

INTISARI

Beberapa pelanggaran etika yang terjadi baik pada organisasi bisnis maupun pemerintah pada gilirannya menyoroti peran penting kepemimpinan dalam mengelola akuntabilitas etis. Kepemimpinan etis muncul sebagai akibat dari berbagai pelanggaran etika dan tuntutan bagi pemimpin untuk dapat mengelola akuntabilitas etis. Penelitian ini menjelaskan mekanisme pengaruh perilaku kepemimpinan etis terhadap *voice behavior* pada organisasi sektor swasta di Indonesia. Penelitian ini mencoba untuk melihat peran identifikasi organisasional sebagai pemediasi pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap *voice behavior* dan memasukkan efek mediasi dan moderasi dalam satu model (*moderated mediation model*) dengan menggunakan efikasi diri untuk *voice* sebagai pemoderasi. Teori pembelajaran, pertukaran sosial, identitas sosial, dan efikasi diri digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini. 230 tanggapan valid dari karyawan ikut ambil bagian dalam penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan perilaku kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif pada *voice behavior*. Selanjutnya, identifikasi organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan etis pada *voice behavior* dan efikasi diri untuk *voice* memoderasi pengaruh tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang teridentifikasi dengan organisasi memiliki kecenderungan untuk melakukan *voice behavior*, kemudian karyawan dengan efikasi diri untuk *voice* yang tinggi akan lebih percaya akan kemampuannya melakukan *voice behavior*.

Kata kunci: Kepemimpinan etis, *voice behavior*, identifikasi organisasional, efikasi diri untuk *voice*, *moderated mediation model*.

ABSTRACT

Some of the ethical violations that occur in both business and government organizations in turn highlight the important role of leadership in managing ethical accountability. Ethical leadership arises as a result of various ethical violations and demands for leaders to manage ethical accountability. This study explains the mechanisms of ethical leadership behavior influence on voice behavior on private sector organizations in Indonesia. This study attempts to look at the role of organizational identification as mediating the influence of ethical leadership on voice behavior and incorporating the mediation and moderation effects in a model (moderated mediation model) using self-efficacy for voice as moderator. Social learning, social exchange, social identity, and self-efficacy theory are used as the foundation in this study. 230 valid responses from employees took part in the study. The results of data analysis show that ethical leadership behavior has a positive effect on voice behavior. Furthermore, organizational identification mediates the influence of ethical leadership on voice behavior and self-efficacy for voice moderating those influences. These findings indicate that employees identified with the organization have a tendency to perform voice behavior, and then employees with high self-efficacy for voice will be more confident in their ability to perform voice behavior.

Keywords: Ethical leadership, voice behavior, organizational identification, self-efficacy for voice, moderated mediation model.