

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Riset ini dibuat dengan tujuan mencari tahu tentang pengaruh variabel *occupational self-efficacy* terhadap *voice behavior* pada karyawan generasi Z. Uji hipotesis menunjukkan hasil bahwasanya *occupational self-efficacy* menyumbangkan pengaruh positif terhadap *voice behavior* pada karyawan generasi Z yang aktif bekerja. Oleh karena itu, peneliti menarik kesimpulan bahwa *occupational self-efficacy* menyumbangkan pengaruh terhadap *voice behavior* pada karyawan generasi Z.

5.2 Diskusi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu tentang pengaruh variabel *occupational self-efficacy* terhadap *voice behavior* pada karyawan generasi Z yang aktif bekerja. Uji regresi linear sederhana mendapatkan hasil bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *voice behavior* pada karyawan generasi Z yang aktif bekerja. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, peneliti mengartikan bahwa karyawan gen Z yang tetap tenang dalam menghadapi kesulitan kerja dan selalu menemukan solusi akan cenderung proaktif dalam mengembangkan dan memberikan saran terkait isu-isu yang dapat mempengaruhi unit kerja. Adanya keyakinan atas kemampuan diri dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja akan mendorong karyawan aktif dalam berperilaku bersuara di tempat kerja (Svendsen & Joensson, 2016). Karyawan akan lebih sering mengemukakan saran dan pendapatnya jika dirinya merasa siap menghadapi sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan yang sedang di geluti. Penelitian yang di lakukan oleh (Svendsen & Joensson, 2016) menyatakan adanya pengaruh secara positif antara variabel *occupational self-efficacy* terhadap *voice behavior*. Riset tersebut berkaitan dengan hasil riset ini yang memiliki temuan bahwa *occupational self-efficacy* memberikan pengaruh terhadap *voice behavior*. Oleh karena itu, peneliti dapat mengartikan bahwa semakin besar kecenderungan efikasi diri karyawan di tempat kerja, maka semakin besar pula persentase kemungkinan karyawan tersebut terlibat aktif pada perilaku bersuara di tempat kerja.

Berdasarkan gambaran deskriptif penelitian ini, peneliti menemukan bahwa karyawan generasi Z memiliki *occupational self-efficacy* dan *voice behavior* yang tinggi. Peneliti menyimpulkan bahwa karyawan generasi Z yang memiliki keyakinan diri bahwa mampu melaksanakan segala tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan di tempat kerja akan memperlihatkan perilaku positif, seperti karyawan tersebut akan ikut ambil peran dalam proses penyampaian gagasan, ide serta pendapat yang mampu memberikan sebuah perbaikan dan keuntungan untuk pihak perusahaan. Dinamika yang menunjukkan pengaruh antara *occupational self-efficacy* dengan *voice behavior* dapat dilihat dari faktor kontekstual yang dikemukakan oleh (Morrison, 2023) yang menyatakan bahwa karyawan akan memiliki kecenderungan untuk termotivasi melakukan perilaku bersuara ditempat kerja ketika dirinya memiliki keyakinan terhadap kontrol kerja yang kuat di tempat kerja. *Voice behavior* pada kalangan generasi Z terpicu oleh keyakinan diri akan kemampuan dan kompetensi diri untuk menampilkan kinerja kerja yang baik pada berbagai tugas kerja dan kondisi kerja. Generasi Z dikenal sebagai individu yang meyakini bahwa dirinya mampu (Andino, 2019; LeBlanc, 2022; Cole, 2022). Merujuk pada hal tersebut, peneliti menemukan bahwa ada keterkaitan antara keyakinan diri di tempat kerja dengan kecenderungan terlibat dalam perilaku bersuara. Karyawan akan aktif dalam berperilaku bersuara di tempat kerja jika memiliki keyakinan atas kemampuan diri dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja (Svendsen & Joensson, 2016) Karyawan yang meyakini dirinya mampu bekerja sesuai pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan memiliki kecenderungan untuk mengemukakan suara di tempat kerja.

Peneliti memperoleh hasil data deskriptif kedua variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil deskriptif kedua variabel, peneliti menemukan bahwa karyawan generasi Z ini mempunyai kecenderungan *occupational self-efficacy* dan *voice behavior* yang tinggi. Hasil uji deskriptif tersebut menyumbangkan alasan yang cukup mendukung variabel *occupational self-efficacy* ini mempunyai pengaruh positif terhadap *voice behavior* karyawan generasi Z. Hal tersebut dikarenakan jika variabel *occupational self-efficacy* cenderung rendah, maka tidak mampu untuk mempengaruhi variabel *voice behavior* dalam penelitian ini sehingga hal tersebut mendukung dugaan peneliti bahwa terdapat pengaruh *occupational positif self-efficacy* terhadap *voice behavior*. Hasil uji deskriptif kedua variabel ini juga ikut memperkuat dugaan bahwa karyawan akan semakin mengembangkan *voice behavior* nya jika mereka yakin terhadap dirinya mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan pada suatu unit kerja. Tingkat kecenderungan karyawan dalam terlibat aktif melakukan *voice behavior* yang tinggi mungkin terjadi disebabkan responden pada penelitian ini diberikan ruang dan waktu yang khusus untuk melakukan diskusi bersama rekan per-unit kerja yang dimana kesempatan tersebut dapat

menjadi peluang bagi karyawan dalam penyampaian ide serta kendala di perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil wawancara kepada karyawan generasi Z yang cukup sering menyumbangkan ide, saran dan gagasan dengan tujuan untuk memperbaiki prosedur kerja unit. Perusahaan yang memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan mendukung setiap kesempatan kerja pada karyawan terbukti dapat meningkatkan perilaku bersuara karyawannya di tempat kerja (Morrison, 2023).

Uji beda variabel *voice behavior* berdasarkan jenis kelamin juga dilakukan peneliti untuk mencari tahu faktor *voice behavior* yang lain pada karyawan generasi Z. Peneliti melakukan uji beda variabel *voice behavior* dengan menggunakan mann-whitney. Hasil uji beda *voice behavior* yang di tinjau oleh jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *voice behavior* pada partisipan perempuan dan laki-laki. Peneliti beranggapan bahwa *voice behavior* antara karyawan perempuan dan laki-laki tidak mempunyai perbedaan yang di sebabkan oleh berubahnya pandangan budaya kerja atas jenis gender di tempat kerja. Peneliti beranggapan bahwa sektor pekerjaan saat ini mulai menempatkan karyawan laki-laki dan perempuan pada posisi kerja yang setara. Hasil tersebut relevan dengan penelitian Mishika (2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *voice behavior* antara karyawan generasi Z yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis

Riset yang dilakukan mempunyai 2 saran metodologis berdasarkan seluruh proses dan hasil dalam penelitian, yaitu:

1. Subjek penelitian ini kurang spesifik dalam meneliti topik *occupational self-efficacy* dan *voice behavior* sehingga sulit untuk mengeneralisasikan *voice behavior* hanya pada karyawan generasi Z yang cukup luas. Peneliti menyarankan untuk sampel subjek penelitian selanjutnya spesifik pada generasi Z dengan pekerjaan tertentu, seperti karyawan ASN atau karyawan perusahaan startup.
2. Penelitian ini memperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 31,2% dari variabel *occupational self-efficacy* terhadap *voice behavior*, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 68,8%. Oleh karena itu, maka peneliti menyumbangkan saran agar variabel *voice behavior* dapat diteliti dan dibahas bersama variabel lain selain variabel *occupational self-efficacy* seperti variabel *psychological resilience*,

psychological safety, dan *self-efficacy* (J. Yang et al., 2023; Svendsen & Joensson, 2016)

5.3.2 Saran Praktis

1. Hasil riset ini memaparkan bahwa occupational self-efficacy berpengaruh positif terhadap *voice behavior*, maka peneliti menyarankan bahwa karyawan generasi Z perlu memiliki rasa yakin terhadap dirinya bahwa ia mengelola dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban di tempat kerja agar perusahaan mendapatkan karyawan yang proaktif dalam bersuara.
2. Peneliti menyarankan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan diri melalui berbagai program pelatihan antara lain disediakan oleh perusahaan yang dikelola oleh pihak sumber daya manusia (SDM).
3. Saran peneliti kepada pihak perusahaan agar dapat secara aktif dan rutin memberikan kesempatan untuk karyawan generasi Z dalam menyalurkan saran, pendapat dan masukan dengan cara membuat forum diskusi antar unit dan melibatkan karyawan generasi Z pada forum rapat perusahaan.