

## BAB 4

### HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Peneliti mendapatkan total 345 subjek penelitian karyawan generasi Z yang aktif bekerja formal dengan penyebaran kuesioner secara online dan langsung.

**Tabel 4. 1 Gambaran Subjek Berdasarkan Data Demografis (N=345)**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	228	66,1%
Laki-laki	117	33,9%
Pendidikan		100,0%
SMA/SMK	97	28,1%
Diploma/S1	237	68,7%
Magister/S2	10	2,9%
Doktoral/S3	1	0,3%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	80	23,2%
1-3 tahun	178	51,6%
> 3-6 tahun	75	21,7%
> 6 tahun	12	3,5%
Status pernikahan		
Belum menikah	284	82,3%
Sudah menikah	61	17,7%

Merujuk pada tabel 4.1 responden pada penelitian ini mayoritas adalah perempuan sebanyak 228 responden (66,1%), memiliki rata-rata pendidikan terakhir diploma/S1 sebesar 237 responden (68,7%). Subjek penelitian ini juga kebanyakan memiliki lama bekerja pada rentang 1-2 tahun sebanyak 178 responden (51,6%).

#### 4.2 Analisis Hasil Deskriptif

##### 4.2.1 Gambaran Occupational Self-efficacy Responden Penelitian

Variabel *occupational self-efficacy* memiliki nilai mean empirik ( $M=27,716$ ) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.2. Sedangkan mean teoritik yang dihasilkan oleh variabel *occupational self-efficacy* adalah sebesar ( $M=14,1$ ). Selisih antara nilai mean empirik dan

teoritik berjumlah 13,616. Hasil selisih nilai mean empirik dan teoritik kemudian di bandingkan dengan nilai standar deviasi sebesar ( $SD = 4.641$ ). Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan generasi Z yang aktif bekerja memiliki rata-rata *occupational self-efficacy* yang tinggi.

**Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Variabel Occupational Self-efficacy**

Variabel	Mean Teoritik	Mean Empirik	Minimum	Maksimum	SD
<i>Occupational Self-efficacy</i>	14,1	27,716	11	36	4,641

#### 4.2.2 Gambaran Voice Behavior Responden Penelitian

Variabel *voice behavior* memiliki nilai mean empirik ( $M=37,661$ ) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.2. Sedangkan mean teoritik yang dihasilkan oleh variabel *voice behavior* adalah sebesar ( $M=30$ ). Selisih antara nilai mean empirik dan teoritik berjumlah 7,661. Hasil selisih nilai mean empirik dan teoritik kemudian di bandingkan dengan nilai standar deviasi sebesar ( $SD = 6,543$ ). Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan generasi Z yang aktif bekerja memiliki mean *voice behavior* yang tinggi. Skor mean empirik *prohibitive* yang dihasilkan lebih tinggi ( $M=19,223$ ) daripada skor mean empirik *promotive* ( $M=18,438$ ) yang artinya *prohibitive voice* lebih tinggi daripada *promotive voice* pada karyawan generasi Z.

**Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Variabel Voice Behavior**

Variabel	Mean Teoritik	Mean Empirik	Minimum	Maksimum	SD
<i>Voice Behavior</i>	30	37,661	11	36	6,543
<i>Promotive</i>	7,5	18,438	5	25	3,463
<i>Prohibitive</i>	7,5	19,223	5	25	3,561

#### 4.3 Uji Asumsi

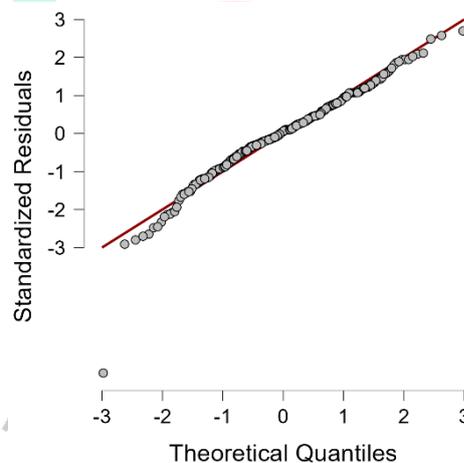
Pengujian asumsi di riset ini ada 4, yakni uji homoskedastisitas, linearitas, normalitas dan *independensi error*. Uji asumsi tersebut perlu dipastikan terpenuhi terlebih dahulu sebelum pengujian regresi linear sederhana dilakukan. Pengujian regresi logistic bisa dilakukan jika riset ini tidak lolos empat uji asumsi.

### 4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas, yaitu pengujian asumsi yang perlu dipastikan lolos uji sebelum melaksanakan pengujian regresi linier sederhana. Sampel riset ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada uji asumsi normalitas (Field, 2018). Berdasarkan hasil pengujian asumsi normalitas memaparkan bahwa data penelitian variabel dependen terbukti telah lolos uji normalitas ( $S=0,070$ ,  $p>0,065$ ) yang artinya *voice behavior* memenuhi uji normalitas karena menghasilkan skor  $p>0,05$  (Field, 2018).

### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji regresi linear sederhana dapat dilakukan jika uji asumsi kedua, yakni uji linearitas terbukti terpenuhi pada data penelitian ini. Scatter plot yakni Q-Q plot adalah metode pengujian linearitas yang dipilih oleh peneliti untuk data penelitian ini. Hasil uji linearitas kedua variabel yaitu *occupational self-efficacy* dan *voice behavior* dapat disajikan pada (gambar 4.1) berikut ini



**Gambar 4. 1 Scatter plot uji linearitas**

Mengacu pada gambar 4.1 memaparkan terdapat garis lurus yang dipenuhi oleh banyak titik di sepanjang garis yang membuat terbentuknya sebuah garis. Gambaran visual tersebut dapat dihipotesiskan bahwa konversi *occupational self-efficacy* dan *voice behavior* terkait secara linear. Merujuk pada hasil tersebut, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa data penelitian ini telah lolos uji linearitas.

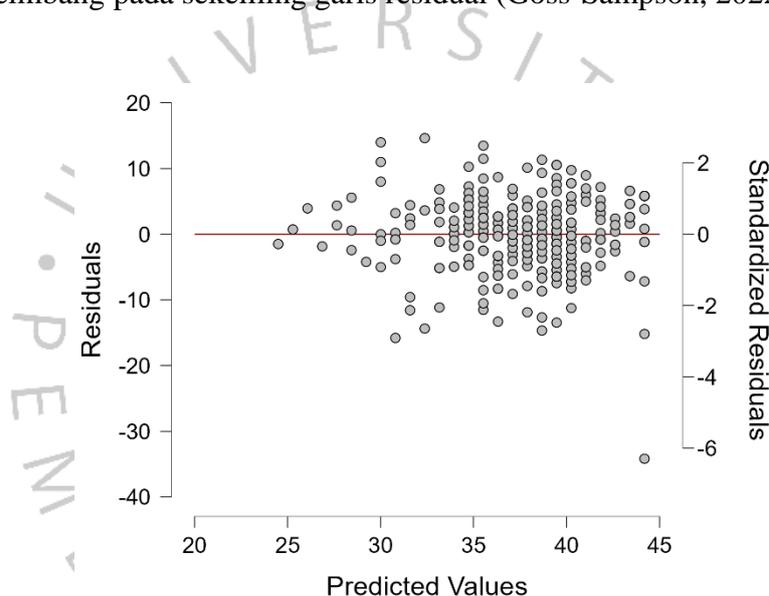
### 4.3.3 Uji Independensi Error

Pengujian asumsi ketiga ini diuji oleh peneliti dengan menggunakan Durbin– Watson test. Skor error tidak boleh hubungan satu sama lain. (Goss-Sampson, 2022). Durbin–Watson

test menghasilkan nilai  $(D) = 1,861$ ,  $p > 0,193$ . Error yang tidak saling berhubungan memiliki nilai pada rentang 1 hingga 3 (Goss-Sampson, 2022). Berdasarkan hasil hitungan Durbin-Watson test, maka dapat disimpulkan bahwa nilai error yang terjadi dalam mengestimasi bobot *voice behavior* berdasarkan bobot *occupational self-efficacy* tidak memiliki hubungan dan yang berarti telah terpenuhi uji asumsi independensi error.

#### 4.3.4 Uji Homoskedastisitas

Hasil uji homoskedastisitas terpenuhi karena titik-titik yang berada di dalam *scatter plot* membentuk suatu pola acak dan menyebar luas di antara garis residual 0 yang dapat dilihat pada gambar 4.2. *Scatter plot* menggambarkan bahwasanya data penelitian ini terdistribusi secara acak dan seimbang pada sekeliling garis residual (Goss-Sampson, 2022).



Gambar 4.2 Scatter plot uji homoskedastisitas

#### 4.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil keempat uji asumsi sebelumnya terpenuhi, maka pengujian regresi dapat dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana (Goss-Sampson, 2022). Hasilnya menampilkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *occupational self-efficacy* terhadap *voice behavior*,  $R^2 = 0,312$ ,  $F(1, 344) = 155,607$ ,  $p < 0,001$ . Merujuk pada hasil uji regresi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwasanya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh terhadap *voice behavior* karyawan generasi Z. Peneliti memperoleh nilai regresi pada penghitungan tersebut sebesar  $R^2 = 0,312$ . Berdasarkan hasil nilai regresi tersebut, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasanya *occupational self-efficacy* berpengaruh terhadap variabel *voice behavior* senilai

31,2%. Sedangkan variabel lain mempengaruhi senilai 68,8%. Nilai  $R^2 > 0,25$  termasuk dalam kategori tinggi (Gravetter & Forzano, 2019). Berdasarkan batasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang dihasilkan *occupational self efficacy* terhadap *voice behavior* tergolong tinggi karena memiliki nilai regresi sebesar 31,2%. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang mana terdapat pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *voice behavior* pada karyawan generasi Z.

**Tabel 4. 4 Koefisien Regresi Linear Sederhana OSS (6) dan VBS**

	Unstandardized	p
(Intercept)	15,831	< 0,001
<i>Occupational Self-efficacy</i>	0,788	< 0,001

Hasil pengujian regresi linear yang dilakukan peneliti untuk mengetahui koefisien regresi linear sederhana dapat dijabarkan pada tabel 4.4. Nilai koefisien konstanta (a) yang peneliti dapatkan sebesar 15,831, sedangkan nilai koefisien regresi (b) yang dihasilkan sebesar 0,788.

$$Y = 15,831 + 0,788X$$

Keterangan:

Y = *Voice Behavior*

X = *Occupational Self-efficacy*

Koefisien regresi yang dihasilkan pada persamaan regresi tersebut yang bernilai positif ( $b = + 0,788$ ) yang memiliki arti bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *voice behavior*. Mengacu pada persamaan regresi tersebut yang memiliki arti jika skor *occupational self-efficacy* (X) adalah 0, maka skor *voice behavior* (Y) akan sebesar 15,831. Persamaan regresi mengartikan ketika nilai *occupational self-efficacy* (X) bertambah 1, maka akan nilai *voice behavior* (Y) bertambah sebesar 0,661.

## 4.5 Analisis Tambahan

### 4.5.1 Uji Beda *Voice Behavior* Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebelum melakukan uji beda, peneliti melihat uji normalitas dan homogenitas. Hasil dilihat pada (tabel 4.5) berikut ini

**Tabel 4. 5 Uji Normalitas Shapiro-Wilk**

<i>Test of normality</i>	W	p
Laki-laki	0,973	0,019
Perempuan	0,972	< 0,001

Hasil pengujian normalitas kelamin laki-laki  $W = 0,965$ ,  $p = 0,002$  dan jenis kelamin perempuan  $W=0,990$ ,  $p=0,087$  tidak terdistribusi normal karena skor  $p < 0,05$ . Hasil uji homogenitas data penelitian ini terpenuhi karena skor  $p=0,395$  yang artinya data riset tersebut berasal dari populasi varians yang sama.

**Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Beda *Voice Behavior* terhadap Jenis Kelamin**

	W	p	$r_B$	Jenis Kelamin	Mean
<i>Voice behavior</i>	14395,000	0,228	0,079	Laki-laki	38,214
				Perempuan	37,377

Uji beda *Mann-Whitney* menghasilkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *voice behavior* berdasarkan jenis kelamin,  $W = 18031,000$ ,  $p > 0,228$ ,  $r_B = 0,079$  yang dilihat Tabel 4.6. Kemudian karyawan laki-laki ( $M = 38,214$ ) lebih cenderung aktif bersuara di tempat kerja.