Kelola
Jurnal Manajemen Pendidikan
Magister Manajemen Pendidikan
FKIP Universitas Kristen Satya Wacana
jurnalkelola@gmail.com

e-ISSN 2549-9661
Volume: 7, No. 2, Juli-Desember 2020
Halaman: 141-151

Employee Voice Behavior: Pengaruh *Self-efficacy*, Kepribadian Proaktif dan *Work Engagement* dalam Organisasi Pendidikan

Anjelica Reisa
Universitas Pelita Harapan
anjelica.reisa@gmail.com

Niko Sudibjo
Universitas Pelita Harapan
niko.sudibjo@uph.edu

ABSTRACT

Voice behavior is the attitude that consider the goal of the organization with the willingness to give the positive input and opinion to the organization. There are so many factors that can affect Employee Voice Behavior. The purpose of this research was to examine the effect of self-efficacy, proactive personality, and work engagement on EVB. This research was done on 35 respondents among lecturers in conservatory of music UPH by analyzing the path coefficient on Smart PLS. The result showed that self-efficacy, proactive personality as endogen variable has the positive effect on EVB, meanwhile work engagement as mediator has no effect on EVB lecturers in Conservatory of Music UPH.

***Keywords**: Employee Voice Behavior, Self-efficacy, Proactive Personality, Behavior*

Article Info

Received date: 7 Agustus 2020 Revised date: 5 Desember 2020 Accepted date: 15 Desember 2020

PENDAHULUAN

Di dalam sistem organisasi pendidikan, setiap individu yang terlibat di dalamnya tentu akan mengacu kepada tujuan dan visi misi dari organisasi tersebut agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. *Employee voice behavior* menjadi salah satu sikap atau tingkah laku yang dibutuhkan di dalam kemajuan dan keberlanjutan sebuah organisasi (Su, Liu, & Hanson-Rasmussen, 2017). *Voice* merupakan hal yang berhubungan dengan ekspresi karyawan di dalam menyampaikan ide, saran, maupun masukan-masukan positif yang membangun organisasi tersebut (Guzman & Espejo, 2019).

Menurut beberapa penelitian terdahulu, menyatakan *voice behavior* merupakan salah satu tindakan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja individu karyawan, hal ini tentunya dapat digunakan untuk kemajuan efektivitas sebuah organisasi karena adanya pengaruh yang positif dari karyawan yang ada untuk tujuan membangun dan bukan mengkritik (Kartikaningdyah & Surya, 2017; Zahidah et al., 2018). Jika kinerja karyawan meningkat, maka organisasi tersebut juga dapat berjalan dengan lebih efektif sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.

Penelitian lain juga menyatakan bahwa *employee voice behavior* merupakan ekspresi positif karyawan terhadap pekerjaan yang

sedang dilakukan pada periode itu. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa karyawan yang menunjukkan sikap rasa memiliki atau yang loyal terhadap organisasi tersebut akan mengekspresikan rasa ketidakpuasan yang sedang dialami, sedangkan karyawan yang tidak loyal terhadap organisasi tersebut akan segera meninggalkan pekerjaannya dan tidak memberikan masukan apapun (Zahidah et al. 2018, 510).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *employee voice behavior*, diantaranya adalah *self-efficacy*. Hidayat (2017) menyebutkan bahwa elf-efficacy merupakan keyakinan diri seseorang akan kemampuannya untuk mencapai pencapaian di level tertentu yang diharapkan. Menurut Bandura, orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi biasanya akan bertingkah laku lebih proaktif dan akan lebih berusaha dalam memberikan hasil yang positif terhadap sesuatu pekerjaan yang sedang dikerjakan (Qian et al. 2019, 7). Hal ini berhubungan dengan ciri khas *employee voice behavior*, tingkah laku yang memberikan hal-hal positif untuk organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee voice behavior* adalah *work engagement*, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liang et al. (2019) yang mengatakan bahwa seseorang akan berani mengungkapkan pendapat mereka apabila karyawan tersebut memiliki rasa keterikatan atau *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan tersebut (Zahidah et al., 2018)

Dengan melihat dari beberapa penelitian yang ada sebelumnya, terkait variabel-variabel yang mempengaruhi EVB, maka penelitian kali ini peneliti akan mengukur pengaruh antara *self-efficacy*, kepribadian proaktif, dengan menggunakan variabel *work engagement* sebagai mediator untuk melihat pengaruh ketiga variabel ini terhadap *employee voice behavior* para dosen di Fakultas Ilmu Seni Universitas Pelita Harapan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat (1) Menganalisis *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap EVB (2) Menganalisis kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap EVB (3) Menganalisis *work engagement* berpengaruh positif terhadap EVB (4) Menganalisis *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap WE (5) Menganalisis kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap WE.

Penelitian ini didasarkan pada kondisi yang terjadi di lapangan, dengan melihat beberapa karyawan tetap maupun tidak tetap kurang aktif dan tidak terbuka di dalam mengungkapkan pendapat atupun masukan terhadap situasi yang dialami oleh fakultas kepada atasan, sehingga hal ini mendorong peneliti mencoba untuk melihat variabel-variabel terkait yang dapat mempengaruhi *employee voice behavior* di Fakultas Ilmu Seni. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat di dalam pengembangan teori kedepannya, terutama di dalam pengembangan penelitian di dalam ruang lingkup organisasi perguruan tinggi. Dari sisi praktisi organisasi, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi UPH dan juga organisasi lainnya terutama di dalam kajian topik terkait dengan *employee voice behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji analisis jalur menggunakan *Smart PLS*. Metode kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian yang berdasarkan kepada kumpulan data berupa angka dan yang kemudian dilihat hubungan atau korelasi antara variabel yang ada, yang mana hasilnya kemudian dilakukan dalam bentuk statistika (Wahidmurni, 2017). Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 35 responden para dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH, baik dari dosen *full time, semi full time*, dan juga *part time*. Pada penelitian kali ini,

analisis statistik dilakukan melalui statistik deskriptif dan juga statistik inferensial.

Perhitungan sampel menggunakan *SmartPLS*, dimana sistem akan mengkalkulasi setiap indikator yang ada dengan menghitung validitas dan reliabilitas nya, untuk reliabilitas menggunakan *alpha Cronbach* dengan nilai di atas 0,6 sedangkan *composite* reliabilitas di atas 0,7 (Fariz & Munir 2018, 782). Setelah itu untuk melihat korelasi antar variabel dapat menghitung *collinearity statistics* dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai kurang dari 5. Nilai VIF ini digunakan untuk melihat korelasi dengan variabel endogen dengan eksogen, dimana nilai variabel eksogen juga sebaiknya tidak melebihi nilai variabel endogen.

Perhitungan R^2 juga diperlukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen yaitu *self-efficacy*, kepribadian proaktif, dan *work engagement* terhadap variabel endogen yaitu *employee voice behavior*, dan nilai yang R *square* yang ada harus berkisar antara 0 sampai 1. Untuk analisis jalur (*path coefficient*) diperlukan untuk melihat apakah variabel endogen dipengaruhi langsung oleh variabel eksogen. Hal ini juga diperlukan untuk melihat apakah hipotesis didukung atau tidak didukung. Jika hasil analisis jalur lebih dari nol maka hipotesis didukung, sedangkan jika hasil koefisien sama atau lebih kecil dari nol maka hipotesis tidak didukung.

Di dalam pertanyaan kuesioner ini menggunakan skala yang sudah ditetapkan. Skala merupakan salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk membedakan setiap variabel dan indikator yang kemudian akan menjadi data yang dapat dikelola (Darna & Herlina, 2018). Skala yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala Likert, dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi seseorang mengenai kondisi maupun keadaan yang ada (Rukajat, 2018). Skala Likert yang digunakan adalah:

1= Sangat tidak setuju
2= Tidak setuju
3= Ragu-ragu
4= Setuju
5= Sangat setuju

Jika dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya kaitan antar variabel self-efficacy, kepribadian proaktif, *work engagement*, dan juga *employee voice behavior*, maka penelitian kali ini meneliti beberapa hipotesis terkait yaitu:

H_1 : *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH

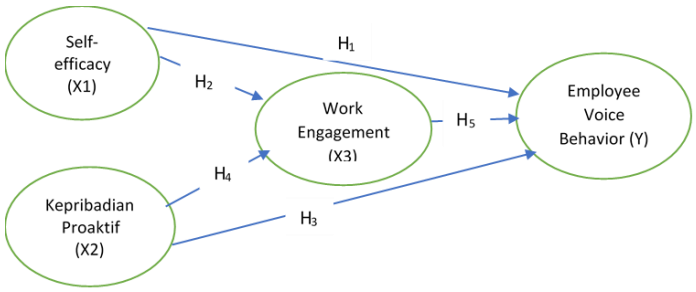
H_2 : *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH

H_3 : Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH

H_4 : Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *work engagement* dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH

H_5 : *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH

Berikut adalah model penelitian yang diajukan:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Instrumen atau kuesioner yang digunakan disebar ke responden melalui kuesioner *online* dengan jumlah populasi 62, namun yang mengisi seluruh kuesioner dan yang kembali adalah 35 responden, sehingga hanya 56 persen yang mengisi kuesioner. Berikut table profil responden:

Tabel 1. Profil Responden

Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	18	51%
Perempuan	17	49%
Full Time	9	26%
Semi Full Time	12	34%
Part Time	14	40%
1-2 tahun	7	20%
3-4 tahun	9	26%
5-6 tahun	4	11%
> 6 tahun	15	43%

Analisis statistik deskriptif

Hasil dari analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa dari salah satu indikator variable *employee voice behavior*, sebesar 77% dosen FIS UPH menyetujui bahwa mereka berkontribusi di dalam memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Dilihat dari salah satu indikator variabel *self-efficacy*, maka sebesar 74% dosen menyetujui memiliki kemampuan di dalam mencari solusi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dari salah satu indikator variabel kepribadian proaktif, maka sebesar 69% dosen yang setuju bahwa setiap ide yang diberikan merupakan hal yang baik bagi organisasi. Dan jika dilihat dari salah satu variabel *work engagement*, maka terdapat sebesar 92% dosen yang setuju di dalam meluangkan banyak waktu di dalam mengerjakan pekerjaan yang ada.

Analisis Outer Model

Di dalam melakukan uji *outer model*, ada beberapa hal yang perlu diuji yaitu validitas dan reliatbilitas dengan tahapan dihitung *convergent validity*, diskriminan validitas, dan kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *composite reliability*. Di dalam melakukan uji validitas konvergen diperlukan untuk mengihitung *outer loading* dari setiap indikator yang ada serta diperlukan juga untuk menghitung *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut nilai realibilitas yang baik adalah jika nilai AVE berada di atas 0,50 maka setiap pertanyaan dari indikator yang ada terhitung valid, selain itu nilai *discriminant validity* juga harus berada di atas 0,70 (Listau, Christensen, & Innstrand, 2017). Jika dilihat dari hasil pengolahan data yang ada dengan menggunakan *Smart PLS*, maka dari total 18 indikator dengan 42 deskriptor yang disebar, hanya 24 pernyataan yang dinyatakan valid. Pernyataan yang lain dihapus atau dihilangkan karena tidak sesuai dengan batasan angka. Berikut hasil uji AVE yang telah dilakukan:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen dan AVE

Variabel	Nilai AVE	Akar Kuadrat AVE
Employee Voice Behavior	0,558	0,747
Self-efficacy	0,586	0,766
Kepribadian Proaktif	0,590	0,768
Work Engagement	0,631	0,794

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel berada di angka di atas 0,50 sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid, di samping itu nilai diskriminan validitas berada di atas 0,7 sehingga memenuhi syarat nilai validitas.

Jika dilihat dari hasil data di atas, maka terlihat beberapa seluruh item berada di atas angka 0,50 sehingga seluruh item dinilai valid dan sudah memenuhi nilai *rule of thumb* yaitu berada di atas 0,50. Data yang terdapat pada Tabel 2, dapat digunakan sebagai acuan dan bukti bahwa nilai akar kuadrat AVE berada di atas 0,70. Dimana nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lainnya, seperti halnya terlihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil pengolahan data discriminant validity

	EVB	KP	SE	WE
EVB	**0,747**			
KP	0,451	**0,768**		
SE	0,475	0,658	**0,766**	
WE	0,289	0,711	0,683	**0,794**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Uji reliabilitas diperlukan untuk dilihat keabsahan suatu instrument atau pertanyaan yang ada atau sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya (Yusup, 2018). Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti melalui *t-test*, ekuivalen, dan *internal consistency* melalui perhitungan *alpha Cronbach*, uji *split half*. Dan untuk nilai *composite reliability* yang memenuhi syarat dan disebut reliabel adalah berada di atas 0,70 (Yulan & Bernanto, 2017).

Melalui pengolahan data yang dilakukan, maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Employee Voice Behavior	0,862
Kepribadian Proaktif	0,895
Self-Efficacy	0,908
Work Engagement	0,910

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dari Tabel 4 di atas, maka didapatkan hasil *composite reliability* di atas 0,70, sehingga setiap indikator dari masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Inner Model

Uji inner model diperlukan untuk melihat kesesuaian model, uji inner model ini dapat dilakukan dengan cara menghitung *R square*, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan juga dilihat dari *path coefisien* yang dilakukan melalui *Smart PLS.* Uji multikolinearitas diperlukan untuk melihat korelasi antar variabel yang ada apakah berkolerasi tinggi atau tidak, dan untuk nilai VIF yang memenuhi syarat adalah berada di bawah 5 (Sutopo & Slamet, 2017). Berikut tabel yang menunjukkan uji dengan perhitungan VIF:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Eksogen	VIF	
	EVB	WE
Kepribadian Proaktif	2,279	1,762
Self-efficacy	2,110	1,762
Work Engagement	2,421	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Jika dilihat dari hasil pengolahan data pada Tabel 5, maka dapat dikatakan nilai VIF antar variabel eksogen berada di bawah 5, sehingga dapat dikatakan setiap variabel memiliki nilai yang baik dan tidak terjadi adanya multikolinearitas. Selain itu uji kesesuaian model dilakukan melalui cara melihat nilai variabel *variance* dengan menghitung *R-square* dari variabel eksogen dan endogen, jika nilai *R-square* semakin tinggi maka dapat dikatakan model yang diajukan juga semakin baik (Riyanto & Hatmawan 2020, 232). Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengolahan data *R-square*:

Tabel 6. Hasil Uji Kesesuaian Model

Variabel	*R-Square*
Employee Voice Behavior	0,283
Work Engagement	0,587

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berikut adalah hasil uji hipotesis yang dihasilkan:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien jalur	Hasil
Self-efficacy terhadap EVB	H_1: Self-efficacy berpengaruh positif terhadap EVB	0,405	Didukung
Self-efficacy terhadap WE	H_2: Self-efficacy berpengaruh positif terhadap WE	0,379	Didukung
Kepribadian Proaktif terhadap EVB	H_3: Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap EVB	0,355	Didukug
Kepribadian Proaktif terhadap WE	H_4: Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap WE	0,462	Didukung
Work Engagement terhadap EVB	H_5: Work engagement berpengaruh terhadap EVB	-0,240	Tidak didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dari hasil nilai koefisien jalur yang didapat, maka dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut: **Hipotesis 1** *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* dengan angka koefisien jalur lebih dari nol, dengan nilai sebesar 0,405. Hasil penelitian ini mendukung hasil hipotesis yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Qing Tian et al. (2018) yang menjelaskan jalur model dimana *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap EVB.

Di dalam penelitian kali ini, jika dilihat dari hasil pengolahan data yang ada maka dapat dilihat bahwa para dosen di Fakultas Ilmu Seni UPH memiliki EVB yang cukup tinggi dan salah satunya yang mempengaruhi variabel ini adalah bagaimana setiap dosen memiliki kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki di dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, hal ini terlihat dari hasil indikator dari SE2, SE3, SE5, SE6, SE7 yang memaparkan pernyataan ini. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap dosen yang memiliki

self-efficacy tinggi biasanya cenderung untuk memperhatikan kondisi pekerjaan yang ada dan akan mengutarakan masalah yang dialami selama melakukan pekerjaan tersebut (Dedahanov et al., 2019).

Hipotesis 2 *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dengan hasil analisis jalur yang diperoleh adalah sebesar 0,379. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah yang dilakukan oleh Song et al. (2018), Buric & Macuka (2018), dan juga yang dilakukan oleh Tian et al. (2019).

Penelitian kali ini menunjukkan bahwa dosen di FIS UPH memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi seperti yang dikemukakan di atas, salah satu indikator yang mempengaruhi *self-efficacy* dan pengaruhnya terhadap *work engagement* adalah seperti yang terdapat pada indikator SE5, SE6, dan SE7, dimana teradapat indikator yang menyatakan adanya kemampuan dan rasa percaya diri yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rasa kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki membuat seseorang juga pada akhirnya memiliki motivasi dan keterkaitan yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan (Song et al., 2018).

Hipotesis 3 kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* dengan hasil analisis jalur diperoleh angka lebih dari nol dengan nilai sebesar 0,355. Hasil penelitian kali ini mendukung beberapa penelitian terdahulu mengenai kedua variabel ini, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Miceli & Near (R. Burke & Cooper, 2013), Elsaied et al. (2019), dan juga Wijaya (2019).

Melalui penelitian kali ini, diperoleh hasil bahwa setiap dosen FIS UPH memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi, dan variabel ini berpengaruh terhadap variabel *work engagement*, hal ini ditandai oleh adanya pengaruh dari indikator yang ada, diantaranya adalah memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan juga memiliki kemampuan di dalam memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja, indikator ini terdapat pada KP6, KP7, dan KP8. Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi cenderung memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja, selain itu mereka juga terampil di dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Kong & Li, 2018).

Hipotesis 4 kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *work engagement* dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki nilai 0,462 terhadap *work engagement*. Hasil uji hipotesis ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yaitu Li et al. (2017), Kong & Li (2018), dan Wang et al. (2017).

Dari hasil kuesioner yang diperoleh dapat dikatakan bahwa para dosen FIS UPH memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, salah satu indikator yang mempengaruhi kepribadian proaktif adalah kemampuan di dalam melihat peluang-peluang baru dan juga di dalam mengungkapkan pendapat, hal ini terdapat pada indikator KP2 dan KP3. Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi akan cenderung berani di dalam mengungkapkan pendapat terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan memiliki inisiatif di dalam mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan demi tujuan organisasi (Wijaya, 2019).

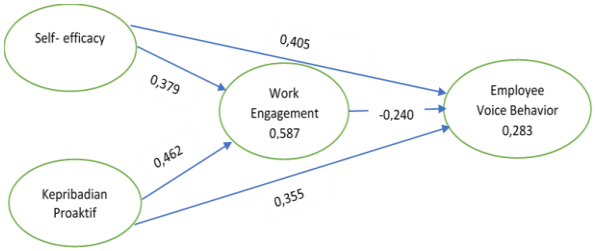
Di samping itu, kepribadian proaktif juga ditandai oleh rasa kepercayaan terhadap diri sendiri yang tinggi (KP5 dan KP6), dimana seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan berani dan percaya bahwa setiap tindakan yang dilakukan itu baik untuk organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh bagi lingkungan kerja (R. Burke & Cooper, 2013) yang ada dimana terdapat pada indikator KP7 dan KP8.

Hipotesis 5 *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *employee voice behavior*. Hasil uji hipotesis yang diperoleh berdasarkan

hasil analisis jalur diperoleh hasil -0,240, nilai ini berarti lebih kecil dari nol. Nilai ini menunjukkan arah pengaruh terbalik, dimana semakin tinggi *employee voice behavior* seseorang maka karyawan tersebut dapat dikatakan kurang memiliki work engagement. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahidah et al. (2018) yang mengungkapkan bukti empiris bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior*, dan Liang et al. (2017) juga menemukan hipotesis yang serupa dimana ada pengaruh positif antara variabel work engagement dan *employee voice behavior*.

Dari beberapa penelitian di atas dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara kedua variabel ini, namun penelitian kali ini menemukan hasil yang berbeda yang di dapat dari para dosen di FIS UPH, hal ini didapati *work engagement* setiap dosen di FIS UPH tidak memiliki kaitan dengan EVB para dosen. *Work engagement* dalam penelitian ini digunakan sebagai mediator dan didapatkan hasil bahwa rasa semangat (WE2 dan WE3), ketekunan di dalam melakukan pekerjaan (WE4), motivasi (WE6), dan juga dedikasi di dalam pekerjaan (WE7 dan WE8) tidak berpengaruh terhadap EVB.

Dari hasil pengolahan data tersebut, maka diperoleh model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Model Uji Koefisien Jalur

Dari hasil pengolahan data *path coefficient* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya dua persamaan struktural yaitu work engagement = 0,379SE + 0,462KP + 0,413 dan employee voice behavior = 0,405SE + 0,355KP + -0,240WE + 0,717. Dari perhitungan *path coefficient* diperoleh hasil pengaruh positif antara variabel SE terhadap EVB, variabel KP terhadap EVB, variabel SE terhadap WE, dan variabel KP terhadap WE, namun hasil analisis jalur yang diperoleh dari WE terhadap EVB terdapat nilai negative.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Di dalam penelitian mengenai *employee voice behavior* yang dilakukan di kalangan dosen FIS UPH dilakukan untuk melihat adanya keaktifan para dosen di dalam berkontribusi memberikan pendapat ataupun masukan yang tentunya berguna bagi kelangsungan dan tujuan organisasi. Khususnya dalam dunia pendidikan, diperlukan adanya kerja sama yang baik antar pengajar, pemimpin, tingkat manajerial, dan juga para mahasiswa yang diajar. Di dalam proses belajar dan mengajar, keterbukaan dalam mengembangkan ilmu yang ada sangat diperlukan. Dari hasil hipotesis yang ada maka diperoleh hipotesis 1, 2, 3, dan 4 didukung dan hipotesis 5 ditemukan hasil hipotesis tidak didukung. Hal ini berarti bahwa variabel *self-efficacy*, kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap EVB, variable *self-efficacy* dan kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap EVB, sedangkan variable *work engagement* tidak berpengaruh positif terhadap EVB.

Dalam penerapannya banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee voice behavior* yang dimiliki oleh para dosen sehingga ingin untuk berkontribusi lebih, diantaranya adalah adanya keinginan untuk mau memperhatikan kondisi yang terjadi di fakultas, kemauan untuk berani memberikan masukan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kemauan untuk mau melibatkan diri di dalam pertemuan di dalam organisasi, kemauan untuk memberikan solusi-solusi terkait pekerjaan yang dilakukan terutama jika mengalami hambatan maupun tantangan. Dari hasil penelitian yang diperoleh setiap dosen di FIS UPH memiliki keinginan untuk mau berkontribusi di dalam bekerja sama mencapai tujuan dari organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi EVB adalah komunikasi baik antara rekan kerja maupun terhadap pemimpin, komunikasi dikatakan merupakan salah satu faktor yang tentunya dapat mempengaruhi keektifan dari suatu organisasi (Ruck, Welch, & Menara, 2017).

Adapun dalam penelitian kali ini, peneliti menemukan adanya beberapa keterbatasan di dalam melakukan penelitian, salah satunya adalah kondisi yang disebabkan oleh *Covid-19*. Hal ini mengakibatkan seluruh kegiatan belajar mengajar harus berlangsung dari rumah, sehingga peneliti memiliki keterbatasan di dalam mengumpulkan kuesioner yang disebar melalui kuesioner *online*. Sehingga dari total populasi 62 responden hanya dapat terkumpul 35 responden. Di samping itu, keterbatasan di dalam menggunakan metodologi penelitian, sumber-sumber penelitian, dan juga penggunaan Smart PLS juga menjadi batasan penelitian, karena hasil yang diperoleh tidak seluruhnya sesuai dengan hasil hipotesis yang diharapkan, salah satunya adalah variabel *work engagement* yang menghasilkan nilai -0,240 terhadap EVB. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan tidak didukung atau tidak berpengaruh, sehingga hal ini dapat menjadi pembahasan penelitian berikutnya yang dapat dilakukan dengan menggunakan lebih banyak indikator maupun sumber penelitian yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya. Pertama, penelitan selanjutnya disarankan unutk melibatkan variabel mediasi, sehingga hal ini dapat menjadi salah satu uji model yang dapat memberikan gambaran yang lebih luas terhadap variable *employee voice behavior*. Kedua, bagi penelitian selanjutnya, perlu dipikirkan strategi pengumpulan data yang lebih memungkinkan untuk responden mau mengisi kuesioner secara online, mengingat peneliti kurang dapat melakukan pendekatan secara langsung dikarenakan pandemic, sehingga data yang diperoleh dapat lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, *19*(7), 1917–1933. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9

Burke, R., & Cooper, C. (2013). Voice and Whistleblowing in Organizations. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *Voice and Whistleblowing in Organizations*. Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781781005927

Darna, N., & Herlina, E. (2018). MEMILIH METODE PENELITIAN YANG TEPAT: BAGI PENELITIAN BIDANG ILMU MANAJEMEN. *Jurnal Ekonologi : Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh Ciamis*, *5*(1), 287–292. https://doi.org/10.2827/jeim.v5i1.1359.g1118

Elsaied, M. M. (2019). Supportive leadership, proactive personality and employee

voice behavior. *American Journal of Business*, *34*(1), 2–18. https://doi.org/10.1108/AJB-01-2017-0004

Fariz, F., & Munir, A. (2018). Reliability and Validity Analysis on the Relationship between Learning Space, Student's Satisfaction and Perceived Performance Using SMART-PLS. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(1), 775–783. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i1/3847

Guzman, F. A., & Espejo, A. (2019). Introducing changes at work: How voice behavior relates to management innovation. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(1), 73–90. https://doi.org/10.1002/job.2319

Hidayat, Rais. (2007). Peningkatan aktivitas komunikasi interpersonal dalam organisasi melalui perbaikan efikasi diri, kepemimpinan, dan kekohefisan tim. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan, 4*(2), 161-170. https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p161-170

Kartikaningdyah, E., & Surya, R. O. (2017). The Influence of Motivation, Voice Behavior and Work Engagement of the Individual Performance at Islamic Bank. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, *2*(1), 1–8.

Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality*, *46*(3), 431–446. https://doi.org/10.2224/sbp.6618

Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, *36*(1), 48–55. https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1

Liang, J., Shu, R., & Farh, C. I. C. (2019). Differential implications of team member promotive and prohibitive voice on innovation performance in research and development project teams: A dialectic perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(1), 91–104. https://doi.org/10.1002/job.2325

Listau, K., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2017). Work Engagement: A Double-Edged Sword? A Study of the Relationship between Work Engagement and the Work-Home Interaction Using the ARK Research Platform. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *2*(1). https://doi.org/10.16993/sjwop.20

Qian, X., Li, Q., Song, Y., & Wang, J. (2019). Temporary employment and voice behavior: the role of self-efficacy and political savvy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1744-7941.12232. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12232

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ&pg=PA232&dq=ghozali+kuantitatif&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjW15K9vbrpAhUZxTgGHXymDEwQ6AEIKDAA#v=onepage&q=ghozali kuantitatif&f=false

Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2017). Employee voice: An antecedent to organisational engagement? *Public Relations Review*, *43*(5), 904–914.

https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.04.008

Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?id=1pWEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=penelitian+kuantitatif&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjjvajQrbroAhVIdCsKHRIECDUQ6AEIWjAF#v=onepage&q=penelitian kuantitatif&f=false

Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *Performance Improvement Quarterly*, *30*(4), 249–271. https://doi.org/10.1002/piq.21251

Su, X., Liu, Y., & Hanson-Rasmussen, N. (2017). Voice behavior, supervisor attribution and employee performance appraisal. *Sustainability (Switzerland)*, *9*(10), 5–7. https://doi.org/10.3390/su9101829

Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). Statistik Inferensial. In Giovanny (Ed.), *Penerbit Andi*. Penerbit ANDI. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jVJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=statistik+inferensial&ots=WLzfqwGkgQ&sig=STZHbgc6TG2Sgck3dwZZoUFkBxk&redir_esc=y#v=onepage&q=statistik inferensial&f=false

Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *47*(12), 1–7. https://doi.org/10.2224/sbp.8528

Wahidmurni. (2017a). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. 1–16. http://repository.uin-malang.ac.id/1985/2/1985.pdf

Wahidmurni. (2017b). *PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. *December*, 1–16.

Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, *101*, 90–103. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002

Yulan, & Bernanto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen*, *12*(1), 114–138.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *7*(1), 17–23. https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100