

Peranan Penyederhana Jarak Kuasa Terhadap Hubungan Kepercayaan Organisasi Dan Perilaku Mendingkan Diri Dan Bersuara Pekerja
(*Relationship between Organizational Trust, Employee Voice and Silence Behaviour: The Moderator Effect of Power Distance*)

Nazia Abdul Hodi

Zaiton Hassan

(Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak)

ABSTRAK

Kajian lepas mendapati faktor organisasi dan budaya yang diamalkan mempunyai pengaruh terhadap perilaku mendingkan diri dan bersuara dalam kalangan pekerja. Walau bagaimanapun, kajian berkaitan dengan perilaku dan berdiam diri ini lebih banyak dijalankan di Barat, yang mempunyai dimensi budaya yang berbeza. Justeru, dapatan kajian di Barat mungkin tidak dapat diaplikasikan sepenuhnya dalam konteks Asia. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepercayaan organisasi (percaya terhadap organisasi, percaya terhadap ketua, percaya terhadap penyelia) dengan perilaku mendingkan diri dan bersuara dalam kalangan pekerja. Turut dikaji ialah dimensi budaya, jarak kuasa sebagai penyederhana untuk hubungan kepercayaan organisasi dan perilaku mendingkan diri dan bersuara oleh pekerja. Kaedah kuantitatif digunakan dalam kajian ini. Kajian ini melibatkan sebanyak 111 orang responden daripada industri pembuatan yang dianalisa menggunakan IBM SPSS versi 22.0 dan SmartPls 3.0. Hasil kajian mendapati jarak kuasa hanya mengukuhkan hubungan antara kepercayaan organisasi dengan perilaku bersuara serta hubungan percaya terhadap ketua dan penyelia berbanding perilaku mendingkan diri dalam kalangan pekerja. Oleh itu, penekanan dalam isu kepercayaan organisasi perlulah diberikan perhatian kerana mampu mempengaruhi tingkah laku individu di tempat kerja.

Kata kunci: Jarak kuasa; perilaku mendingkan diri; perilaku bersuara; percaya terhadap organisasi; percaya terhadap ketua; percaya terhadap penyelia.

ABSTRACT

Past studies have found that organizational and cultural factors that are practiced have an influence on the behavior of silence and speech among employees. However, studies related to behavior and silence are more conducted in the West, which has different cultural dimensions. Thus, the findings of studies in the West may not be fully applicable in the Asian context. Therefore, this study aimed to examine the relationship between organizational beliefs (trust in the organization, trust in the leader, trust in the supervisor) with silent and vocal behaviors among employees. This study also examined cultural dimensions, power distance as a moderator for organizational trust relationships and silent and voice behaviors by employees. Quantitative method was used in this study. The study involved a total of 111 respondents from the manufacturing industry who were analyzed using IBM SPSS version 22.0 and SmartPls 3.0. The results of the study found that the power distance only strengthened the relationship between organizational trust with speaking behavior as well as the relationship of trust in the head and supervisor compared to silent behavior among employees. Therefore, the emphasis in the issue of organizational trust needs to be given attention as it is able to influence individual behavior in the workplace.

Keywords: Power distance; silence; voice; trust in organization; trust in leader; trust in supervisor

PENGENALAN

Perilaku mendingkan diri dan bersuara berlaku di organisasi Barat mahupun Asia. Di Barat, konsep perilaku mendingkan diri diperkenalkan oleh Morrison dan Malick (2000). Menurut Morrison (2014), mendingkan diri adalah tindakan sengaja menahan informasi, pendapat, cadangan dan masalah. Manakala, perilaku bersuara didefinisikan komunikasi tidak formal pekerja tentang idea, cadangan, maklumat dan masalah bertujuan peningkatan dan perubahan pada organisasi dan individu (Detert & Burris 2007). Tangirala dan Ramanujam (2012) menyatakan perilaku bersuara adalah cabaran mengungkap pendapat atau cadangan dalam kerja. Industri pembuatan yang berorientasikan industri domestik dan eksport merupakan sektor yang memberikan impak besar terhadap industri Malaysia (Hooi 2016). Oleh itu, pentingnya organisasi pembuatan mengambil perhatian isu-isu