

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja di perusahaan startup sebagai subjek. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner PSS dan VBS dalam bentuk Google Form melalui berbagai platform media sosial seperti Twitter, Instagram, dan Telegram. Selain itu, peneliti juga secara langsung membagikan kuesioner kepada rekan peneliti yang memiliki kerabat karyawan di perusahaan startup. Total data yang berhasil dikumpulkan adalah 356. Setelah dilakukan analisis karakteristik dan proses eliminasi, terdapat 351 data subjek yang memenuhi syarat untuk dilakukan uji selanjutnya. Tabel 4.1 merupakan gambaran subjek dalam penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan (56%), memiliki rentang usia 20 – 30 tahun (80%), memiliki posisi non managerial diperusahaannya (77%).

**Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=351)**

Karakteristik	N	Persentase
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-Laki	153	56%
Perempuan	198	44%
<b>Rentang usia</b>		
20 - 30	280	80%
31 - 40	55	16%
41 - 55	16	5%
<b>Jabatan</b>		
Managerial (Chief / Manager)	82	77%
Non-Managerial (Staff / Senior Staff)	269	23%
<b>Masa kerja di perusahaan</b>		
>1 Tahun	48	14%
1 - 2 Tahun	76	22%
3 - 4 Tahun	153	24%
5 - 6 Tahun	74	21%

#### 4.2 Analisis Hasil Deskriptif

##### 4.2.1 Gambaran *Voice Behavior* Responden Penelitian

Tabel 4.2 menunjukkan variabel *voice behavior* yang mendapatkan hasil *mean* empirik (M=29,2) yang memiliki skor lebih besar dibandingkan *mean* teoritik (M=20). *Mean* empirik dan teoritik memiliki selisih sebesar (7,2) yang berarti rata-rata subjek memiliki kecenderungan *voice behavior* yang cukup tinggi. Lalu, dimensi *promotive voice*, mendapatkan hasil *mean* empirik (M=16,3), dan skornya lebih besar jika dibandingkan dengan *mean* teoritik (M=12,5).

Hal tersebut menggambarkan kalau subjek memiliki kecenderungan secara verbal menyuarakan pendapat atau suatu gagasan dengan tujuan memperbaiki organisasi dimana subjek bekerja. Pada dimensi *prohibitive voice*, didapatkan nilai *mean* empirik ( $M=16,0$ ), lebih besar dari nilai *mean* teoritik ( $M=12,5$ ). Artinya subjek memiliki kecenderungan untuk menyuarakan pendapat secara verbal dengan tujuan untuk mencegah dalam organisasi atau perusahaan dimana subjek bekerja.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Variabel Voice Behavior

Dimensi	Mean Teoritik	Mean Empirik	Minimum Empirik	Maximum Empirik	Standard Deviation
Skor total Voice Behavior	20,0	29,2	27,8	36,8	4,0
Promotive Voice	12,5	16,3	13,7	18,9	2,6
Prohibitive Voice	12,5	16,0	13,5	18,5	1,9

#### 4.2.2 Gambaran Psychological Safety Responden Penelitian

Pada variabel *psychological safety*, didapatkan *mean* empirik ( $M=12,2$ ), dimana skor tersebut lebih rendah dibandingkan *mean* teoritik nya sebesar ( $M=12,5$ ). *Mean* empirik lebih rendah dibandingkan *mean* teoritik, menggambarkan kalau subjek memiliki kecenderungan *psychological safety* yang rendah.

#### 4.3 Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh asumsi terpenuhi adalah uji normalitas yang merupakan syarat dalam uji asumsi, uji indenpensi eror dan uji homoskedastisitas. Jika semua uji asumsi terpenuhi, maka peneliti dapat melanjutkan ke uji regresi linear. Tetapi, jika uji asumsi tidak terpenuhi, maka peneliti harus melakukan uji regresi logistik.

##### 4.3.1 Uji Normalitas

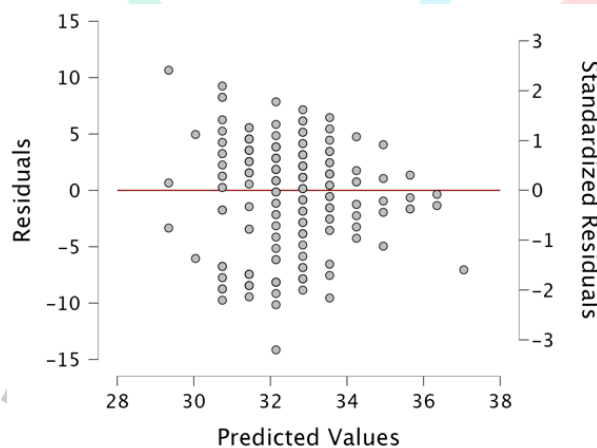
Peneliti menguji normalitas data menggunakan uji statistik Shapiro-Wilk. Hasil uji normalitas dependen variabel *voice behavior* pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdistribusi secara normal ( $S=0,893$ ,  $p=0,001$ ). Data terdistribusi normal apabila memiliki signifikansi sebesar  $p>0,05$ . Maka penelitian tidak dapat dilanjutkan dengan melakukan uji regresi linear karena data tidak terdistribusi dengan normal dan penelitian akan melakukan uji regresi logistik.

### 4.3.2 Uji Independensi Error

Peneliti melakukan uji independensi eror sebagai salah satu uji asumsi lainnya. Uji independensi eror dilakukan dengan melihat Durbin – Watson. Dalam penelitian ini, didapatkan hasil sebesar (Durbin-Watson=1,2). Hasil skor tersebut memiliki hasil yang dapat memenuhi uji asumsi ini. Karena, untuk suatu data memenuhi uji independensi eror, skor Durbin – Watson harus berada di antara 1 – 3 (Goss-Sampson, 2022). Maka dapat disimpulkan kalau uji asumsi independensi eror terpenuhi.

### 4.3.3 Uji Homoskedastisitas

Peneliti melakukan pengujian untuk mengetahui apakah kedua set data memiliki variasi yang setara dengan menggunakan grafik *residual vs predicted* (Goss-Sampson, 2022). Jika variasi antara kedua kelompok data berbeda pada setiap nilai variabel dan titik data dalam grafik membentuk corong, maka uji homoskedastisitas tidak terpenuhi (Goss-Sampson, 2022). Hasil pengujian homoskedastisitas pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik data tidak terkumpul dan membentuk kurva. Oleh karena itu, prasyarat homoskedastisitas dalam penelitian ini tidak terpenuhi.

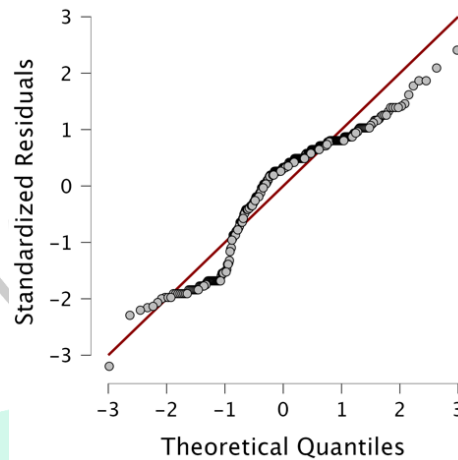


Gambar 4. 1 Scatter Plots Uji Homoskedastitas

### 4.3.4 Uji Linearitas

Peneliti melakukan uji linearitas dengan melihat Q-Q plot. Di gambar 4.2, dapat dilihat kalau cenderung titik-titik tidak dekat dengan garis. Selain itu, titik-titik dalam gambar tidak membentuk sebuah garis lurus. Dapat diasumsikan bahwa *psychological safety* dan *voice*

*behavior* tidak terkait secara linear. Dengan hasil yang tidak linear dan disimpulkan kalau data yang digunakan oleh peneliti tidak dapat memenuhi asumsi uji linearitas.



Gambar 4. 2 Q-Q Plots Uji Linearitas

#### 4.4 Uji Hipotesis

Variabel *voice behavior* tidak terdistribusi normal jika dilihat berdasarkan hasil uji asumsi normalitas oleh karena itu harus dilakukan uji regresi logistik. Uji hipotesis menggunakan teknik uji regresi logistik, dengan mengkategorikan variabel dependen menjadi kategori tinggi atau rendah (Goss-Sampson, 2022).

##### 4.4.1 Uji Regresi Logistik

Uji normalitas yang diperoleh sebelumnya telah memperlihatkan data penelitian saat ini tidak terdistribusi secara normal atau  $p < 0,05$ . Oleh sebab itu, penggunaan uji regresi linear sederhana tidak dapat dilakukan sehingga digantikan dengan uji regresi logistik. Peneliti membagi skor total pada variabel *voice behavior* (VB) ke dalam dua kategori melalui nilai *mean* empirik yang diperoleh. Diketahui bahwa nilai *mean* empirik dari skor total VB adalah sebesar 29,2. Peneliti memberikan kode 1 untuk kategori skor total VB tinggi atau  $>29,2$  sementara, kode 0 untuk kategori skor total rendah atau  $<29,2$ . Penentuan kategori pada skor total VB yang telah dilakukan sebelumnya dapat membuat penelitian ini memenuhi syarat untuk uji regresi logistik.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Regresi Logistik *Psychological Safety* terhadap *Voice Behavior*

	Odds Ratio	$X^2$	df	McFadden $R^2$	Sensitivity	p
$H_1$	2,353	6,940	349	0,132	0,005	<0,001

Tabel 4.3 merupakan hasil uji regresi logistik pengaruh *psychological safety* terhadap *voice behavior* pada karyawan startup. Peneliti melakukan uji regresi logistik untuk melihat pengaruh *psychological safety* terhadap *voice behavior* pada karyawan startup. Model regresi logistik yang diperoleh signifikan secara statistik yaitu,  $X^2(349) = 6,940$ ,  $p < 0,001$ ,  $R^2 = 0,132$ . Model ini menghasilkan akurasi sensitivitas dalam memprediksi data sebesar 5%.

Nilai *odds ratio* yang lebih besar dari 1 menunjukkan pengaruh positif sedangkan untuk nilai *odds-ratio*  $< 1$  menunjukkan pengaruh negatif. Peneliti mengacu pada nilai *odds-ratio* untuk melihat penambahan skor yang mendeskripsikan suatu besar ukuran dari variabel (Goss-Sampson, 2022). Berdasarkan hasil tabel 4.3, memperlihatkan skor *odds ratio* sebesar 2,353, artinya *psychological safety* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap *voice behavior* karyawan startup. *Odds ratio* sebesar 2,350 mengindikasikan tiap kenaikan 1 skor *psychological safety* pada subjek berkemungkinan 2,350 kali untuk memiliki *voice behavior* yang tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *psychological safety* terhadap *voice behavior* memiliki pengaruh yang signifikan secara positif, jadi, bertambahnya *psychological safety* pada karyawan di perusahaan startup menyebabkan bertambahnya *voice behavior*.

#### 4.5 Analisis Tambahan

##### 4.5.1 Uji Beda Voice Behavior berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini melakukan uji beda berdasarkan jenis kelamin. Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu dengan uji normalitas dan uji homogenitas.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	W	P
Laki-Laki	0,87	<,001
Perempuan	0,91	<,001

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.4 menunjukkan jenis kelamin laki-laki ( $W=0,87$ ,  $p=<,001$ ) dan perempuan ( $W=0,91$ ,  $p=<,001$ ). Sehingga, uji asumsi tidak terpenuhi, maka dilakukan uji non-parametrics menggunakan *U Mann-Whitney*.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Beda Voice Behavior berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	W	p	Jenis Kelamin	Mean
Voice Behavior	16005,000	0,359	Laki-laki	29,32
			Perempuan	28,96

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel 4.5 analisis perbedaan *voice behavior* berdasarkan jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *voice behavior* yang signifikan antara laki-laki dan perempuan,  $W=16005,000$ ,  $p=0,359$ . Perbedaan jenis kelamin dalam tabel 4.4 tidak menunjukkan perbedaan signifikan antara perempuan dengan laki-laki dalam melakukan *voice behavior*.

#### 4.5.2 Uji Beda *Voice Behavior* berdasarkan Jabatan

Penelitian ini melakukan uji beda berdasarkan jabatan. Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu dengan uji normalitas dan uji homogenitas.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas berdasarkan Jabatan**

Jabatan	W	P
Managerial	0,89	<,001
Non-Managerial	0,89	<,001

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.6 menunjukkan jabatan managerial ( $W=0,89$ ,  $p=<,001$ ) dan non-managerial ( $W=0,89$ ,  $p=<,001$ ). Sehingga, uji asumsi tidak terpenuhi, maka dilakukan uji non-parametrics menggunakan *U Mann-Whitney*.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Beda *Voice Behavior* berdasarkan Jabatan**

Variabel	W	p	Jabatan	Mean
<i>Voice Behavior</i>	11335,500	0,701	Managerial	29,37
			Non-Managerial	29,04

Dari hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.7 analisis perbedaan *voice behavior* berdasarkan jabatan, baik managerial maupun non-managerial. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *voice behavior* yang signifikan antara managerial dan non-managerial,  $W=11335,500$ ,  $p=0,701$ . Perbedaan jabatan dalam tabel 4.4 tidak menunjukkan perbedaan signifikan antara jabatan managerial dengan jabatan non-managerial dalam melakukan *voice behavior*.

#### 4.5.3 Uji Beda *Voice Behavior* berdasarkan Masa Kerja

Penelitian ini melakukan uji beda berdasarkan masa kerja. Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu dengan uji normalitas. Berdasarkan *assumption checks*, tiga kelompok dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal ( $p<0,05$ ). Pada Tabel 4.8, terdapat hasil uji normalitas berdasarkan masa kerja.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas berdasarkan Masa Kerja

Test of Normality (Shapiro-Wilk)	W	p
>1 Tahun	0,985	0,081
1 – 2 Tahun	0,863	<0,001
3 – 4 Tahun	0,879	<0,001
5 – 6 Tahun	0,846	<0,001

Uji beda dilakukan dengan teknik Kruskal-Wallis karena tidak memenuhi uji normalitas. Dari hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan tidak terdapat perbedaan terkait *voice behavior* pada karyawan startup berdasarkan masa kerjanya  $H(1)=0,148, p=0,701$ .

Tabel 4. 9 Hasil Uji Beda berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Mean	SD	Statistic	df	p
>1 Tahun	27,604	3,763	0,148	1	0,701
1 – 2 Tahun	28,316	4,470			
3 – 4 Tahun	29,647	3,904			
5 – 6 Tahun	29,824	3,750			

#### 4.6 Analisis Tambahan Pertanyaan Terbuka

Analisis tambahan lain yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melihat statistik deskriptif sebuah pertanyaan terbuka yang peneliti ajukan dalam penelitian. Pertanyaan “Apakah dalam forum diskusi/rapat, Anda pernah diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide ataupun kendala di organisasi?” menggambarkan frekuensi bentuk *voice behavior* seorang karyawan yang bekerja di startup.

Tabel 4. 10 Tabel pertanyaan terbuka

Pertanyaan terbuka	Frequency	Percent
Apakah dalam forum diskusi/rapat, Anda pernah diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide ataupun kendala di organisasi?		
Tidak	14	4%
Ya	336	96%

Pada tabel 4.10, Pertanyaan terbuka terakhir dalam penelitian ini adalah apakah subjek pernah diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau kendala dalam organisasi. Hasil yang didapatkan dari pertanyaan tersebut didominasi oleh “Ya” dengan persentase sebesar (96%). Hasil tersebut menggambarkan kalau mayoritas dari subjek penelitian yaitu karyawan startup, memiliki *voice behavior* dan memang disediakan suatu sarana atau wadah yang mendukung mereka untuk melakukan *voice behavior* tersebut (diskusi atau rapat).