akhmadi* & Hendryadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Jakarta, Indonesia

Received 05 Jun 2022

Revised 08 Jul 2022

Accepted 02 Aug 2022

Online first 30 Aug 2022

Abstract

This study attempts to uncover the influence of Islamic work ethic (IWE) on employee voice, which has never been explored before. The model was developed by placing IWE as an antecedent of voice behavior, and affective commitment was tested as a mediator. Data were collected using a purposive sample of 100 respondents, and PLS-SEM analyzed the data. The analysis results show that IWE positively and significantly impacts affective commitment and employee voice behavior. Affective commitment is positively related to voice behavior and may mediate the relationship between IWE and voice behavior. The results of this study are preliminary, so further research is needed to retest the resulting model.

Abstrak

Penelitian ini mencoba mengungkap pengaruh Islamic work ethic (IWE) terhadap suara karyawan, yang belum pernah dieksplorasi sebelumnya. Model dikembangkan dengan menempatkan IWE sebagai anteseden perilaku suara, dan komitmen afektif diuji sebagai mediator. Data dikumpulkan dengan menggunakan sampel purposive sebanyak 100 responden, dan PLS-SEM digunakan untuk menguji model yang diusulkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa IWE berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan perilaku suara karyawan. Komitmen afektif berhubungan positif dengan perilaku suara dan dapat memediasi hubungan antara IWE dan perilaku suara. Hasil penelitian ini bersifat pendahuluan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali model yang dihasilkan..

Pedoman Sitasi: Akhmadi, A., & Hendryadi, H. (2022). Islamic work ethics, komitmen afektif, dan perilaku suara karyawan: Sebuah studi pendahuluan. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(2), 151 - 164. <https://doi.org/10.36407/serambi.v4i2.751>

Paper type

Case Study

✉ Email Korespondensi*:
aliakhmadi.stei@gmail.com

Keywords: *Islamic work ethics, employee voice, affective commitment*



SERAMBI: Jurnal Ekonomi
Manajemen dan Bisnis Islam,
Vol 4, No. 2, 2022, 151-164
eISSN 2685-9904

Pendahuluan

Suara karyawan (*employee voice*) akhir-akhir ini sering dibicarakan oleh para peneliti dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan inovasi organisasi (Azevedo et al., 2020; Della Torre et al., 2021; Rasheed et al., 2021). Karena dianggap sebagai salah satu strategi vital organisasi untuk memperoleh informasi yang bermanfaat dari internal, upaya untuk meningkatkan perilaku suara karyawan semakin menjadi perhatian. Secara garis besar, suara karyawan telah dipelajari melalui tiga disiplin ilmu: perilaku organisasi, hubungan industrial, dan manajemen SDM (Wilkinson et al., 2020). Ketiga disiplin ilmu ini telah memberikan pemahaman yang berbeda terkait suara karyawan, termasuk factor yang mendasarinya. Sebagai contoh, perilaku organisasi memandang suara karyawan sebagai tindakan pro aktif sehingga lebih focus pada motif individu bersuara atau diam. Sementara disiplin hubungan industrial lebih focus pada sarana dan kebijakan perusahaan untuk memberikan kesempatan karyawan untuk bersuara. Dengan kata lain, perusahaan yang tidak menghalangi adanya serikat pekerja memiliki kebijakan yang longgar untuk melindungi hak suara karyawan. Sementara dari sudut pandang manajemen SDM, suara dibagi menjadi dua elemen yaitu keluhan dan partisipasi (Wilkinson et al., 2020). Terlepas dari perbedaan cara pandang tiga disiplin ilmu tersebut, upaya untuk mendorong suara karyawan semakin besar seiring dengan dinamisme tantangan organisasi untuk lebih terbuka dan mampu menyerap berbagai ide dari sumber daya internal.

Studi saat mempelajari suara karyawan dari sudut pandang perilaku organisasi, yaitu sebagai perilaku diskresi karyawan untuk menyuarakan berbagai ide, saran, dan informasi yang bermafaat bagi kemajuan organisasi (Detert & Burris, 2007; E. W. Morrison, 2014). Oleh karenanya, organisasi perlu menciptakan iklim yang dapat mendorong suara aktif karyawan. Beberapa studi telah mendokumentasikan peran penting pemimpin (Eibl et al., 2020; Nazir et al., 2021; Song et al., 2022), norma (Kwon & Farndale, 2020), dan budaya (Almeida et al., 2020) sebagai anteseden potensial suara karyawan. Dalam studi ini, kami mengeksplorasi peran normal dan budaya spesifik sebagai pendorong suara karyawan yaitu Islamic work ethics (IWE).

IWE merupakan seperangkat system nilai dan norma yang berasal dari agama Islam. IWE mencakup tiga komponen utama: psikologi, social, dan ekonomi (A.J Ali & Al-Kazemi, 2007) yang menjadkannya sebagai system nilai yang komprehensif untuk menjelaskan nilai-nilai kerja berbasis agama tanpa melepaskannya dari motif lainnya. Sejak pertama kali diperkenalkan oleh Ali di tahun 1989, IWE telah banyak menarik perhatian akademisi muslim dan mencoba membuktikan efeknya terhadap individu dan organisasi di berbagai Negara. Misalnya, IWE dipercaya dapat meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan (Suryani et al., 2021), kepuasan kerja dan komitmen (Gheitani et al., 2019b; Raja et al., 2020), kinerja individu (Mohammad et al., 2018; Qasim et al., 2022; Raja et al., 2020), dan organizational citizenship (Murtaza et al., 2016). Studi kami memperluas efek IWE pada perilaku suara karyawan sebagai tujuan utama untuk memberikan wawasan baru mengenai peran penting IWE untuk kemajuan organisasi.

Selanjutnya, studi ini menempatkan komitmen afektif sebagai anteseden perilaku suara yang sebelumnya masih diperdebatkan. Misalnya, beberapa peneliti menyatakan bahwa suara karyawan merupakan indikasi dari komitmen (Jena et al., 2017; Kim et al., 2018;

Tangirala & Ramanujam, 2008), dan lainnya menyatakan bahwa komitmen merupakan anteseden suara karyawan (Kim & Leach, 2020; Zhou et al., 2021). Penelitian terbaru oleh Cheng et al. (2022) berhasil membuktikan peran mediasi afektif komitmen pada hubungan kepemimpinan dengan perilaku suara. Penelitian saat bertujuan untuk mereplikasi dan melakukan pengujian ulang mengenai peran komitmen afektif terhadap perilaku suara karyawan. Selain, model proses diusulkan dalam studi ini juga menempatkan komitmen afektif sebagai pemediasi hubungan IWE dengan perilaku suara; model seperti ini sebelumnya pernah diuji. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pengetahuan baru dan tambahan literature suara karyawan menggunakan perspektif etika kerja Islam.

Landasan teoritis dan hipotesis

Islamic work ethic

IWE merupakan etika yang didasarkan pada etis dari Islam, yang memberikan kontribusi perspektif yang berbeda untuk bidang etos kerja perspektif Barat berbasis “kapitalisme industri” (Ali & Al-Owaidan, 2008). Prinsip-prinsip etika Islam melihat dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebajikan dan menekankan kerja sama dan konsultasi sebagai sarana untuk mengatasi tantangan kerja. Menurut IWE, kerjasama dan mengembangkan hubungan sosial yang baik di tempat kerja merupakan pendekatan untuk membawa harmoni dalam kehidupan individu dan sosial (Yousef, 2001). IWE juga dikaitkan dengan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi, yang memotivasi orang untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan kerja (Islam et al., 2020; Suryani et al., 2021).

Secara fundamental, IWE memiliki premis bahwa bahwa setiap manusia harus dapat menyebarkan kebaikan bagi sesama, karenanya IWE mencakup komponen psikologis, ekonomi, dan social. Bekerja dalam Islam dipandang sebagai kebutuhan individu (termasuk kebutuhan pengembangan diri, ekonomi), sekaligus sebagai bagian dari ibadah. Oleh karenanya, Islam sangat focus pada niat dan proses, dimana aktivitas yang melanggar ketentuan agama akan dilarang, meskipun secara ekonomi dapat menguntungkan. Nilai inilah yang membedakan etika kerja Islam dengan etika berbasis agama lain (misalnya Protestant work ethic, PWE).

Secara umum, tujuan utama IWE diarahkan untuk membantu individu mencapai keadaan pemenuhan dalam hidup mereka, yang diwujudkan dengan membentuk keterlibatan mereka di tempat kerja (Ali & Al-Owaidan, 2008). Untuk tujuan ini, IWE dapat dianggap bahwa komponen penting untuk mencapai keadaan pemenuhan dalam kehidupan ini adalah melalui keterlibatan dalam pekerjaan. Karena pekerjaan dianggap sebagai kebajikan yang membantu menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan sosial masyarakat (Suryani et al., 2021; Yousef, 2001), maka individu didorong untuk melihat pekerjaan sebagai kesempatan yang memberi mereka untuk mendapatkan kemandirian finansial, mencapai rasa harga diri dan kepuasan. Akibatnya, IWE mengarahkan individu untuk menjadi anggota masyarakat yang aktif dan terlibat dalam kegiatan ekonomi, karena hidup tanpa pekerjaan diyakini tidak ada nilainya (Ali & Al-Owaidan, 2008).

IWE dan komitmen afektif

Komitmen afektif adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi (Mowday et al., 1982). Komitmen afektif ini menunjukkan bagaimana karyawan merasa terikat secara emosional, mengidentifikasi, dan terlibat dalam organisasi. Peneliti sebelumnya telah berusaha untuk menentukan anteseden komitmen afektif, mulai dari factor organisasional sampai dengan individual. Dari factor organisasional, kepemimpinan (Ribeiro et al., 2018), iklim organisasi (Woznyj et al., 2019), customer social responsibility (Bouraoui et al., 2019; Khaskheli et al., 2020), dan praktik manajemen SDM (Raineri, 2017). Beberapa studi lain juga menemukan bahwa persepsi keadilan (Fazio et al., 2017; Swalhi et al., 2017) dan dukungan organisasi (Wong & Wong, 2017) juga merupakan predictor efektif dari komitmen afektif. Hubungan IWE dengan komitmen sebelumnya sudah pernah dilakukan. Misalnya, penelitian Al-Shamali et al. (2021) telah menunjukkan bahwa IWE terbukti secara efektif mempengaruhi komitmen karyawan. Berikutnya, Gheitani et al. (2019) juga menemukan efek positif IWE terhadap komitmen afektif karyawan. Dengan demikian, hipotesis ini dinyatakan sebagai berikut:

H1: IWE secara positif terkait dengan komitmen afektif

IWE dan suara karyawan

Sampai dengan saat ini, IWE telah secara luas ditemima sebagai hal positif yang dapat meningkatkan perilaku efektif karyawan di tempat kerja (Murtaza et al., 2016; Musa et al., 2020; Suryani et al., 2021). Dari sisi individu, IWE dapat meningkatkan kinerja individu (Mohammad et al., 2018; Qasim et al., 2022), kepuasan kerja dan komitmen (Gheitani et al., 2019b), OCB dan intensi berbagi pengetahuan (Murtaza et al., 2016; Suryani et al., 2021), dan menurunkan menurunkan workplace deviance (Düşmezkalender et al., 2021). Studi saat ini, mengeksplorasi potensi IWE sebagai predictor perilaku suara karyawan.

Dasar argumen yang digunakan dalam studi ini adalah perilaku suara karyawan merupakan perilaku ekstra peran, seperti halnya nya berbagi pengetahuan dan OCB. Dengan kata lain, IWE mungkin dapat menjelaskan mengapa karyawan lebih mau menyuarakan pendapat dan ide mereka berdasarkan pertimbangan: pertama, IWE mendorong komunikasi dan kerjasama yang efektif di dalam organisasi (Yousef, 2001), dan oleh karenanya akan menciptakan peluang pada karyawan untuk saling bertukar ide dan pendapat. Kedua, IWE terkait dengan keadilan dan kepercayaan kepada manajemen (Mohammad et al., 2018; Raza et al., 2020). Sejalan dengan itu, para peneliti perilaku suara juga sering mengaitkan aktivitas tersebut dengan kekhawatiran dan ketidakadilan (Morrison, 2014; Van Dyne et al., 2003).

Hubungan antara IWE dengan perilaku aktif karyawan, termasuk dalam konteks memberika suara konstruktif dapat dijelaskan melalui nilai Islam itu sendiri. Hamid (2011) dan Murtaza et al. (2016) memberikan poin penting dimana Islam mendorong pemeluknya untuk berbagi ilmu guna memajukan kesejahteraan sosial, termasuk di tempat kerja (Hamid, 2011; Murtaza et al., 2016). Sejalan dengan keyakinan ini, studi empiris telah menunjukkan bahwa kehadiran IWE memainkan peran penting dalam mempromosikan perilaku berbagi pengetahuan dan OCB (Murtaza et al., 2016; Suryani et al., 2021). Dengan kata lain, IWE dapat mendorong iklim yang kondusif untuk karyawan menyatakan pendapat karena mereka yakin tidak akan dihakimi. Didasarkan pada argument tersebut, maka penelitian menduga bahwa IWE dapat meningkatkan perilaku suara karyawan.

H2: IWE secara positif terkait dengan perilaku suara karyawan

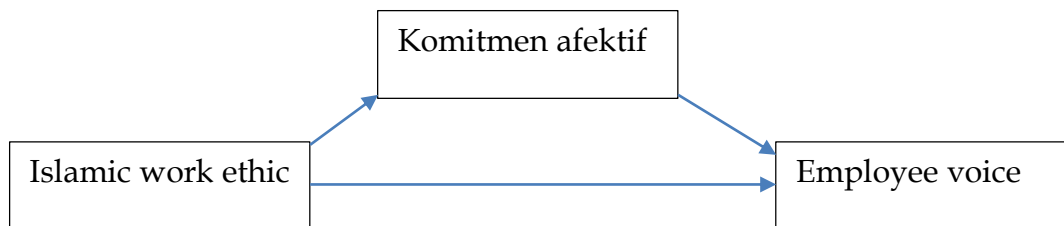
Komitmen afektif dan suara karyawan

Perilaku suara karyawan telah dianggap sebagai strategi perusahaan untuk menyerap ide dan informasi dari internal sehingga berkontribusi pada kinerja organisasi (Morrison, 2008). Dimensi komitmen afektif merupakan keterikatan psikologis karyawan dengan organisasi (Bresó et al., 2007), berorientasi pada ikatan psikologis atau identifikasi individu dengan objek yang memiliki makna khusus (Mowday et al., 1982). Identitas karyawan yang kuat dengan tujuan organisasi dan keinginan yang tak henti-hentinya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dianggap sebagai keadaan positif bagi pekerja profesional (Jena et al., 2017). Terkait hubungannya dengan suara karyawan, para peneliti memiliki perspektif yang berbeda, dimana satu kelompok menyatakan bahwa suara karyawan merupakan indikasi dari komitmen (Jena et al., 2017; Kim et al., 2018; Tangirala & Ramanujam, 2008), dan lainnya menyatakan bahwa komitmen merupakan anteseden suara karyawan (Kim & Leach, 2020; Zhou et al., 2021). Penelitian terbaru oleh Cheng et al. (2022) berhasil membuktikan peran mediasi afektif komitmen pada hubungan kepemimpinan dengan perilaku suara.

Penelitian ini menggunakan asumsi bahwa komitmen afektif dapat menumbuhkan perilaku suara berdasarkan pertimbangan bahwa kedekatan emosional antara karyawan dan organisasi mereka akan menumbuhkan perilaku pro aktif, dimana karyawan akan lebih terlibat untuk membantu kemajuan organisasi mereka, termasuk dengan cara memberikan saran, ide, dan masukan kepada organisasi.

H3: komitmen afektif secara positif terkait dengan perilaku suara karyawan

H4: komitmen afektif memediasi hubungan IWE dan perilaku suara karyawan



Gambar 1.

Model penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi peran IWE dan gender pada suara karyawan. Sampel penelitian ditentukan dengan metode purposive, yaitu mahasiswa yang berstatus pekerja di dua perguruan tinggi di Jakarta. Sebanyak 114 responden merespon kuesioner online yang disebar, namun hanya sebanyak 108 kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Semua skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala yang sudah pernah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Pertama, etika kerja Islam diukur dengan menggunakan skala empat item yang dikembangkan oleh Ali (1992). Skala versi pendek ini dari semula berjumlah 17 item ini telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya (Chaudhary et al., 2021; Islam et al., 2020). Contoh itemnya adalah "Pekerjaan adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian." Selanjutnya, suara karyawan menggunakan skala 5 item (Van Dyne et al., 2003). Penelitian sebelumnya menunjukkan skala ini memiliki reliabilitas yang baik (Achmadi et al., 2022; Suryani et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan prosedur structural equation modeling pendekatan partial least square (PLS-SEM). SMART PLS versi 3 digunakan dalam analisis ini, dan prosedur pelaporan mengikuti pedoman dari Hair et al. (2019).

Hasil dan pembahasan

Common method bias

Data dalam studi ini diambil dari satu sumber sehingga dapat berpeluang terkena masalah common method bias (Podsakoff et al., 2012). Meskipun beberapa prosedur control sudah dilakukan sesuai pedoman Podsakoff (2012) yaitu data diambil dalam dua waktu berbeda, namun perlu juga dilakukan control statistic dengan menggunakan pendekatan single model faktor Harman (Kock, 2017; Podsakoff et al., 2012), dimana semua indikator dianalisis dalam satu konstruk. Kock (2017) menjelaskan bahwa data yang bebas dari bias dilihat dari nilai AVE < 0.50 . Dalam penelitian ini, nilai AVE = 0,27 yang menunjukkan data bebas dari bias metode umum (lihat Tabel 1).

Evaluasi model pengukuran

Sejalan dengan pedoman dari Hair et al. (2019), tahap awal pada evaluasi model pengukuran adalah menilai factor loading pada indikator yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator berada di atas nilai yang direkomendasikan (0,70). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, semua parameter sudah memenuhi cut-of value pada reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,70$, composite reliability $> 0,70$, dan average variance extract $> 0,50$). Selain itu, nilai CA dan CR tidak melebihi ambang batas maksimum (0,95) sehingga secara umum model pengukuran yang digunakan berada pada kategori yang sesuai (Hair et al., 2019). Selanjutnya, diskriminan validity dievaluasi dengan membandingkan korelasi antar variable laten dengan akar AVE. Tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antar variable laten adalah sebesar 0.38 sedangkan akar AVE adalah sebesar 0.81 dan 0.78. Karena akar AVE seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variable laten, maka dapat disimpulkan bahwa kedua construct sudah memenuhi validitas diskriminan.

Table 1.
Model pengukuran

Indikator	Mean	VIF	Factor loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IWE1	1.50	2.09	0.82	0.83	0.88	0.65
IWE2	3.48	2.43	0.85			
IWE3	3.59	2.39	0.77			
IWE4	3.49	1.38	0.79			
AFF1	3.46	2.85	0.87	0.91	0.93	0.74
AFF2	3.31	2.78	0.89			
AFF3	3.45	3.29	0.90			
AFF4	3.49	2.03	0.80			
AFF5	3.36	2.49	0.85			
IWE1	3.53	2.85	0.00			
VO1	3.43	2.23	0.81	0.87	0.91	0.62
VO2	3.37	2.00	0.80			
VO3	3.35	1.81	0.78			
VO4	3.19	2.00	0.78			
VO5	3.26	2.16	0.84			
VO6	3.46	1.46	0.71			
Discriminant Validity						
	AFF	IWE	VOICE			
AFF	0.86					
IWE	0.41	0.85				
VOICE	0.50	0.47	0.83			
AVE	0.27					

Evaluasi model structural dan pengujian hipotesis

Evaluasi model structural pertama dilakukan dengan melihat nilai R square dan f square. Seperti ditampilkan Tabel 2, nilai R square diperoleh sebesar 0.15 untuk model komitmen afektif dan 0.33 untuk perilaku suara. Angka R square menurut pedoman Hair et al. (2019) berada di level lemah (< 0.25) untuk komitmen afektif dan medium (> 0.25) untuk perilaku suara. Sementara dari nilai f square diperoleh nilai sebesar 0.20, 0.17, dan 0.12 untuk seluruh hubungan antar variabel dan sudah berada di level medium (Hair et al., 2019).

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur untuk hipotesis pertama adalah 0.41 (p value < 0.05) dan signifikan, mengindikasikan bahwa secara positif IWE signifikan mempengaruhi komitmen afektif. Selanjutnya, IWE juga terbukti signifikan mempengaruhi perilaku suara ($\beta = 0.32$, p value < 0.01). Hipotesis 3 juga berhasil dibuktikan dengan koefisien 0.37 (p value < 0.01), mengindikasikan bahwa komitmen afektif secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku suara. Hipotesis peran mediasi komitmen afektif pada hubungan IWE dan perilaku

suara juga berhasil dibuktikan. Hasil analisis menunjukkan koefisien 0.15 (p value < 0.01), mengindikasikan bahwa efek tidak langsung IWE terhadap perilaku suara secara parsial berhasil dibuktikan.

Tabel 2.
Pengujian hipotesis

	Koefisien	SE	t-value	sig
IWE -> AFF	0.41	0.07	5.68	0.00
IWE -> VOICE	0.32	0.09	3.47	0.00
AFF -> VOICE	0.37	0.10	3.84	0.00
Indirect Effect				
IWE -> AFF-> VOICE	0.15	0.05	3.14	0.00
	R Square	R Square Adjusted		
AFF	0.17	0.16		
VOICE	0.33	0.31		
	AFF	VOICE		
AFF		0.17		
IWE	0.20	0.12		
VOICE				

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji model proses hubungan IWE terhadap perilaku suara secara langsung, maupun tidak langsung melalui komitmen afektif. Secara umum, hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan, dimana secara positif IWE terkait dengan komitmen afektif dan perilaku suara. Komitmen afektif terbukti secara positif mempengaruhi perilaku suara, dan juga dapat bertindak sebagai pemediasi hubungan IWE dan perilaku suara.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan implikasi sebagai berikut: pertama, hasil penelitian menambah wawasan baru terkait efek IWE pada sikap dan perilaku karyawan secara bersamaan (komitmen afektif dan perilaku suara). Penelitian ini menemukan bahwa individu yang melaporkan IWE tinggi menunjukkan lebih banyak perilaku suara daripada yang memiliki IWE rendah. Temuan ini konsisten dengan pandangan Islam bahwa individu didorong untuk berkontribusi kepada perusahaan melalui aktivitas kerja merka, termasuk memberikan berbagai ide dan masukan kepada perusahaan. Dalam konteks ini, Islam memposisikan berbagi informasi yang bermanfaat merupakan ibadah, yang dapat meningkatkan hubungan sosial. Selanjutnya, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan efek IWE memiliki peran penting pada pembentukan perilaku aktif karyawan seperti OCB dan berbagi pengetahuan (Murtaza et al., 2016; Suryani et al., 2021).

IWE adalah seperangkat prinsip dan nilai yang dapat membentuk budaya organisasi (Murtaza et al., 2016) mendorong perilaku berbagi pengetahuan melalui empat prinsip-

prinsip usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ali, 2005). Menurut Ali (2005), keempat prinsip ini dapat memperkuat kontrak sosial (Ali, 2005) sehingga membantu karyawan memandang pekerjaan sebagai misi yang mulia dan berusaha serta menyeimbangkan tujuan bekerja untuk memperoleh penghasilan dengan tanggung jawab sosial. Dalam konteks pekerjaan, IWE mendorong karyawan untuk bekerja sama di tempat kerja, memberikan dukungan timbal balik secara sukarela dan membantu mereka yang membutuhkan (Murtaza et al., 2016).

Kedua, studi ini berhasil mengusulkan dan memvalidasi model konseptual baru untuk menguji keterkaitan antara IWE, komitmen, dan perilaku suara yang belum pernah diperiksa sebelumnya. Secara khusus, IWE secara positif mempengaruhi komitmen afektif, sejalan dengan studi sebelumnya (Al-Shamali et al., 2021; Gheitani et al., 2019), dan komitmen afektif yang tinggi dapat meningkatkan perilaku suara (Kim & Leach, 2020; Zhou et al., 2021). Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil memvalidasi mengenai peran komitmen afektif sebagai anteseden perilaku suara, sekaligus terbukti memediasi hubungan IWE dan perilaku suara karyawan. Komitmen afektif karyawan mewakili kekuatan hubungan emosional individu dalam suatu organisasi dan perilaku suara merupakan kesadaran karyawan untuk berbagi informasi dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan dalam organisasi.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen di Indonesia. Pertama, kehadiran IWE memiliki peran penting dalam mempromosikan komitmen afektif dan perilaku suara karyawan. Etika kerja Islami adalah seperangkat prinsip yang didasarkan pada ajaran Islam, namun dalam praktiknya, prinsip-prinsip ini telah terbukti dapat diterapkan secara universal dan dapat digunakan bahkan di lingkungan kerja modern sampai saat ini (Ali & Al-Kazemi, 2007). Dengan demikian, pelatihan pimpinan di tingkat supervisor perlu diprioritaskan karena harus mengelola interaksi sosial dalam organisasi untuk meningkatkan praktik IWE di antara karyawan.

Simpulan

Penelitian secara umum memberikan bukti empiris terbaru dan sebagai studi pendahuluan mengenai efek IWE terhadap perilaku suara karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kehadiran IWE memiliki dampak positif dan signifikan dengan komitmen afektif dan perilaku suara karyawan. Komitmen afektif secara positif terkait dengan perilaku suara dan dapat berperan sebagai pemediasi hubungan IWE dan perilaku suara. Kajian ini dapat digunakan oleh manajemen perusahaan di Indonesia untuk mengembangkan budaya organisasi yang mengacu pada prinsip dan etika kerja Islami, yang harus memfasilitasi komitmen afektif karyawan yang tinggi, yang kemudian harus berkontribusi pada mendorong perilaku pro aktif karyawan.

REFERENSI

- Achmadi, A., Hendryadi, H., Siregar, A. O., & Hadmar, A. S. (2022). How can a leader's humility enhance civility climate and employee voice in a competitive environment? *Journal of Management Development*, 41(4), 257–275. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0297>
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(5), 101817. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Ali, A.J. (2005). *Islamic perspective on management and organization*. Edward Elgar.
- Ali, A.J. (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Ali, A.J., & Al-Kazemi, A. . (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93–104. <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Ali, Abbas J, & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Almeida, S., Frino, B., & Milosavljevic, M. (2020). Employee voice in a semi-rural hospital: impact of resourcing, decision-making and culture. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(4), 578–606. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12257>
- Azevedo, M. C. de, Schlosser, F., & McPhee, D. (2020). Building organizational innovation through HRM, employee voice and engagement. *Personnel Review*, 50(2), 751–769. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0687>
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment. *Management Decision*, 57(1), 152–167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2007). In Search of the “Third Dimension” of Burnout: Efficacy or Inefficacy? *Applied Psychology*, 56(3), 460–478. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00290.x>
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2021). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>
- Cheng, J., Bai, H., & Hu, C. (2022). The relationship between ethical leadership and employee voice: The roles of error management climate and organizational commitment. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 58–76. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.49>
- Della Torre, E., Gritti, A., & Salimi, M. (2021). Direct and Indirect Employee Voice and Firm Innovation in Small and Medium Firms. *British Journal of Management*, 32(3), 760–778. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12504>
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the Door Really Open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183>
- Düşmezkalender, E., Secilmis, C., & Yilmaz, V. (2021). The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 164–182. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>
- Eibl, B., Lang, F. R., & Niessen, C. (2020). Employee voice at work: the role of employees' gender, self-efficacy beliefs, and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 570–585. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1733979>

- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512-525. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019a). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019b). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamid, Z. A. (2011). Knowledge sharing in Islam: Implications for practice in organizations. In *Spirituality in Management from Islamic Perspectives*. IIUM Press.
- Islam, T., Ahmed, I., Ali, M., Ahmer, Z., & Usman, B. (2020). Understanding despotic leadership through the lens of Islamic work ethics. *Journal of Public Affairs*, n/a(n/a), e2521. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pa.2521>
- Jena, L. K., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2017). Employee Engagement and Affective Organizational Commitment: Mediating Role of Employee Voice among Indian Service Sector Employees. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 21(4), 356-366. <https://doi.org/10.1177/0972262917733170>
- Khaskheli, A., Jiang, Y., Raza, S. A., Qureshi, M. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2020). Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2941-2955. <https://doi.org/10.1002/csr.2013>
- Kim, H., & Leach, R. (2020). The role of digitally-enabled employee voice in fostering positive change and affective commitment in centralized organizations. *Communication Monographs*, 87(4), 425-444. <https://doi.org/10.1080/03637751.2020.1745859>
- Kim, M., Choi, L., Borchgrevink, C. P., Knutson, B., & Cha, J. (2018). Effects of Gen Y hotel employee's voice and team-member exchange on satisfaction and affective commitment between the U.S. and China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2230-2248. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0653>
- Kock, N. (2017). Common Method Bias: A Full Collinearity Assessment Method for PLS-SEM BT - Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), *Partial Least Squares Path Modeling* (pp. 245-257). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_11
- Kwon, B., & Farndale, E. (2020). Employee voice viewed through a cross-cultural lens. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100653. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.06.002>
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome. *Personnel Review*, 47(7), 1286-1308. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- Morrison, E. W. (2014). Employee Voice and Silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173-197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>

- Morrison, R. L. (2008). Negative relationships in the workplace: Associations with organisational commitment, cohesion, job satisfaction and intention to turnover. *Journal of Management & Organization*, 14(4), 330–344. <https://doi.org/DOI:10.5172/jmo.837.14.4.330>
- Mowday, R. ., Porter, L. ., & Steers, R. . (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Musa, M. A., Sukor, M. E. A., Ismail, M. N., & Elias, M. R. F. (2020). Islamic business ethics and practices of Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(5), 1009–1031. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2016-0080>
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & Khadim, S. (2021). Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader-member exchange and employee voice. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1354–1378. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0005>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283–295. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Raineri, A. (2017). Linking human resources practices with performance: the simultaneous mediation of collective affective commitment and human capital. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3149–3178. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155163>
- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332–341. <https://doi.org/10.1002/ijop.12606>
- Rasheed, M. A., Shahzad, K., & Nadeem, S. (2021). Transformational leadership and employee voice for product and process innovation in SMEs. *Innovation & Management Review*, 18(1), 69–89. <https://doi.org/10.1108/INMR-01-2020-0007>
- Raza, M. A., Ul-Hadi, N., Khan, M., & Mujtaba, B. G. (2020). Empirical evidence of organizational justice and incivility in the tourism industry: Assessing the moderating role of Islamic work ethics and trust in leader. *Journal of Transnational Management*, 25(4), 274–299. <https://doi.org/10.1080/15475778.2020.1854025>
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., & Filipe, R. (2018). How authentic leadership promotes individual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1585–1607. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2017-0318>
- Song, Y., Tian, Q., & Kwan, H. K. (2022). Servant leadership and employee voice: a moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 1–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0077>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181–1199. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103>

- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring Nonlinearity In Employee Voice: The Effects of Personal Control and Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189–1203. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35732719>
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs*. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359–1392. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Wilkinson, A., Barry, M., & Morrison, E. (2020). Toward an integration of research on employee voice. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100677. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.12.001>
- Wong, Y.-W., & Wong, Y. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Woznyj, H. M., Heggstad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122–143. <https://doi.org/10.1111/joop.12235>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Zhou, X., Wu, Z., Liang, D., Jia, R., Wang, M., Chen, C., & Lu, G. (2021). Nurses' voice behaviour: The influence of humble leadership, affective commitment and job embeddedness in China. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1603–1612. <https://doi.org/10.1111/jonm.13306>

Accepted author version posted online: 30 Aug 2022



© 2022 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license