



## Mengukir Keberanian pada Pekerja: Dampak *Psychological Capital* pada *Employee Voice Behavior*

Daniel Abraham Sinambela<sup>1\*</sup>, Nita Rohayati<sup>2</sup>, R. Yuwono Pratomo<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

<sup>1\*</sup> [ps20.danielsinambela@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.danielsinambela@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup> [nitarohayati@ubpkarawang.ac.id](mailto:nitarohayati@ubpkarawang.ac.id),

<sup>3</sup> [yuwonoprato@ubpkarawang.ac.id](mailto:yuwonoprato@ubpkarawang.ac.id)

Article Info	ABSTRACT
<b>Article history:</b> Received August 14 <sup>wed</sup> , 2024 Revised August 15 <sup>thr</sup> , 2024 Accepted August 16 <sup>fr</sup> , 2024 <b>Keyword:</b> <i>employee voice behavior, industry advancement, psychological capital</i>	<i>In an increasingly advanced and competitive era, and employee opinionated behaviour remains an unresolved challenge. Personal factors contained in employees such as self-efficacy, optimism, hope and resilience (psychological capital) are alleged to have an influence on the emergence of opinions on employees (employee voice behaviour). This study aims to find out the effect of psychological capital on employee voice behaviour. This study involved 100 participants with special characteristics of employees who work in Karawang district and age range 18 - 55 years. Researchers used quantitative research methods with a causal-associative design and the research instruments used are psychological capital scales (PCQ-24) and employee voice behaviour (EVB) scales collected through quota sampling techniques. Through simple linear regression analysis technique, it was found that there is an influence of psychological capital on employee voice behaviour and the influence value is 57%. This research shows that the importance of psychological capital in employees in generating employee voice behaviour so that industries and organisations can be competitive with their competitors.</i>

Copyright © 2024 Jurnal IDEA.

All rights reserved.

### Corresponding Author:

Daniel Abraham Sinambela  
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia  
[ps20.danielsinambela@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.danielsinambela@mhs.ubpkarawang.ac.id)

**Abstrak:** Pada era yang semakin maju dan kompetitif, dan perilaku berpendapat pada karyawan masih menjadi tantangan yang belum terselesaikan. Faktor pribadi yang terdapat dalam diri karyawan seperti efikasi diri, optimis, harapan dan resiliensi atau modal psikologis (*psychological capital*) disinyalir memiliki pengaruh pada munculnya pendapat pada karyawan atau *employee voice behavior* (EVB). Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh modal psikologis (*psychological capital*) terhadap perilaku berpendapat pada karyawan (*employee voice behavior*). Penelitian ini melibatkan 100 partisipan dengan karakteristik khusus karyawan yang bekerja di kabupaten Karawang dan rentang umur 18 – 55 tahun. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif dan instrumen penelitian yang dipakai berupa skala *psychological capital* (PCQ-24) dan skala *employee voice behavior* (EVB) yang dikumpulkan melalui teknik kuota sampling. Melalui teknik analisis regresi linear sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *employee voice behavior* dan nilai pengaruhnya sebesar 57%. Penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya *psychological capital* pada karyawan dalam memunculkan perilaku berpendapat pada karyawannya agar industri dan organisasi dapat kompetitif dengan para kompetitornya.

**Kata kunci:** *Kemajuan industri, modal psikologis, perilaku berpendapat karyawan*

**Pendahuluan**

Dalam era kemajuan industri dan organisasi yang semakin maju dan kompetitif, masing-masing industri maupun organisasi tentunya semakin dihadapkan berbagai tantangan dalam menjalankan bisnisnya. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari berbagai aspek, seperti politik, sosial, budaya, ekonomi, maupun teknologi. Tantangan-tantangan tersebut menuntut industri dan organisasi untuk melakukan perubahan secara cepat dan tepat pada industri maupun organisasi di seluruh dunia, termasuk negara Indonesia. Indonesia memiliki beberapa kota industri, dimana salah satu kota industri terbesar di Indonesia berada di kabupaten Karawang (dalam Amajida dkk., 2022). Masing-masing industri di kabupaten Karawang tentunya menginginkan bisnisnya tetap maju dan dapat kompetitif dalam persaingannya dengan industri lain, sehingga mengharuskan masing-masing industri maupun organisasi melakukan perubahan pada bisnisnya.

Ulrich (dalam Kusumajati, 2014) mengungkapkan bahwa kunci keberhasilan perubahan pada industri ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berfungsi sebagai insiator dan agen perubahan, serta pembentukan proses dan budaya bekerja. Tentunya dalam menjadi agen sebuah perubahan atau pembentukan proses dan budaya bekerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang produktif. Banowati (2018) menjelaskan usia produktif pekerja ialah usia 18 – 55 tahun, dimana individu akan lebih berperan aktif, lebih dapat menyesuaikan dirinya dan kemampuan intelektual, pemecahan masalah serta kemampuan verbal pada usia ini dilaporkan hampir tidak ada penurunan. Selain itu sumber daya manusia pada sebuah industri tentunya ialah seluruh karyawan atau individu yang berada dalam sebuah industri tersebut tanpa terkecuali, termasuk aspek-aspek yang dimiliki karyawan atau individu dalam melakukan segala sesuatu di industri tersebut seperti perilaku berpendapat pada karyawan atau *employee voice behavior*.

Menurut Van Dyne dan LePine (dalam Azzahrah & Prihatsanti, 2017) *employee voice behavior* ialah kondisi dimana ketika karyawan memberikan saran inovatif untuk meningkatkan organisasi, meskipun pendapat mereka berbeda dari pendapat umum. Hal ini selaras dengan Liang dkk. (2012) yang mengartikan *employee voice behavior* sebagai perilaku karyawan yang mengungkapkan pendapat, ide, dan saran secara sukarela demi perbaikan organisasi. Lebih lanjut, Liang dkk. (2012) mengatakan *employee voice behavior* dapat diekspresikan menjadi dua aspek, yaitu *promotive voice* (karyawan memberikan ide atau saran yang bersifat positif dan membangun untuk meningkatkan kinerja atau inovasi di perusahaan) dan *prohibitive voice* (karyawan memberikan masukan atau peringatan untuk mencegah tindakan yang dianggap berpotensi merugikan atau tidak sesuai dengan kebijakan organisasi).

Menurut Maynes dan Podsakoff (dalam Widianoro dkk., 2022) untuk disebut *employee voice behavior* atau perilaku pendapat karyawan harus dikomunikasikan secara terbuka, dengan fokus kepada dampaknya terhadap lingkungan kerja dan dapat diterima seseorang dalam organisasi. Akan tetapi dalam kasus studi terdahulu yang dilakukan oleh Milliken dkk. (2003) yang mana terdapat karyawan yang ragu untuk memberi masukan atau bahkan cenderung memilih diam karena kekhawatirannya akan takut dipandang negatif (pembuat onar atau pengadu), dan juga hasil statistik yang didapatkan dari survei pada tahun 2023 di negara Amerika Serikat (dalam Howart, 2023) dengan jumlah partisipan sebanyak 817 partisipan yang menyatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak memberikan masukan kepada atasannya. Lebih dalam lagi, terdapat beberapa alasan subjek penelitiannya tidak memberikan masukan kepada atasannya seperti tidak memiliki masukan apapun, tidak cukup penting untuk dibagikan,

meragukan kerahasiaan saat berbagi masukan, tidak ada tindakan meskipun memberikan masukan, dan tidak memberikan masukan karena takut akan dampak yang harus ditanggunginya atas masukkannya.

Beberapa peneliti dari China pada tahun 2017 (dalam Yanfei dkk., 2017) dan pada tahun 2020 (dalam Zhang & Chen, 2020) melakukan penelitian dalam mencari tau apakah terdapat pengaruh *psychological capital* pada *employee voice behavior* mendapatkan hasil yang positif, hal ini menandakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* pekerjaannya maka semakin tinggi pula *employee voice behavior*nya dan begitupula sebaliknya. Dikatakan demikian karena semakin individu yakin akan kemampuan dirinya, semakin memiliki pengharapan yang positif terhadap keberhasilannya, semakin memiliki harapan untuk mewujudkan tujuannya, dan semakin individu mampu bangkit dari keterpurukannya maka semakin individu ingin mengungkapkan pendapat, ide, dan saran demi perubahan dan perbaikan organisasi ataupun hal sebaliknya.

Pada penelitian yang dilakukan Prihatsanti dkk. (2023) dalam mendalami munculnya *employee voice behavior* menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi dalam munculnya *employee voice behavior*, yaitu motivasi (motivasi yang dimaksud seperti apresiasi, informasi yang meyakinkan, peluang, memberi dampak ke banyak orang, dan urgensi informasi), organisasi (organisasi yang dimaksud seperti dukungan organisasi, budaya demokrasi, dan kondisi perusahaan), pribadi (pribadi yang dimaksud seperti efikasi diri, karakter atasan, dan suasana hati), dan situasional (situasional yang dimaksud seperti situasi yang kondusif, tidak banyak pekerjaan yang harus dilakukan, diskusi santai, serta situasi tidak resmi). Lebih lanjut dari faktor tersebut, bahwa terdapat faktor pribadi yang dapat memengaruhi munculnya *employee voice behavior* seperti efikasi diri, yang juga merupakan salah satu dari empat aspek yang dikemukakan oleh Luthans dkk. (2007) dimana *psychological capital* terdiri dari *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*.

Luthans dkk. (2007) mengartikan *psychological capital* sebagai kondisi psikologis yang positif pada diri individu untuk membantu individu berkembang yang ditandai dengan *self efficacy* (efikasi diri) akan dirinya dapat mengambil keputusan dan memberikan performa yang terbaik dalam hal yang menantang, *optimism* (memiliki keyakinan) akan keberhasilannya saat ini dan pada hari yang akan datang, *hope* (pengharapan yang positif), dan *resilience* (kemampuan untuk bangkit) individu dari keterpurukan ataupun berbagai permasalahan. Cozzarelli (dalam Rulevy & Parahyanti, 2016) mengatakan penggabungan empat konstruk pada *psychological capital* menjadi satu konstruk utuh disebabkan sudah terbuktinya bahwa sumber daya psikologis tersebut saling berhubungan dan ketika satu sumber daya yang tinggi sering kali akan tinggi pula pada sumber daya lainnya dan dapat dikatakan bereaksi harmoni.

Pra-penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di kabupaten Karawang mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa 78% karyawan tidak ingin mengeluarkan pendapatnya di perusahaan, yang berarti menunjukkan bahwa terdapat konsep urgensi tersebut pada pekerja di kabupaten Karawang. Oleh karena urgensi tersebut, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai konsep yang sama dimana terjadi pula fenomena yang sama pada negara Amerika Serikat dan China meskipun keduanya memiliki potensi perbedaan karakteristik budaya ataupun karakteristik individu pada masing-masing negaranya. Oleh karena itu penelitian ini dapat menjadi keterbaruan dari penelitian yang sudah ada dengan karakteristik budaya negara dan karakteristik individu yang berbeda, khususnya mendalami faktor *psychological capital* pada pekerja di kabupaten Karawang terhadap munculnya perilaku berpendapat pada karyawan atau pekerja yang terdapat di kabupaten Karawang.

### Metode

Pada penelitian ini, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif yang bertujuan memastikan ada atau tidak pengaruh antar variabel, serta tingkat signifikansi hubungan atau pengaruh tersebut (dalam Sugiyono, 2016). Kriteria responden pada penelitian ini yaitu pekerja di perusahaan/unit usaha yang berada di kabupaten Karawang dengan minimal usia 18 – 55 tahun dan berdomisili di kabupaten Karawang. Jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada rumus Lemeshow yaitu 96,04 dan dibulatkan menjadi 100 responden, hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui dengan teknik sampling yang dipakai yaitu kuota sampling.

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan dua skala instrumen dengan bantuan *google form*, dua skala yang dipakai ialah pertama, skala *Psychological Capital Questionnaire 24 (PCQ-24)* yang telah diadopsi dari peneliti Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Skala *PCQ-24* berisi 24 pernyataan dengan empat aspek yang diukur ialah *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang diukur menggunakan skala Likert 6 poin yang memiliki kriteria (1) Sangat Tidak Setuju, hingga (6) Sangat Setuju. Skala *PCQ-24* memiliki koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,915, dengan rentang *item-total correlation* 0,380 hingga 0,701. Contoh bunyi aitem pernyataan dari skala *PCQ-24* ialah “Saya percaya diri untuk berkontribusi di dalam diskusi terkait strategi perusahaan” dan “Saya dapat melalui masa-masa sulit di dalam bekerja karena saya pernah mengalami sebelumnya”. Kedua, skala *Employee Voice Behavior (EVB)* yang telah diadopsi ke dalam bahasa Indonesia dari peneliti Liang, Farh, dan Farh (2012). Skala *EVB* berisi 10 pernyataan dengan dua aspek yang diukur ialah *promotive voice* dan *prohibitive voice* yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin dengan kriteria (1) Sangat Tidak Setuju, hingga (5) Sangat Setuju. Skala *EVB* memiliki koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,824, dengan rentang *item-total correlation* 0,338 hingga 0,691. Contoh bunyi aitem pernyataan dari skala *EVB* ialah “Secara proaktif menyuarakan saran yang membangun untuk membantu unit mencapai tujuan” dan “Menyuarakan secara jujur permasalahan yang dapat menimbulkan kerugian serius di unit kerja, meskipun terdapat perbedaan pendapat”.

Dari pernyataan di atas sehingga dapat disimpulkan skala *PCQ-24* dan skala *EVB* yang sudah diadopsi dapat dipakai sebagai skala yang dipakai dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) kedua skala diatas 0,7 dan *item-total correlation* di atas 0,2732 (R tabel dengan taraf kesalahan 5%, N=52). Analisis data yang dipakai pada penelitian ini ialah uji asumsi, uji hipotesis dan uji tambahan. Uji asumsi yang dilakukan ialah uji normalitas dan uji linearitas, dan setelah uji asumsi sudah mendapatkan data berdistribusi normal dan linear, dilanjutkan dengan uji hipotesis yaitu uji regresi linear sederhana, dan dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi.

### Hasil

Data penelitian ini diperoleh melalui 100 partisipan dengan karakteristik demografi yang terdiri dari 59 orang laki-laki dan 41 orang perempuan dengan rentang usia terbanyak 18-25 tahun sebanyak 49% dan pendidikan terakhir terbanyak SMA/ sederajat sebanyak 73%. Pada penelitian ini juga terdiri dari pekerja dengan status karyawan yang berstatus karyawan kontrak (PKWT) sebanyak 55 orang, karyawan tetap (PKWTT) sebanyak 27 orang, karyawan outsourcing sebanyak 16 orang, dan karyawan lepas sebanyak 2 orang dan lama bekerja yang beragam mulai dari 0-5 tahun sebanyak 75 orang, 6-10 tahun sebanyak 18 orang, dan >10 tahun sebanyak 7 orang. Untuk data demografi lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Demografi Penelitian

Karakteristik	Jumlah Persentase (%)	
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	59	59%
b. Perempuan	41	41%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
Usia		
a. 18-25 tahun	49	49%
b. 25-40 tahun	44	44%
c. > 40 tahun	7	7%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
Pendidikan		
a. SMP/ sederajat	6	6%
b. SMA/ sederajat	73	73%
c. S1/ D3	21	21%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
Status Pendidikan		
a. Menikah	44	44%
b. Belum Menikah	56	56%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja		
a. 0-5 tahun	75	75%
b. 6-10 tahun	18	18%
c. > 10 tahun	7	7%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
Status Karyawan		
a. Karyawan kontrak (PKWT)	55	55%
b. Karyawan tetap (PKWTT)	27	27%
c. Karyawan outsourcing	16	16%
d. Karyawan lepas	2	2%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruhnya *psychological capital* terhadap munculnya perilaku berpendapat pada karyawan (*employee voice behavior*) pada pekerja di kabupaten Karawang, maka uji yang akan dipakai ialah uji regresi linear sederhana (uji hipotesis) akan tetapi sebelum itu akan dilaksanakan terlebih dahulu uji asumsi (uji normalitas dan linearitas) yang dapat dilihat dari Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual
Assymp, Sig. (2-tailed)
.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS

Pada Tabel 2 menjelaskan bahwa uji asumsi pada penelitian ini menunjukkan data yang ada berdistribusi normal dikarenakan pada hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov mendapatkan nilai Signifikansi nya 0,200 yang berarti diatas 0,05. Kemudian dilakukan uji linearitas yang menjadi pra-syarat untuk melakukan pengujian pada hipotesis penelitian, dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3  
Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	1586.938	44	36.067	1.388	.125

Sumber: Output SPSS

Pada Tabel 3 hasil dari uji linearitas menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0,125 yang berarti data penelitian ini memiliki data yang linear antara variabel bebas (*psychological capital*) dengan variabel terikat (*employee voice behavior*). Melalui hal tersebut, maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana yang dapat dilihat melalui Tabel 4.

Tabel 4  
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.744	3.156		.553	.582
Psychological Capital	.346	.030	.755	11.390	.000

Sumber: Output SPSS

Pada Tabel 4 hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan teknik uji regresi linear sederhana ini mendapatkan besaran nilai Signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel bebas (*psychological capital*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (*employee voice behavior*), dan jika dimasukkan ke dalam rumus uji regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$  menjadi  $Y = 1,744 + 0,346X$  yang berarti bahwa setiap bertambahnya 1 satuan *psychological capital*, maka *employee voice behavior* nya meningkat sebesar 0,346 satuan dan arah pengaruhnya *psychological capital* terhadap *employee voice behavior* adalah positif yang berarti semakin besar *psychological capital* pada seorang pekerja di kabupaten Karawang maka semakin besar pula perilaku berpendapat pada pekerja di kabupaten Karawang ataupun sebaliknya.

Tabel 5  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.565	5.52348

Sumber: Output SPSS

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil *R Square* atau nilai koefisien determinasinya ialah 0,570 artinya besarnya pengaruh *psychological capital* terhadap *employee voice behavior*

pada pekerja di kabupaten Karawang sebesar 57%, dan 43% terdapat pengaruh dari faktor lainnya.

### **Pembahasan**

Penelitian ini membuktikan adanya *psychological capital* pada *employee voice behavior* dapat memberikan peran yang sangat penting bagi organisasi sesuai dengan penelitian sebelumnya (dalam Berhita dkk., 2023). Burke (dalam Irawan dkk., 2023) menjelaskan bahwa perilaku berpendapat pada karyawan (*employee voice behavior*) ini berlaku terhadap seluruh tingkatan dalam organisasi, mulai dari tingkat hierarki tertinggi hingga karyawan di tingkat terendah untuk berkontribusi pada efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Pembuktian dari penelitian ini membuahkan hasil yaitu diterimanya hipotesis alternatif yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada *psychological capital* terhadap *employee voice behavior*, dengan arah positif dan besaran pengaruhnya 57%.

Dari penelitian ini terbukti bahwa ternyata terdapat persamaan dengan penelitian yang telah dilaksanakan di China pada tahun 2017 (dalam Yanfei dkk., 2017) dan 2020 (dalam Zhang & Chen, 2020) yang menyatakan *psychological capital* memiliki peran yang cukup penting dalam memunculkan perilaku berpendapat pada karyawan. Selain itu penelitian ini juga membuktikan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Laboratorium Penelitian Sosial University of North Colorado (dalam Hurt & Dye, 2020) yang mana salah satu alasan utama karyawan tidak mengungkapkan pendapat mereka di tempat kerja yaitu kurangnya percaya diri pada diri karyawan. Hal ini menjadi tanda bahwa individu yang percaya diri, optimis, memiliki pengharapan yang baik, serta pantang menyerah akan lebih proaktif dalam memberikan saran untuk membangun agar mempermudah tercapainya visi maupun misi perusahaan atau dalam kata lain pengoptimalan potensi positif yang dimiliki individu seperti *psychological capital* akan mampu membantu kinerja industri dalam mencapai tujuannya (dalam Tovan & Rauf, 2020) melalui pendapat, ide, dan saran yang disampaikan oleh karyawannya (dalam Liang dkk., 2012).

Hal tersebut dapat menjadi suatu solusi dalam upaya mempertahankan perusahaan menghadapi tantangan-tantangan yang ada pada era saat ini, serta menjadi bukti bahwa gabungan dari empat konstruk (*self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*) menjadi satu konstruk yaitu *psychological capital* merupakan suatu gabungan aspek yang lengkap pada diri individu yang penting dalam memunculkan perilaku berpendapat pada karyawan (dalam Rulevy & Parahyanti, 2016). Adapun besaran pengaruh 43% dari faktor lainnya, Morrison (dalam Azzahrah & Prihatsanti, 2017) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat memengaruhi *employee voice behavior*, meliputi karakteristik individu, persepsi dan sikap terhadap pekerjaan dan organisasi, emosi, kepercayaan, dan konsep berpikir individu, perilaku pemimpin dan supervisor, dan faktor kontekstual lainnya. Selain itu Prihatsanti dkk. (2023) mengatakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat munculnya *employee voice behavior*, meliputi motivasi, organisasi, pribadi, dan situasional.

### **Kesimpulan**

Pada penelitian ini membuktikan bahwa *psychological capital* dapat memengaruhi *employee voice behavior* pada pekerja di kabupaten Karawang. Besaran pengaruh *psychological capital* terhadap *employee voice behavior* sebesar 57% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *employee voice behavior* pada pekerja di kabupaten Karawang, dan 43% lainnya di pengaruhi oleh faktor lain.

Saran peneliti pada penelitian selanjutnya ialah untuk melakukan eksplorasi lebih lanjut mengenai aspek yang berperan dalam memunculkan perilaku berpendapat pada karyawan. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya menguji *employee voice behavior* dengan aspek yang dipakai secara bersama-sama yaitu *psychological capital* dan faktor lainnya seperti motivasi bekerja, dukungan sosial, ataupun hubungan timbal balik antara atasan dengan karyawan. Lebih dalam lagi, pengujian melalui metode eksperimen atau *mix method* juga dapat dilakukan untuk menciptakan konsep baru yang dapat menjadikan keterbaruan pada penelitian berikutnya. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian pada demografi yang lebih beragam dalam keberagaman industri dimana partisipan bekerja, seperti industri teknologi, *manufacture*, ataupun keuangan.

## Referensi

- Amajida, G. A., Cardiah, T., & Abdulhadi, R. H. W. (2022). Perancangan ulang interior front one akshaya hotel di kota karawang dengan pendekatan aktivitas. *eProceedings of Art & Design*, 8(6), 4463-4482.
- Azzahrah, F., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara *leader member exchange* dan *voice behavior* pada karyawan PT. Suluh Ardhi Engineering. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 451-455.  
DOI : <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20119>
- Banowati, L. (2018). Hubungan karakteristik kader dengan kehadiran dalam pengelolaan posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 101-111.
- Berhitu, V. A., Zacharias, T., & St K, O. (2023). Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Perubahan Organisasi Melalui Voice Behaviour. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(3), 2041-2052.  
DOI : <https://10.58258/jisip.v7i1.5145>
- Howart, J. (2023, September 28). 32+ Employees Feedback Statistics. *Exploding Topics*.  
<https://explodingtopics.com/blog/employee-feedback-stats>
- Hurt, K., & Dye, D. (2020, Juli 13). The main reason employees don't speak their mind at work. *Fast Company*. <https://www.fastcompany.com/90526638/the-main-reasons-employees-dont-speak-their-mind-at-work>
- Irawan, R. R., Rahmat, A., & Wardi, J. (2023). Employees Voice and Silence on Leadership and Organizational Culture as Mediation Variables. *SAINS ORGANISASI*, 2(3), 198-209.  
DOI : <https://doi.org/10.55356/so.v2i3.61>
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.  
DOI : <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). *Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination*. *Academy of Management journal*, 55(1), 71-92.  
DOI : <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.  
DOI : <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). *An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why*. *Journal of management studies*, 40(6), 1453-1476.  
DOI : <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00387>
- Prihatsanti, U., Kristiana, I. F., Widayanti, C. G., Ahar, J. V., & Al Karim, C. H. (2023). *Do you really want to speak? Antecedent of voice behavior in organization*. In *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (ICPsyche)*, 4(23), 231-238.  
DOI : <https://doi.org/10.58959/icpsyche.v4i1.40>



- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan *psychological capital* dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 99-113.  
DOI : <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tovan, T., & Rauf, R. (2020). Pengaruh *subjective well-being* dan *psychological capital* terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten Morowali. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 137-147.  
DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.701>
- Widiantoro, D., Arief, Y., Rizal, I., & Fitriyana, N. (2022). *Employee voice* ditinjau dari kepemimpinan transformasional. *MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI*, 5(2), 110-114.  
DOI : <https://doi.org/10.31293/mv.v5i2.6677>
- Yanfei, W., Ming, Z., & Yu, Z. (2017). Effect of psychological capital on voice behavior: The mediating role of openness to change and the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Psychological Science*, 40(2), 455.
- Yulianti, G. (2024). The Impact Of Employee Voices On Leadership Perspectives. *Journal of Economic and Leadership*, 1(2), 15-27.  
DOI : <https://doi.org/10.70142/jbl.v1i2.7>
- Zhang, Z. Q., & Chen, C. S. (2020). *The impact of psychological capital on employees' voice behavior: based on the mediating role of work engagement and organizational commitment*. *China-ASEAN International Conference 2020 & International Conference on Tourism, Business, & Social Sciences 2020 (CAIC & ICTBS)*, 2(15), 149-158.  
DOI : <https://doi.org/10.6947/caicictbs.202004.0015>