



# 6.27%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 22 JUL 2024, 4:00 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

<span style="color: red;">●</span> IDENTICAL	<span style="color: orange;">●</span> CHANGED TEXT	<span style="color: blue;">●</span> QUOTES
0.05%	6.22%	0.29%

## Report #22116437

BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Generasi pertama telah dipaparkan oleh teknologi dan informasi sejak usia dini adalah Generasi Z . Hal tersebut membuat individu yang lahir pada Generasi Z menjadi cukup akrab dengan pengembangan telepon seluler dan internet. Dampak keakraban individu dengan internet ini membuat individu yang lahir pada Generasi Z cukup memiliki pengetahuan dan kreativitas dalam berbagai hal yang bersumber dari pengolahan informasi yang mudah diakses melalui internet Berbekal pengetahuan dan kreativitas yang didapatkan melalui proses berselancar di internet, Generasi Z merasa yakin akan kemampuan mereka di tempat kerja. Jika dibandingkan dengan beberapa generasi sebelumnya, generasi Z dicirikan sebagai suatu individu yang lebih suka hal yang relatif praktis, lebih cekatan dan haus akan tantangan serta dorongan kerja yang baru Generasi Z memiliki karakteristik yang cukup berbeda dibandingkan generasi-generasi sebelumnya yaitu Generasi Y atau Millennials, Generasi X dan Generasi Baby Boomers. Karakteristik yang menjadi pembeda tersebut adalah generasi Z mulai sudah mengenal dengan internet dan media sosial sejak lahir. Indonesia mulai mengenal internet pada periode 1990an dan disusul masuk media sosial di periode 2000an. Hal ini dibuktikan oleh munculnya untuk pertama kali Internet Service Provider (ISP) komersial Indonesia yang bernama IndoNet pada tahun 1994 . Sedangkan media sosial pertama di Indonesia adalah Friendster yang masuk

pada tahun 2002 . Generasi Baby Boomers, Y, dan X perlahan beradaptasi dari zaman yang serba analog menuju ke zaman yang serba digital. Hanya Generasi Z yang merupakan generasi pertama yang telah terhubung dengan dunia internet dan sosial media sejak lahir. Tak hanya itu, Generasi Z dicirikan memiliki kerja sama tim yang berada pada tingkat virtual dan hanya dilakukan jika dalam keadaan terpaksa. Sedangkan Gen Y memiliki kerja sama tim yang mempunyai keyakinan akan keberhasilan pada proses upaya umum Individu yang lahir pada periode generasi Z mulai akan menguasai sebagian besar populasi di Indonesia. Fenomena tersebut didukung oleh informasi Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyatakan berdasarkan jumlah total populasi Indonesia yang berkisar 270,2 jiwa, persentase Generasi Z mencapai angka 27,9% Fenomena tersebut didukung dengan perkiraan bahwa pada tahun 2025, generasi Z akan menyumbangkan persentase jumlah angkatan kerja sebanyak 27% . Namun, menurut informasi Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021-2022 mencatat bahwa jumlah generasi Z yang menganggur berada di angka 9.8 juta orang pada agustus 2023. Angka pengangguran tersebut didominasi oleh generasi Z berjenis kelamin perempuan sebesar 5,73 juta orang . Angka pengangguran tersebut disebabkan oleh berbagai faktor yang membuat generasi Z lebih memilih tidak bekerja. Selain karena ketidaksesuaian antara pendidikan yang di tempuh dengan lapangan kerja, generasi Z juga ternyata (Firamadhina & Krisnani, 2020) (Firamadhina & Krisnani, 2020) (Bencsik et al., 2016). (Admin SMP, 2023) (Depari, 2016) (Bencsik et al., 2016). (Katingka, 2023). (Sali, 2023) (Enggar, 2024) lebih memilih menganggur daripada tidak memiliki kebahagiaan di tempat kerja. . T olak ukur dari kebahagiaan generasi Z yaitu apabila kesetaraan, keberagaman dan inklusivitas dapat diterapkan pada perusahaan . Tak hanya itu, generasi Z juga sering mempertimbangkan beberapa hal dalam memilih pekerjaan jika dibandingkan dengan generasi lainnya. Survei deloitte global, generasi z memandang nilai dari suatu perusahaan dan ingin bekerja di tempat yang sesuai dengan prinsip mereka. Menurut survei, 64% generasi Z ingin bekerja di

tempat yang punya prinsip nilai yang serupa . Generasi Z juga haus akan proses mengembangkan diri, mengumpulkan feedback dari pihak manapun serta merasa berdaya dalam memutuskan pilihan hidup (Leslie et.al sebagaimana dikutip oleh . Tenaga kerja yang lahir pada generasi Z memiliki memiliki orientasi karir, generasi, memiliki ambisi, mampu pada hal teknis serta punya pengetahuan bahasa pada tingkat tinggi di tempat kerja . Berdasarkan hal tersebut, maka generasi Z membutuhkan ruang untuk mengemukakan argumennya di tempat kerja untuk mencapai sustainability perusahaan yang efektif serta menghindari potensi krisis dalam perusahaan. Hal ini cukup penting agar para tenaga kerja yang lahir pada generasi Z dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan untuk perusahaan mengingat bahwa kebutuhan generasi Z di tempat kerja salah satunya adalah kebutuhan untuk merasa berdaya dalam melakukan tugas pekerjaannya. Namun, ada sebagian perusahaan yang kurang dapat menerima hal yang menjadi ciri khas dari gen erasi Z yang menyebabkan munculnya persepsi bahwa Generasi Z yang dinilai kurang memiliki rasa hormat, memiliki mental yang kurang kuat serta tidak dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan (Henry sebagaimana dikutip oleh . Persepsi tersebut yang memicu tenaga kerja generasi Z enggan memberikan argumennya ( Voice Behavior ) perihal seluruh hal yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Employee voice behavior adalah salah satu perilaku yang dibutuhkan untuk kepentingan proses kemajuan dan keberlanjutan sebuah perusahaan (Su et.al sebagaimana dikutip oleh . Voice behavior adalah suatu hal yang memiliki korelasi dengan bagaimana karyawan dalam menyumbangkan ide, masukan, ataupun gagasan baik yang dapat mengembangkan perusahaan tersebut (Guzman & Espejo sebagaimana dikutip oleh . Voice behavior didefinisikan sebagai suatu tingkah laku dalam memberikan komentar yang memiliki orientasi pada perubahan dengan tujuan agar menciptakan perbaikan dalam perusahaannya dan bukan hanya memberikan kritikan pada suatu kondisi . Perusahaan seharusnya mencari karyawan Generasi Z yang memiliki kemampuan voice behavior yang baik demi pertumbuhan perusahaan.

Karyawan yang memiliki kemampuan voice behavior yang tinggi akan cenderung aktif dalam menyampaikan berbagai saran yang dapat mengatasi beberapa permasalahan perusahaan dan seringkali menasehati rekan kerja jika perilaku mereka kurang produktif. Sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan voice behavior yang rendah akan cenderung tidak aktif dalam menyampaikan berbagai saran yang dapat mengatasi beberapa isu-isu perusahaan dan bersikap diam saja jika melihat perilaku rekan kerjanya yang tidak produktif. Penyampaian suatu saran dan kekhawatiran yang membangun adalah suatu hal yang menjadi lingkup pembahasan dari voice. Merujuk pada penelitian Van dyne dan Le Pine, 1998), ada dua dimensi voice, yaitu aspek Promotive dan Prohibitive. Aspek Promotive yang dapat diartikan sebagai suatu cara pengekspresian diri karyawan terhadap berbagai ide gagasan baru untuk meningkatkan proses pekerjaan yang dapat membantu perusahaan dapat (Enggar, 2024) (Caesaria & Kasih, 2022) (Saputra, 2023) (Soerjoatmodjo, 2023) (Wicaksana & Adhiningtyas, 2020) (Soerjoatmodjo, 2023) (Reisa & Sudibjo, 2020) (Reisa & Sudibjo, 2020) (Van Dyne et al., 2003) (Liang et al., 2012) (Van Dyne et al., 2003) berkembang lebih baik lagi. Tak hanya itu, aspek Prohibitive juga menjadi fokus utama penelitian tentang voice. Aspek prohibitive dapat diartikan sebagai pengekspresian kekhawatiran karyawan tentang praktek kerja, insiden serta tingkah laku berbahaya karyawan yang dapat memicu gejala bahaya bagi suatu perusahaan Voice behavior karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satu ketika karyawan memiliki occupational self efficacy yang cenderung tinggi. Occupational self efficacy menurut Schyns dan Sczesny sebagaimana dikutip oleh memiliki arti sebagai keyakinan yang seseorang punya untuk dapat membereskan pekerjaan yang dihadapi karena memiliki tingkah laku yang sesuai dengan syarat suatu pekerjaan. Karyawan akan tetap tenang saat menghadapi masalah pekerjaan karena yakin pada kemampuan dirinya dan selalu yakin akan menemukan solusi yang tepat bagi permasalahan dalam pekerjaan menjadi bukti occupational self efficacy yang tinggi. Sedangkan karyawan dengan



2017) (Rigotti et al., 2008) (Svendsen & Joensson, 2016) (Kim et al., 2018) (Jassawalla & Sashittal, 2017) (Hatipoglu & Inelmen, 2017) (Kim et al., 2015) (Tangirala et al., 2013) (Janssen & Gao, 2015) (Svendsen & Joensson, 2016) (Schmitt et al., 2016) (Song et al., 2018) (Eibl et al., 2020) (Frömmner et al., 2021) (Jia et al., 2022) (Lee et al., 2023) (J. Yang et al., 2023) (Svendsen & Joensson, 2016) (Chiesa et al., 2016) (Wahyuni, 2017) (Hartman & Barber, 2019) (Prahara & Indriani, 2019) (Oberman et al., 2021) (Y. Yang et al., 2023) (Rubianto & Kembaren, 2023) Penelitian ini layak untuk dikaji karena peneliti menemukan fenomena pengaruh antara variabel occupational self efficacy dengan variabel voice behavior pada karyawan generasi Z dari survei wawancara kepada 3 karyawan Gen Z yang aktif bekerja. Tujuan dari survei wawancara yang dilakukan peneliti ini adalah untuk mengetahui apakah occupational self efficacy itu berpengaruh atau tidak pada voice behavior pada karyawan Gen Z. Peneliti melakukan wawancara kepada 3 narasumber. Dua Narasumber pertama berinisial TD dan PR. Narasumber berinisial TD memiliki occupational self-efficacy yang cukup tinggi karena sudah bekerja pada posisi tersebut selama 5 tahun lebih dan merasa bahwa ia memahami proses kerja dan berbagai hal yang berkaitan dengan posisi tersebut. Tak hanya itu, latar belakang pendidikannya yang linear meyakinkan dirinya bahwa mampu melaksanakan seluruh tugas pada posisi kerja tersebut. TD dalam menyampaikan voice sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan dirinya yang cukup percaya diri secara aktif memberikan saran mengenai berbagai permasalahan yang dialami oleh unit kerjanya. Selain itu, TD juga menyatakan bahwa dirinya menyumbangkan saran kepada para karyawan dibawah naungannya agar dapat memperbaiki prosedur kerja unit. Narasumber TD juga mengatakan bahwa dirinya sering kali menyuarakan argumen dan idenya mengenai berbagai hal yang kurang sesuai dan dapat memicu masalah untuk unit kerja tersebut. Narasumber PR bekerja pada posisi Operator Gudang pada suatu industri garmen selama kurang lebih 1 tahun, narasumber berinisial TD bekerja di

posisi sebagai head office representative salah perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi selama 5 tahun. Occupational Self- efficacy yang dimiliki PR cukup baik karena menurut dirinya sudah cukup paham mengenai proses kerja di posisinya saat ini sehingga hal tersebut dapat sedikit menggambarkan occupational self efficacy dari PR cenderung baik. Hal tersebut dibuktikan dengan sikapnya tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan dengan mengharapkan kemampuan yang ia miliki mengenai pekerjaannya serta dirinya mampu menemukan solusi yang baik jika dihadapkan pada suatu masalah pada divisi kerjanya saat ini. PR saat menyumbangkan voice juga cukup percaya diri. Namun, hal tersebut hanya berlaku saat menyampaikan voice pada rekan kerja saja. Bukti jika PR menyampaikan voice dengan baik adalah dirinya sering mengirim saran personal mengenai berbagai permasalahan yang terjadi dan saran untuk pengembangan prosedur kerja pada posisi tempat ia bekerja. Rasa kepercayaan diri PR sedikit berkurang untuk menyampaikan voice pada atasannya karena beberapa saran yang disampaikan tidak terlalu ditanggapi oleh atasan. Peneliti juga kembali melakukan wawancara kepada satu narasumber karyawan Generasi Z, yaitu Narasumber berinisial MH yang bekerja pada posisi perekayasa pada suatu perusahaan teknologi selama 6 tahun. MH memiliki Occupational Self-efficacy yang cukup baik karena menurut dirinya sudah cukup paham mengenai proses kerja di posisinya saat ini sehingga hal tersebut dapat sedikit menggambarkan occupational self efficacy dari MH cenderung baik. Hal tersebut tercermin dari sikapnya tetap tenang ketika dihadapkan pada berbagai masalah kerja karena meyakini kemampuan yang ia miliki mengenai pekerjaannya serta dirinya mampu implementasikan pengetahuan dan kemampuannya dalam menemukan solusi yang baik untuk masalah pada divisi kerjanya saat ini. PR cukup baik dalam menyampaikan voice mengenai pekerjaannya. Bukti jika PR menyampaikan voice dengan baik adalah dirinya sering menyampaikan ide baru mengenai berbagai permasalahan yang terjadi dan saran untuk pengembangan prosedur kerja pada posisi tempat ia bekerja. MH juga

cukup percaya diri dalam menyampaikan voice kepada atasannya, tetapi hanya pada saat tertentu saja. Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa jika perusahaan memberikan hak menyuarkan suara yang adil dan merata pada karyawan Generasi z, maka hal tersebut akan sangat berguna bagi pengembangan perusahaan. Tak hanya itu, adanya Generasi Z di tempat kerja dapat mendatangkan kabar baik seperti ditemukannya ide atau gagasan baru yang mengenai alur kerja semakin baik, inovatif dan efektif. Dampak adanya generasi Z ditempat kerja juga berguna untuk menilai apakah proses dan prosedur kerja yang telah lama dilakukan oleh karyawan lama masih relevan dan efektif dilakukan pada masa saat ini atau sudah tidak relevan dan efektif lagi.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dilihat bahwa penyampaian voice oleh karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh rasa yakin atas kemampuan diri dapat menyelesaikan pekerjaan pada bidang kerja yang sedang digeluti dan seberapa besar atasan atau pihak perusahaan dalam memberdayakan potensi yang dimiliki oleh Generasi Z sehingga menghasilkan suatu argumentasi perbaikan bagi perusahaan. Penelitian mengenai voice sangat perlu untuk dikaji lebih dalam karena berdasarkan 4 penelitian mengenai voice , tidak ada satupun penelitian voice behavior yang menjadikan occupational self efficacy sebagai variabel prediktor. Terdapat beberapa kebaharuan pada penelitian ini berdasarkan komparasi dari 4 penelitian voice yang ditemukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu fokus mengkaji pengaruh voice behavior dengan variabel konstruk lain seperti penelitian yang dibuat oleh ; . Tak hanya itu, penelitian lain yang mengkaji voice behavior juga hanya mengkaji gambaran voice behavior dan hubungan voice behavior dengan variabel konstruk lain seperti yang dibuat oleh ;

Berdasarkan empat penelitian terdahulu mengenai voice, maka penelitian ini mempunyai beberapa kebaharuan seperti penelitian ini mengkaji pengaruh konstruk lain terhadap voice behavior , yaitu occupational self efficacy pada 349 karyawan Generasi Z yang aktif bekerja.

### 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah riset ini, yaitu apakah terdapat pengaruh occupational

self efficacy terhadap voice behavior pada karyawan Gen Z? 1.3 Tujuan

Penelitian Riset ini memiliki tujuan, yaitu mencari tahu pengaruh occupational self efficacy terhadap voice behavior pada karyawan generasi

Z 1.4 Manfaat Penelitian 1.4.1 Manfaat Teoritis 1. Riset ini bisa

dijadikan bahan bacaan mengenai occupational self efficacy dan voice behavior untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam khususnya dalam kajian mengenai voice behavior. 2. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan rujukan penelitian – penelitian berikutnya yang berkaitan occupational self efficacy dan voice behavior . (Putriyandra, 2023) (Shabihah, 2023) (Yuliastuti, 2023) (Prastika, 2018)

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Riset yang dilakukan bermanfaat untuk dijadikan sebagai acuan ide bagi pihak perusahaan dalam pemberian kesempatan karyawan Generasi Z dalam memahami tentang occupational self-efficacy dan voice behavior melalui kegiatan seperti workshop atau seminar. 2. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk karyawan pada bagian human resources dalam pengembangan program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan occupational self-efficacy dan voice behavior pada karyawan. 9 15 BAB 2 TINJAUAN

PUSTAKA 2.1 Voice Behavior 2.1 1 Definisi Voice Behavior Voice behavior

dapat didefinisikan sebagai suatu tingkah laku yang tidak wajib dilakukan oleh karyawan dalam mengatur ekspresi tentang tantangan yang membangun yang memiliki tujuan untuk mendatangkan proses perbaikan dan bukan hanya fokus dalam memberikan kritikan (Van dyne sebagaimana dikutip oleh Voice Behavior merupakan sikap karyawan dalam memberikan suara kekhawatiran, opini, atau ide yang memiliki kaitan terhadap perbaikan Liang et al., 2012) atau kegagalan dalam proses kerja yang mampu menyumbangkan hasil positif, meningkatkan kinerja kerja, dan mencegah krisis dalam tempat kerja . Tak hanya itu, penelitian terbaru dari yang melakukan rekonstruksi pada teori asli dari Dyne dengan cara mengembangkan dua aspek yang berkaitan dengan variable voice behavior yaitu promotive dan prohibitive voice. Voice behavior didefinisikan sebagai komunikasi informal dan bebas mengenai ide, saran, kekhawatiran, masalah, atau pendapat

tentang isu-isu terkait pekerjaan, dengan maksud untuk menghasilkan perbaikan atau perubahan . 1 “ Voice is discretionary communication of ideas , suggestions, concerns, or opinions about work-related issues with the intent to improve organizational or unit functioning 17 (hlm 375) . Merujuk pada definisi voice behavior yang dikemukakan oleh Morrison, maka peneliti menyatakan bahwa dasar teori variabel voice behavior pada penelitian ini menggunakan teori . Peneliti menggunakan definisi Morrison karena Morrison merupakan tokoh yang paling banyak di sitasi yaitu 2151 kali berdasarkan google scholar 16 Juli 2024. Tak hanya itu, Morrison juga merupakan peneliti yang cukup sering membahas mengenai voice behavior terbukti dari beberapa studi literatur ; ; . Selain itu, juga mengembangkan definisi voice dari dan masih menggunakan definisi yang sama hingga tahun 2023. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengacu pada definisi .

### 2.1.2 Dimensi Voice Behavior

Penelitian ini menggunakan dimensi dari karena melakukan 3 studi yang mengukur suara karyawan dan kemudian menguji pengaruh lainnya terhadap agensi karyawan, persekutuan dan status sosial dengan menggunakan 3 metode yang berbeda seperti survey, sketsa, percobaan laboratorium, serta operasionalisasi suara yang mencakup promotive dan prohibitive. Hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara suara dengan penilaian status menggunakan 3 operasional suara yang mencakup keduanya secara promotive dan prohibitive. Selain itu, Morrison tidak pernah membuat dimensi voice behavior dan juga tidak membuat definisi voice behavior dalam studi literturnya tahun 2012. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang juga menggunakan definisi dari Morrison dan dimensi dari Liang, seperti penelitian . Voice behavior mempunyai dua dimensi menurut sebagai berikut: a. Promotive Voice Promotive voice dapat diartikan sebagai pemberian ide atau gagasan baru yang datang dari argumentasi karyawan sebagai bentuk peningkatan fungsi dan kegunaan suatu bidang kerja bahkan suatu perusahaan secara menyeluruh. Promotive voice juga termasuk juga sikap pemberian solusi dan saran problem solving yang inovatif serta

bersifat memperbaiki agar perusahaan dapat mampu lebih berfungsi dan berguna secara ideal dan realistis pada masa yang akan datang. b. Prohibitive Voice (Liang et al., 2012) Liang et al., (2012) (Morrison, 2023) (Morrison, 2011) (Morrison, 2011) (Morrison, 2011 Morrison, 2014 Morrison et al., 2020) Morrison, 2023) (Morrison, 2011) (LePine & Van Dyne, 1998) (Morrison, 2011) Liang et al. (2012) Weiss & Morrison (2019) Weiss & Morrison (2019) (Liang et al., 2012) (Prihatsanti et al., 2019; Hadisa et al., 2023; Yulidha & Fajrianti, 2024) Liang et al. (2012) Prohibitive voice dapat didefinisikan sebagai suatu ekspresi karyawan yang mendeskripsikan mengenai kekhawatiran pada rangkaian proses kerja, peristiwa yang tidak terduga pada proses kerja atau sebagian karyawan dengan perilaku yang dapat mampu merugikan perusahaan. Prohibitive voice tidak hanya fokus pada masa depan perusahaan, tetapi juga turut berfokus pada berbagai hal terdahulu yang pernah terjadi dan menjadi faktor yang dapat mendatangkan bahaya bagi perusahaan tanpa menyumbangkan solusi. Berdasarkan focus dari prohibitive voice tersebut membuat karyawan yang memiliki prohibitive voice cukup menyumbangkan peran yang signifikan dalam perusahaan dengan cara melakukan tindakan preventif maupun represif terkait masalah yang tidak terdeteksi pada masa yang lampau.

### 2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Voice Behavior Menurut ada 6 faktor yang mempengaruhi voice behavior sebagai berikut:

a. Latent Voice Opportunity Faktor ini terjadi ketika karyawan memiliki kesadaran akan suatu masalah yang terjadi di tempat kerja dan memiliki ide serta informasi yang memiliki potensi untuk dibagikan sehingga muncul suatu peluang karyawan untuk melakukan Voice di tempat kerja mengenai suatu masalah. Karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi akan terjadi suatu masalah ditempat kerja biasa sangat terdorong untuk melakukan voice di tempat kerja.

b. Individual Characteristic Faktor yang mempengaruhi perilaku bersuara biasanya datang dari disposisi pribadi karyawan seperti inisiatif pribadi, ekstrasversi, kepribadian proaktif dan kesadaran. Tak hanya itu, perilaku bersuara juga dipengaruhi oleh proses evaluasi

mengenai kontrol pribadi, motivasi, status dan jabatan karyawan. c. Attitudes and Emotion Karyawan melakukan perilaku bersuara di tempat kerja ketika karyawan tersebut merasakan tanggung jawab yang besar akan terjadinya suatu perubahan dan merasa memiliki kewajiban terhadap perusahaan tersebut. Karyawan juga akan melakukan perilaku bersuara ketika mereka merasakan adanya kecocokan dirinya dengan pekerjaan yang sedang ditekuni. Voice juga muncul saat karyawan menunjukkan suara yang membangun saat perusahaan mendukung karyawan. d. Leader's style, behavior personality Gaya kepemimpinan suatu pemimpin perusahaan mempengaruhi voice karyawan yang tinggi. Pemimpin yang mampu mengarahkan, membina serta memberikan mendukung terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan akan membuat karyawan lebih aktif dalam menyuarakan pendapat di tempat kerja. Pemimpin yang memiliki kepribadian yang sesuai dan cocok dengan karyawan juga menyumbang pengaruh terhadap voice yang dilakukan oleh karyawan. e. Relation and Contextual factors Karyawan akan cenderung termotivasi untuk bersuara saat mereka meyakini bahwa rekan kerja mereka menghormati mereka mempunyai keyakinan kontrol yang lebih kuat dan suasana hati yang positif. Karyawan juga akan terdorong untuk melakukan perubahan Morrison, (2023) konstruktif yang mengarah pada promotive voice saat mereka menerima dukungan dari rekan kerja mereka. f. Differential predictors of promotive and prohibitive voice Promotive voice berhubungan positif dengan pemberian ide yang konstruktif untuk pengembangan perusahaan. Sedangkan prohibitive voice biasanya berhubungan positif dengan perilaku untuk mencegah hal yang dapat mengganggu atau merugikan suatu perusahaan. Dua hal tersebut dapat mendefinisikan adanya voice pada karyawan sesuai tujuan dari voice tersebut.

## 2.2 Occupational Self Efficacy

### 2.2.1 Definisi Occupational Self Efficacy

Bandura (1995) pertama kali memperkenalkan konsep self-efficacy secara general. Kemudian konsep self efficacy dikembangkan oleh menjadi konsep yang lebih spesifik dan berfokus pada kemampuan diri dalam pekerjaan tertentu yang disebut occupational self-efficacy . “ Occupational self efficacy It refers to the competence that a person feels concerning

the ability to successfully fulfill the tasks involved in his or her job (239) .  
memberikan penjelasan bahwa occupational self-efficacy dimaknai sebagai suatu keadaan dimana karyawan yakin tentang kemampuan dan kompetensi diri dalam menunjukkan kinerja kerja yang baik pada berbagai tugas kerja dan kondisi kerja. Occupational Self Efficacy merupakan keyakinan terhadap kemampuan serta kompetensi yang dimiliki individu ketika melakukan pekerjaannya (Pethe, dkk, sebagaimana dikutip oleh Merujuk pada definisi Occupational Self-Efficacy yang dikemukakan oleh Rigotti, maka peneliti menyatakan bahwa dasar teori variabel voice behavior pada penelitian ini menggunakan teori . 2.2.2 Dimensi Occupational Self Efficacy Menurut , occupational self efficacy tidak memiliki dimensi karena merupakan konstruk unidimensional 2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Occupational self efficacy Menurut menyatakan bahwa ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi occupational self-efficacy sebagai berikut:  
a) Personal Performance Accomplishments Pencapaian kinerja pribadi yang baik dalam pekerjaan membuat tingkat efikasi diri karyawan dalam bekerja juga dapat meningkat. Hal ini berkaitan dengan pencapaian positif karyawan di tempat kerja membuat mereka lebih meyakini bahwa mereka mampu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan sesuai kinerja kerja yang telah dicapai sebelumnya. Hal ini juga mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas serupa dimasa yang akan datang. b) Perceived Level of Self-Efficacy Tingkat keyakinan diri karyawan saat melihat orang lain mampu sukses pada situasi dan posisi kerja yang sama dengan dirinya dapat membuat tingkat efikasi diri karyawan dalam bekerja menjadi meningkat. Karyawan akan meyakini bahwa dirinya mampu mengerjakan (Rigotti et al., 2008) (Rigotti et al., 2008) Schyns & Moldzio, (2009) (Ariani & Nugroho, 2019) (Rigotti et al., 2008) (Rigotti et al., 2008) (Smith, 2009) tugas pekerjaan tertentu disaat dirinya melihat orang lain tampil sukses pada pekerjaan yang serupa. c) Verbal Persuasion Faktor yang mempengaruhi efikasi diri karyawan di tempat kerja juga datang dari persuasi verbal. Karyawan akan memiliki efikasi diri di tempat

kerja yang tinggi saat diberikan persuasi verbal oleh orang lain mengenai kepercayaan orang lain bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu dan sukses dalam posisi kerja tertentu. d) Individuals Emotions Regarding Performance of Task Efikasi diri karyawan di tempat kerja bisa dipengaruhi oleh emosional karyawan terhadap kinerja suatu tugas atau tujuan pekerjaan. Ketakutan, kecemasan dan kesusahan suatu tugas pekerjaan dapat melemahkan kinerja karyawan dan menurunkan keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. 2.3 Kerangka Berpikir Generasi Z dalam memilih pekerjaan lebih mengutamakan kepuasan dan kebahagiaan kerjanya dibandingkan dengan kestabilan kerja (Enggar, 2024). Kebahagiaan dan kepuasan kerja bagi generasi Z yaitu jika perusahaan tersebut dapat menegakkan kesetaraan, keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja (Caesaria & Kasih, 2022). Generasi Z juga haus akan proses mengembangkan diri, mengumpulkan feedback dari pihak manapun serta merasa berdaya dalam memutuskan pilihan hidup (Leslie et.al sebagaimana dikutip oleh . Beberapa hal tersebut memperlihatkan bahwa sebenarnya generasi Z perlu ruang untuk mengemukakan voice yang terdiri dari saran, pendapat hingga kritikan yang membangun bagi perusahaan. Voice Behavior karyawan di tempat kerja dipicu oleh beberapa faktor penyebab. Salah satu faktor yang memicu yaitu occupational self-efficacy yang dimana menjadi bentuk keyakinan karyawan kemampuan dirinya untuk mengelola dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban di tempat kerja . Adanya keyakinan atas kemampuan diri dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja akan mendorong karyawan aktif dalam berperilaku bersuara di tempat kerja . Karyawan yang yakin dengan kemampuan dan kompetensinya dalam bekerja akan cenderung lebih percaya diri dalam menunjukkan voice behavior di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena adanya kepercayaan dan pemberdayaan karyawan melalui verbal persuasion dari rekan kerja dan atasan yang dapat menimbulkan kepercayaan diri karyawan untuk mengemukakan berbagai ide dan gagasan mengenai pengembangan 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. Hasil survei wawancara ini juga relevan dengan faktor yang mempengaruhi voice behavior menurut yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan, membina serta memberikan mendukung terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan akan membuat karyawan lebih aktif dalam menyuarakan pendapat di tempat kerja. Pemimpin yang memiliki kepribadian yang sesuai dan cocok dengan karyawan juga menyumbang pengaruh terhadap voice (Soerjoatmodjo, 2023) (Rigotti et al., 2008) (Svendsen & Joensson, 2016) (Smith, 2009) yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, occupational self efficacy dapat mengundang Generasi Z untuk menyuarakan ide, gagasan maupun kritikan yang dapat berguna untuk pengembangan perusahaan. Gambar 2.1 Alur Kerangka Berpikir 2.4 Hipotesis Penelitian H0: Tidak terdapat pengaruh occupational self efficacy terhadap voice behavior pada karyawan Gen Z Ha: Terdapat pengaruh occupational self efficacy terhadap voice behavior pada karyawan Gen Z

### BAB 3 METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian

Riset ini menggunakan teknik kuantitatif. Teknik ini merupakan suatu perolehan hasil dari pengujian variabel penelitian berupa angka, yang kemudian dapat peneliti analisis dan interpretasikan dengan melalui berbagai teknik statistik dua variabel penelitian ini akan secara statistik yang menghasilkan angka yang kemudian akan diinterpretasikan dan dianalisis menjadi hasil riset yang komprehensif.

### 3.2 Variabel Penelitian

Voice behavior ialah variabel dependen (DV) serta occupational self efficacy ialah variabel independen (IV). Riset ini memiliki tujuan untuk melihat apakah occupational self efficacy berpengaruh terhadap voice behavior pada karyawan generasi Z yang bekerja (Gravetter & Forzano, 2019)

#### 3.2.1 Definisi Operasional Voice Behavior

Secara definisi operasional, voice behavior scale (VBS) adalah instrumen untuk mengukur voice behavior . Terdapat dua dimensi yang di ukur oleh VBS

berdasarkan teori promotive voice dan prohibitive voice . Jika skor total voice behavior yang didapatkan karyawan gen Z semakin tinggi maka karyawan gen Z cenderung memiliki voice behavior yang semakin tinggi. Sebaliknya, jika skor total voice behavior yang didapatkan karyawan gen Z rendah, maka karyawan gen Z cenderung memiliki voice behavior yang rendah.

### 3.2.2 Definisi Operasional Occupational Self Efficacy Secara definisi operasional, occupational self-efficacy merupakan penilaian total dari Occupational Self-Efficacy Scale (OSS-6). OSS ini merupakan konstruk unidimensional sehingga tidak memiliki dimensi yang terdiri dari 6 item pernyataan berdasarkan teori . Karyawan gen z dengan skor tinggi pada occupational self-efficacy, cenderung mempunyai occupational self-efficacy yang tinggi, begitupun sebaliknya..

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini, yaitu karyawan gen Z yang sedang bekerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021-2022 mencatat bahwa jumlah karyawan generasi Z berada di angka 9.8 juta orang pada agustus 2023 (Enggar, 2024). Berdasarkan data populasi generasi Z, maka data penelitian yang akan dikumpulkan pada penelitian ini berjumlah minimal 349 responden sesuai tabel penentuan jumlah sampel penelitian yang dikemukakan oleh Isaac dan Michael (sebagaimana dikutip dalam bahwasanya jika populasi subjek lebih dari 1 juta subjek, maka total sampel yang perlu dikumpulkan adalah minimal 349 responden. Sampel merupakan kelompok kecil yang bersumber dari suatu populasi untuk mewakili data dalam suatu penelitian . Semakin banyak jumlah sampel partisipan, maka semakin akurat hasil penelitian untuk merepresentasikan populasi. Total sampel riset ditentukan berdasarkan tingkat kesalahan maksimum 5% sesuai tabel Isaac dan Michael (sebagaimana dikutip dalam . Jumlah subjek yang direncanakan peneliti dalam penelitian ini sebanyak minimal 349 partisipan.

5 Pada riset ini, Teknik non-probability sampling, jenis convenience sampling digunakan untuk pengambilan sampel yang mana teknik tersebut tergantung ketersediaan dan lokasi subjek yang mudah dijangkau . Peneliti menerapkan teknik ini karena terdapat karakteristik partisipan penelitian yang perlu dipenuhi. Terdapat

kriteria sampel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu:  $\square$  Karyawan gen Z (1995 – 2012) di Indonesia  $\square$  Sedang bekerja aktif sebagai pekerja formal

### 3.4 Instrumen Penelitian

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan 2 instrumen yaitu, Voice Behavior Scale (VBS) dan Occupational Self Efficacy Scale (OSS-6). Berikut ini dilampirkan penjelasan tentang kedua instrumen dalam penelitian ini. (Liang et al., 2012) (Rigotti et al., 2008) Sugiyono, 2017) (Gravetter & Forzano, 2019) Sugiyono, 2017) (Gravetter & Forzano, 2019)

#### 3.4.1 Deskripsi Instrumen Voice Behavior

Alat ukur Voice Behavior Scale (VBS) yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan yang kemudian diadaptasi oleh peneliti untuk menjadi instrumen alat ukur pada penelitian ini. Proses adaptasi instrumen yang dilakukan oleh peneliti diawali dengan melakukan penerjemahan bahasa butir alat ukur dari bahasa aslinya yaitu bahasa Inggris menjadi butir pernyataan yang berbahasa Indonesia. Kemudian, peneliti melakukan diskusi secara langsung pada saat bimbingan penelitian ini dengan ahli yang memahami mengenai konsep dari alat ukur voice behavior scale sebagai expert judgement. Setelah melakukan diskusi ahli, peneliti kemudian melakukan uji coba keterbacaan alat ukur kepada subjek penelitian dalam jumlah yang kecil untuk melihat apakah aitem instrumen dapat dipahami responden penelitian. Merujuk hasil uji coba yang diperoleh menunjukkan jika terdapat 2 aitem yaitu aitem 6 dan 7 yang kurang dipahami oleh responden. Peneliti memperbaiki struktur kalimat kedua aitem tersebut sesuai masukan dari responden. Alat ukur Voice Behavior Scale (VBS) memiliki 10 aitem untuk mengukur variabel voice behavior. Tabel 3.1 menampilkan aitem alat ukur VBS.

10	Skala dengan rentang pilihan jawaban mulai bobot 1
2	“Sangat tidak setuju
10	hingga bobot 5 “Sangat setuju” disebut skala likert.

Terdapat 5 pilihan skala likert yang digunakan peneliti berdasarkan Liang et.al (2012). Total skor keseluruhan akan dijumlahkan dan akan masuk pada tahap interpretasi. Skor total yang tinggi merepresentasikan kecenderungan voice behavior yang tinggi, sedangkan skor total yang rendah merepresentasikan kecenderungan voice

behavior yang rendah. Tabel 3.1 Blueprint alat ukur Voice Behavior Dimensi VBS Nomor Aitem Jumlah Aitem Promotive 1, 2, 3, 4, 5 5 Prohibitive 6, 7, 8, 9, 10 5 Total aitem 10 3.4.2 Deskripsi Instrumen Occupational Self Efficacy Alat ukur Occupational Self-Efficacy Scale (OSS-6) yang dikonstruksikan oleh kemudian diadaptasi peneliti untuk menjadi instrumen pada penelitian ini. Proses adaptasi alat ukur yang dilakukan oleh peneliti diawali dengan melakukan penerjemahan bahasa butir alat ukur dari bahasa aslinya yaitu bahasa Inggris menjadi butir pernyataan yang berbahasa Indonesia. Setelah melakukan penerjemahan, peneliti kemudian melakukan uji coba keterbacaan alat ukur kepada subjek penelitian dalam jumlah yang kecil untuk melihat apakah aitem instrumen dapat dipahami oleh responden penelitian. Hasil dari uji coba tersebut menyatakan bahwa aitem no 4 kurang dipahami oleh responden. Peneliti memperbaiki struktur kalimat kedua aitem tersebut sesuai masukan dari responden. Alat ukur Occupational Self-Efficacy Scale (OSS-6) terdiri dari 6 aitem berbentuk pernyataan digunakan untuk mengukur variabel occupational self-efficacy. OSS 6 adalah skala unidimensional sehingga tidak memiliki dimensi. Skala yang mempunyai rentang pilihan jawaban dari bobot 1 “Sangat tidak sesuai” sampai bobot 6 “Sangat sesuai” disebut skala likert. Peneliti menggunakan 6 pilihan skala Likert berdasarkan Rigotti et al. (2008). Total keseluruhan skor akan dijumlahkan dan akan masuk pada tahap interpretasi. Skor total yang tinggi merepresentasikan kecenderungan occupational self efficacy yang tinggi, sedangkan skor total yang rendah merepresentasikan kecenderungan occupational self efficacy yang rendah. (Liang et al., 2012) Rigotti et al., (2008) 3.4.3 Pengujian Psikometri 3.4.3.1 Pengujian Psikometri Alat Ukur Voice Behavior Berikut pengujian alat ukur voice behavior dengan menggunakan 31 responden. **11** 1. Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas menggunakan konsistensi internal dengan cronbach’s alpha. Pengujian reliabilitas cronbach alpha dapat dikatakan reliabel ketika koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,7 Alat ukur voice behavior scale pada riset memaparkan reliabilitas dengan nilai 0,839. Berdasarkan hasil

tersebut, maka dapat disimpulkan VBS reliabel mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur voice behavior. 2 2. Uji Validitas Content validity merupakan salah satu metode pengujian validitas yang digunakan peneliti dalam menguji validitas alat ukur variabel. Tujuan dilakukannya Content validity adalah untuk melihat keterwakilan alat ukur terhadap isi konten yang didasarkan pada sejumlah evaluasi dan penilaian subject matter expert (SME) Penelitian ini melibatkan dosen pembimbing sebagai expert judgement dalam melakukan uji validitas. Selanjutnya, peneliti melakukan uji keterbacaan pada dua subjek penelitian. Hasil uji keterbacaan menunjukkan bahwa alat ukur Voice Behavior Scale (VBS) mampu dipahami dengan baik meskipun ada satu saran perbaikan pada aitem alat ukur nomer 6 sehingga peneliti perlu memperbaiki struktur kalimat dari pernyataan nomor 6 alat ukur VBS. Merujuk hasil uji validitas konten melalui penilaian ahli dan uji keterbacaan pada responden riset, maka alat ukur VBS dapat dikatakan valid. Construct validity dengan melakukan studies of internal structure menggunakan cronbach's alpha juga merupakan metode pengujian validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari dilakukannya Studies of internal structure untuk membuktikan apakah tiap aitem dalam alat ukur memiliki keterkaitan antara satu sama lain (Shultz et al., 2014). 7 Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan JASP 0.18 1, peneliti memperoleh hasil koefisien alpha sebesar 0,839. Berdasarkan acuan dari , alat ukur VBS dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur voice bahavior karena memiliki koefisien yang mencapai lebih dari sama dengan 0,70. 3. Analisis Aitem Peneliti dalam melakukan analisis butir pernyataan alat ukur VBS melihat dan merujuk pada skor item-rest correlation pada aplikasi JASP 0.17.3 Teknik ini juga dinamakan sebagai item discrimination . Peneliti menggunakan Batasan minimum 0,3 untuk mengetahui daya beda antar aitem alat tes dianggap memuaskan . Hasil analisis aitem alat ukur voice behavior scale memiliki rentang nilai antara 0,310 – 0,781. Hasil butir soal tersebut menunjukkan bahwa seluruh aitem mampu membedakan aitem sesuai yang diukur dengan baik. 3.4.3.2

Pengujian Psikometri Alat Ukur Occupational Self-Efficacy Berikut pengujian alat ukur occupational self efficacy dengan menggunakan 31 responden. 1. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas digunakan oleh peneliti adalah internal consistency melalui cronbach's alpha karena peneliti menggunakan alat ukur dengan skala yang memiliki beberapa respons dalam setiap aitemnya. Pengujian reliabilitas menggunakan cronbach alpha dapat dikatakan reliabel (Shultz et al., 2014). (Shultz et al., 2014). Shultz et al., (2014)

(Shultz et al., 2014) hanya jika koefisien reliabilitasnya mencapai atau lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan pada JASP 0.17.3 alat ukur occupational self efficacy scale menunjukkan reliabilitas dengan nilai 0,724. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan OSS reliabel dalam mengukur variabel occupational self-efficacy.  2.

Uji Validitas Content validity merupakan salah satu metode pengujian validitas yang digunakan peneliti dalam menguji validitas alat ukur variabel. Tujuan dilakukannya Content validity adalah untuk melihat keterwakilan alat ukur terhadap isi konten yang didasarkan pada sejumlah evaluasi dan penilaian subject matter expert (SME) yang melibatkan dosen pembimbing.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji keterbacaan pada dua subjek penelitian. Hasil uji keterbacaan menunjukkan bahwa alat ukur Occupational self-efficacy scale (OSS-6) mampu dipahami dengan baik meskipun ada satu saran perbaikan pada aitem alat ukur nomer 6 sehingga peneliti perlu memperbaiki struktur kalimat dari pernyataan nomor 6 alat tes VBS.

Mengacu pada hasil uji validitas konten melalui penilaian ahli dan uji keterbacaan pada responden penelitian, maka alat tes VBS dapat dikatakan valid. Construct validity dengan melakukan studies of internal structure menggunakan cronbach's alpha juga merupakan metode pengujian validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari dilakukannya Studies of internal structure untuk membuktikan apakah tiap aitem dalam alat ukur memiliki keterkaitan antara satu sama lain (Shultz et al., 2014).  7

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan JASP 0.18  1, peneliti memperoleh hasil koefisien alpha sebesar 0,724. Berdasarkan acuan dari ,

alat ukur OSS-6 dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur Occupational self-efficacy scale karena memiliki koefisien yang mencapai lebih dari sama dengan 0,70. 3. Analisis Aitem Peneliti dalam melakukan analisis butir pernyataan alat ukur OSS melihat dan merujuk pada skor item-rest correlation pada aplikasi JASP 0.17.3 Teknik ini juga dinamakan sebagai item discrimination . Batasan minimum yang digunakan oleh peneliti untuk melihat daya beda antar butir soal adalah 0,3 yang dianggap memuaskan . Hasil analisis aitem alat tes Occupational self-efficacy scale (OSS-6) memiliki rentang nilai antara 0,284 – 0,714 . Hasil butir soal tersebut menunjukkan bahwa seluruh aitem mampu membedakan aitem sesuai yang diukur dengan baik. **4** 3.5 Teknik Analisis Data

Peneliti dalam melihat pengaruh occupational self-efficacy terhadap voice behavior pada karyawan Generasi Z yang aktif bekerja melalui teknik analisis data, yaitu regresi linear sederhana . Peneliti akan melaksanakan uji hipotesis setelah uji asumsi terpenuhi. Uji asumsi terdiri dari normalitas, linearitas, independent error, dan homoskedastisitas . Uji regresi dapat dilakukan oleh peneliti jika keempat uji asumsi terpenuhi . Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mencari tahu apakah ada pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, serta besaran pengaruh kedua variabel. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis tambahan dengan uji perbedaan melalui Mann-Whitney. (Shultz et al., 2014) (Shultz et al., 2014) Shultz et al., (2014) (Shultz et al., 2014) (Goss-Sampson, 2022) (Goss-Sampson, 2022) 3.6 Prosedur Penelitian 1. Tahap Pelaksanaan Uji pilot dan uji psikometri terhadap instrumen Occupational Self-efficacy Scale OSS dan Voice Behavior VBS adalah tahap pertama dalam prosedur penelitian ini dengan melihat reliabilitas, validitas serta analisis aitem. Peneliti selanjutnya membuat Google Form yang berisi susunan instrumen penelitian yang telah lolos uji pilot serta dilengkapi dengan informed consent yang terletak pada dibagian depan Google Forms sebagai bentuk ketersediaan responden untuk ikutserta dalam penelitian dengan cara mengisi kuesioner. **12** Subjek mengisi kuesioner ini beberapa media

sosial, seperti Instagram, Whatsapp, serta Twitter. Tak hanya itu, peneliti juga menginformasikan kepada keluarga dan kerabat terdekat yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan responden penelitian. 14 Peneliti mengumpulkan data dimulai dari bulan Februari sampai April 2024. 2. Tahap Pengolahan Data

Skoring yang dilakukan oleh peneliti pada masing-masing instrumen dan menghitung skor total melalui Microsoft Excel setelah data terkumpul. Selanjutnya, peneliti melaksanakan uji statistik deskriptif untuk melihat gambaran pada variabel riset. Uji hipotesis dilakukan jika data penelitian sudah terdistribusi dengan normal dengan melakukan empat pengujian asumsi yang terdiri dari uji homoskedastisitas, linearitas, independensi eror dan normalitas. Jika keempat uji asumsi dapat terpenuhi, data penelitian terdistribusi secara normal dan dapat lanjut pada pengujian hipotesis. Setelah uji asumsi dilaksanakan, peneliti melihat pengaruh variabel dependent terhadap variabel independent menggunakan uji regresi linear sederhana. Kemudian, analisis tambahan dilakukan oleh peneliti sesuai kebutuhan riset. Pengolahan data penelitian ditutup dengan tahap penyimpulan data dari hasil riset. 1 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% Doktor/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 138 responden (40,0%). 1 16 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.

**4.2 Statistik Deskriptif Variabel Occupational Self-efficacy**

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum	SD
Occupational Self-efficacy	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.

**1** Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Voice Behavior Variabel Mean

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum	SD
Voice Behavior	37,661	11	36	6,543
Promotive	18,438	5	25	3,463
Prohibitive	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 .**

**8** 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.

**13** 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 di hipotesiskan 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  $(D) = 1,861$ ,  $p>0,193$ .

1 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 1 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. 1 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. 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. **1** Tabel 4.4 Koefisien Regresi Linear Sederhana OSS (6) dan VBS 7 Unstandardize d

$p(\text{Intercept}) 15,831 < 0,001$  Occupational Self-efficacy  $0,788 < 0,001$  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. (Gravetter & Forzano, 2019)

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

Keterangan:  $Y = \text{Voice Behavior}$   $X = \text{Occupational Self-efficacy}$  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.

**1** 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 Test of normality 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 L W p r B Jenis Kelamin Mean Voice behavior r 14395,000 0,228 0,079 Laki-laki 38,214 L L L L Perempuan n 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. 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. **6** 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. 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 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 (Svendsen & Joensson, 2016) (Svendsen & Joensson, 2016) 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. 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 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. 9 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 (Svendsen & Joensson, 2016)

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 ( 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

REPORT #22116437

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. J. Yang et al., 2023;



REPORT #22116437

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>3.33%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6084/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6084/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>0.45%</b> repository.uinsaizu.ac.id <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/13312/1/ilovepdf_merged%20%283%29.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/13312/1/ilovepdf_merged%20%283%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.33%</b> repository.ub.ac.id <a href="http://repository.ub.ac.id/168589/1/NEVA%20RACHMADINA.pdf">http://repository.ub.ac.id/168589/1/NEVA%20RACHMADINA.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.32%</b> repository.uin-suska.ac.id <a href="http://repository.uin-suska.ac.id/13737/8/8.%20BAB%20III_2018128PSI.pdf">http://repository.uin-suska.ac.id/13737/8/8.%20BAB%20III_2018128PSI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.31%</b> jurnal.ucy.ac.id <a href="https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/download/2344/2276/">https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/download/2344/2276/</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.28%</b> ejournal-polnam.ac.id <a href="https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1382/660">https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1382/660</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.19%</b> jurnal.wicida.ac.id <a href="https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/download/2462/908/9460">https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/download/2462/908/9460</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.19%</b> dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/19917/05.4%20bab%204.p..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/19917/05.4%20bab%204.p..</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.19%</b> eprints.perbanas.ac.id <a href="https://eprints.perbanas.ac.id/12/4/BAB%20II.pdf">https://eprints.perbanas.ac.id/12/4/BAB%20II.pdf</a>	●



REPORT #22116437

INTERNET SOURCE		
10.	0.16% anyflip.com <a href="https://anyflip.com/jdvan/xzpw/basic/51-91">https://anyflip.com/jdvan/xzpw/basic/51-91</a>	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.16% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/10312/5/Skripsi%20BAB%203%20%281%29.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/10312/5/Skripsi%20BAB%203%20%281%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.16% e-journals.unmul.ac.id <a href="https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/download/13765/pdf">https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/download/13765/pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.13% repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/6438/6/06.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/6438/6/06.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.11% repository.uin-suska.ac.id <a href="https://repository.uin-suska.ac.id/15469/8/8.%20BAB%20III_2018143KOM.pdf">https://repository.uin-suska.ac.id/15469/8/8.%20BAB%20III_2018143KOM.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.06% repository.unas.ac.id <a href="http://repository.unas.ac.id/7014/4/BAB%20II.pdf">http://repository.unas.ac.id/7014/4/BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.05% repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78408/1/NOVAL%20..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78408/1/NOVAL%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.02% www.frontiersin.org <a href="https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.73...">https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.73...</a>	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1.	0.26% www.frontiersin.org <a href="https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.73...">https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.73...</a>	
INTERNET SOURCE		
2.	0.03% anyflip.com <a href="https://anyflip.com/jdvan/xzpw/basic/51-91">https://anyflip.com/jdvan/xzpw/basic/51-91</a>	