

***THE INFLUENCE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE AND SELF EFFICACY
ON VOICE BEHAVIOR THROUGH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP OF
NURSES AT ARTHA BUNDA HOSPITAL, CENTRAL LAMPUNG***

**PENGARUH INTERAKSI PEMIMPIN-ANGGOTA DAN KEPERCAYAAN
DIRI TERHADAP PERILAKU SUARA MELALUI KEPEMILIKAN
PSIKOLOGIS PERAWAT DI RUMAH SAKIT ARTHA BUNDA, LAMPUNG
TENGAH**

Ni Wayan Siska Anggraeni¹, A. Rohendi², Yuniati Lestari³

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya^{1,2,3}

siskaanggraeni99@gmail.com¹, arohendi@ars.ac.id², yuniatilestasi61@gmail.com³

ABSTRACT

Nurses represent the largest group of healthcare professionals and are the most frequently involved in direct interactions with patients, making their ability to communicate effectively and express constructive opinions essential for improving service quality and ensuring patient safety. Voice behavior refers to the willingness of individuals to convey ideas, feedback, or suggestions that contribute to organizational improvement. However, this behavior is not always optimally demonstrated by nurses and can be influenced by leader member exchange, self-efficacy, and psychological ownership. This study aimed to analyze the effects of leader member exchange and self efficacy on nurses' voice behavior, with psychological ownership as a mediating variable. The research employed a quantitative, cross-sectional design. Data were collected using questionnaires distributed to nurses at ARTHA BUNDA Hospital, Central Lampung, with a total of 35 respondents selected based on inclusion criteria. Data analysis included simple linear regression, multiple linear regression, and mediation tests. Results show that both leader member exchange and self efficacy have positive and significant effects on psychological ownership, with leader member exchange showing a moderate effect and self-efficacy demonstrating a strong effect. Additionally, leader member exchange and self efficacy each have positive and significant effects on voice behavior, though the effect sizes range from low to moderate. Psychological ownership also positively influences voice behavior but with a low effect. However, psychological ownership does not significantly mediate the relationship between leader member exchange or self efficacy and voice behavior. This is attributed to the form of psychological ownership that emerges, which is more preventive (territorial) rather than promotive. Therefore, hospitals should cultivate promotive psychological ownership to encourage more active voice behavior among nurses.

Keywords: *Leader-Member Exchange, Self Efficacy, Psychological Ownership, Voice Behavior*

ABSTRAK

Perawat merupakan kelompok terbesar di kalangan tenaga kesehatan dan paling sering terlibat dalam interaksi langsung dengan pasien, sehingga kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dan menyampaikan pendapat konstruktif sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan memastikan keselamatan pasien. Perilaku penyampaian pendapat merujuk pada kesediaan individu untuk menyampaikan ide, umpan balik, atau saran yang berkontribusi pada perbaikan organisasi. Namun, perilaku ini tidak selalu ditunjukkan secara optimal oleh perawat dan dapat dipengaruhi oleh pertukaran antara pemimpin dan anggota, kepercayaan diri, dan kepemilikan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pertukaran pemimpin-anggota dan kepercayaan diri terhadap perilaku suara perawat, dengan kepemilikan psikologis sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA, Lampung Tengah, dengan total 35 responden yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi. Analisis data meliputi regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan uji mediasi. Hasil menunjukkan bahwa baik pertukaran pemimpin-anggota maupun kepercayaan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis, dengan pertukaran pemimpin-anggota menunjukkan pengaruh moderat dan kepercayaan diri menunjukkan pengaruh yang kuat. Selain itu, pertukaran pemimpin-anggota dan kepercayaan diri masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku suara. Meskipun ukuran efek berkisar dari rendah hingga sedang. Kepemilikan psikologis juga secara positif mempengaruhi perilaku suara, tetapi dengan efek yang rendah. Namun, kepemilikan psikologis tidak secara signifikan memediasi hubungan antara pertukaran

pemimpin-anggota atau efektivitas diri dan perilaku suara. Hal ini disebabkan oleh bentuk kepemilikan psikologis yang muncul, yang lebih bersifat preventif (teritorial) daripada promotif. Oleh karena itu, rumah sakit sebaiknya mengembangkan kepemilikan psikologis yang promotif untuk mendorong perilaku suara yang lebih aktif di kalangan perawat.

Kata kunci: Pertukaran Pemimpin-Anggota, Efikasi Diri, Kepemilikan Psikologis, Perilaku Suara

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar dan paling sering berinteraksi dengan pasien, sehingga perilaku berpendapat (voice behavior) sangat penting untuk meningkatkan mutu layanan dan keselamatan pasien (Rosmawar et al., 2021; Guo et al., 2021; Lee et al., 2023). Namun, perilaku berpendapat di Indonesia masih rendah; hanya 58,7% perawat menunjukkan perilaku asertif yang baik (Pane et al., 2022). Kondisi serupa ditemukan di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah, di mana perawat cenderung pasif karena budaya komunikasi hierarkis dan adanya punishment terhadap pendapat yang dianggap kurang tepat. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan positif antara leader-member exchange dapat meningkatkan keberanian berpendapat (Azzahrah & Prihatsanti, 2017), namun hasil berbeda ditemukan oleh Delyara (2019) yang menunjukkan bahwa leader-member exchange tidak berpengaruh secara signifikan terhadap voice behavior tetapi psychological ownership berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan tersebut.

Perilaku berpendapat telah banyak diteliti dalam konteks organisasi bisnis dan korporasi, namun kajian pada sektor kesehatan, khususnya di rumah sakit di Indonesia, masih relatif terbatas. Meskipun kualitas interaksi pimpinan-bawahan dan efikasi diri diketahui berpengaruh terhadap perilaku berpendapat, penelitian yang mengkaji peran kepemilikan psikologis sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut masih jarang dilakukan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada faktor struktural dan manajerial, sementara aspek psikologis internal—seperti efikasi diri dan kepemilikan psikologis—memiliki peran yang signifikan dalam membentuk keberanian perawat untuk menyampaikan ide dan saran guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas interaksi pimpinan-bawahan dan efikasi diri terhadap perilaku berpendapat melalui kepemilikan psikologis pada perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Deskripsi Teori

Rumah sakit umum kelas D wajib menyediakan minimal 50 tempat tidur serta layanan medik umum, layanan medik spesialis dasar dan penunjang, termasuk layanan gawat darurat, rawat inap, keperawatan dan kebidanan, serta penunjang klinik dan nonklinik (Republik Indonesia, 2009; 2024; Kemenkes RI, 2020; Panjia et al., 2025). Perawat memegang peran penting dalam pelayanan karena paling sering berinteraksi dan memantau kondisi pasien, serta memiliki risiko kerja yang lebih tinggi dibanding tenaga kesehatan lain (Ardian et al., 2021; Kurniawati et al., 2023).

Perilaku berpendapat merupakan bentuk extra-role behavior yang dilakukan untuk membantu kemajuan organisasi (Van Dyne & LePine, 1998 dalam Ibrahim & Salendu, 2020). Voice behavior terdiri atas promotive voice

dan prohibitive voice (Liang et al., 2012 dalam Zulianto & Ribhan, 2023; Amaliyah, 2024). Keputusan karyawan untuk menyuarakan pendapat dipengaruhi motivator seperti dukungan sosial dan keyakinan diri, serta inhibitor seperti rasa takut dan rasa tidak aman (Morrison, 2014).

Kualitas interaksi pimpinan-bawahan menekankan hubungan dua arah yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Martin et al., 2023; Fitriah & Rohendi, 2022). Hubungan in-group dicirikan kedekatan dan kepercayaan, sedangkan hubungan out-group bersifat formal dan dapat menurunkan efektivitas organisasi (Jaenudin, 2021; Hardiyana et al., 2021; Andriani et al., 2023). Kualitas hubungan ini terdiri atas affection, loyalty, contribution, dan professional respect (Liden & Maslyn, 1998 dalam Aulia et al., 2023; Hardiyana et al., 2021).

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi, yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Perawat dengan efikasi diri tinggi lebih kompeten, berkomitmen, dan puas terhadap pekerjaan (Fauziana, 2022; Dharmahayu et al., 2025). Efikasi diri mencakup dimensi magnitude, strength, dan generality (Bandura, 1997 dalam Laily et al., 2018; Mufidah et al., 2022; Hasanah et al., 2019).

Kepemilikan psikologis adalah kondisi ketika individu merasa pekerjaan atau organisasi merupakan bagian dari dirinya (Pierce et al., 2001). Dimensinya terdiri atas self efficacy, self identity, belongingness, accountability (bersifat promotif), dan territoriality (bersifat preventif) (Avey et al., 2009 dalam Olckers & Van Zyl, 2019).

Hipotesis

- H1: Kualitas interaksi pimpinan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.
- H2: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.
- H3: Kualitas interaksi pimpinan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.
- H4: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.
- H5: Kepemilikan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.
- H6: Kualitas interaksi pimpinan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat melalui mediasi kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.
- H7: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat melalui mediasi kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan studi *cross-sectional* karena penelitian dirancang untuk mengidentifikasi hubungan antara empat variabel, yaitu pengaruh kualitas interaksi pimpinan-bawahan dan efikasi diri terhadap perilaku berpendapat melalui kepemilikan psikologis sebagai variabel mediasi, dengan melihat

besaran koefisien korelasi melalui pengumpulan data pada satu waktu (Komara et al., 2022; Siyoto & Sodik, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah yang berjumlah 40 orang. Namun, sebanyak 5 perawat tidak memenuhi kriteria inklusi sehingga tidak diikutsertakan, sehingga jumlah sampel akhir yang dianalisis adalah 35 perawat. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kriteria inklusi dan eksklusi (Sugiyono, 2019; Sihotang, 2023). Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) perawat berstatus pegawai tetap atau kontrak yang aktif bekerja di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah, (2) memiliki masa kerja minimal 6 bulan, (3) mengisi kuesioner secara lengkap, dan (4) bersedia menjadi responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang disebarkan secara langsung maupun melalui platform digital. Instrumen penelitian terdiri dari 11 item pernyataan untuk variabel kualitas interaksi pimpinan-bawahan (X1), 20 item untuk efikasi diri (X2), 15 item untuk kepemilikan psikologis (M), dan 10 item untuk perilaku berpendapat (Y). Sebelum disebarkan, kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dengan tahapan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, serta uji mediasi menggunakan kalkulator Sobel Test dari Kristopher J. Preacher (Vanderbilt University) dan

Geoffrey J. Leonardelli (University of Toronto).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas perawat berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 26 orang (74,3%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (57,1%), memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 17 orang (48,6%), serta memiliki masa kerja 1–5 tahun yang mencakup seluruh responden (100%).

Hasil analisis deskriptif variabel menunjukkan bahwa kualitas interaksi pimpinan-bawahan memiliki nilai rata-rata sebesar 43,49 dengan standar deviasi 5,848 serta tingkat capaian responden (TCR) sebesar 79,06%, yang termasuk dalam kategori tinggi. Variabel efikasi diri memiliki nilai rata-rata 80,89 dengan standar deviasi 8,824 dan TCR sebesar 80,89%, masuk dalam kategori sangat tinggi. Variabel kepemilikan psikologis menunjukkan nilai rata-rata 61,63 dengan standar deviasi 6,629 serta TCR sebesar 82,17%, yang juga berada pada kategori sangat tinggi. Sementara itu, variabel perilaku berpendapat memiliki nilai rata-rata 39,31 dengan standar deviasi 4,695 dan TCR sebesar 78,63%, termasuk dalam kategori tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. untuk model H6 sebesar 0,150 > 0,05 dan untuk model H7 sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Spearman's Rho menunjukkan bahwa pada model H6 nilai signifikansi variabel kualitas interaksi pimpinan-bawahan sebesar $0,585 > 0,05$ dan variabel kepemilikan psikologis sebesar $0,162 > 0,05$. Pada model H7, nilai signifikansi variabel efikasi diri sebesar $0,303 > 0,05$ dan variabel kepemilikan psikologis sebesar $0,283 > 0,05$. Dengan demikian, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada kedua model.

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF), pada model H6 nilai tolerance untuk variabel kualitas interaksi pimpinan-bawahan dan kepemilikan psikologis adalah sebesar $0,476 < 1$ dengan nilai VIF sebesar $2,102 < 10$. Pada model H7, nilai tolerance untuk variabel efikasi diri dan kepemilikan psikologis

adalah sebesar $0,335 < 1$ dengan nilai VIF sebesar $2,982 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa model tidak mengalami multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis H1 hingga H5 dilakukan menggunakan uji t, dengan nilai ttabel diperoleh melalui rumus $df = (n - k)$, di mana $n = 35$ responden dan $k = 2$ variabel, dengan tingkat signifikansi 5% (one-tailed) sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,692. Sedangkan uji hipotesis H6 dan H7 menggunakan uji F, dengan perhitungan $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, di mana $n = 35$ dan $k = 3$, pada tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,295. Hasil uji t (parsial) dan uji F (simultan) ditampilkan pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	R Square	Variabel	B (Unstandardized Coeff.)	Std. Error	Beta (Standardized Coeff.)	t	Sig.	Variabel Dependen
H1	0,524	Konstanta	25,938	5,971	–	4,344	<0,001	Kepemilikan Psikologis
(KIPB→KP)		Kualitas Interaksi Pimpinan-Bawahan	0,821	0,136	0,724	6,030	<0,001	
H2	0,665	Konstanta	12,089	6,161	–	1,962	0,058	Kepemilikan Psikologis
(ED→KP)		Efikasi Diri	0,612	0,076	0,815	8,087	<0,001	
H3	0,361	Konstanta	18,346	4,902	–	3,742	<0,001	Perilaku Berpendapat
(KIPB→PB)		Kualitas Interaksi Pimpinan-Bawahan	0,482	0,112	0,601	4,315	<0,001	
H4	0,495	Konstanta	9,030	5,354	–	1,687	0,101	Perilaku Berpendapat
(ED→PB)		Efikasi Diri	0,374	0,066	0,704	5,689	<0,001	
H5	0,335	Konstanta	14,068	6,233	–	2,257	0,031	Perilaku Berpendapat
(KP→PB)		Kepemilikan Psikologis	0,410	0,101	0,578	4,073	<0,001	

Sumber: Data output SPSS (diolah kembali), 2025.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Hipotesis	F	Sig. F	Variabel	B (Unstandardized Coeff.)	Std. Error	Beta (Standardized Coeff.)	t	Sig.	Variabel Dependen
H6	10,845	<0,001	Konstanta	12,803	6,026	–	2,125	0,041	Perilaku Berpendapat
(KIPB→KP→PB)			Kualitas Interaksi Pimpinan-Bawahan	0,307	0,159	0,382	1,931	0,062	
			Kepemilikan Psikologis	0,214	0,140	0,302	1,525	0,137	
H7	15,696	<0,001	Konstanta	8,910	5,745	–	1,551	0,131	Perilaku Berpendapat

(ED→KP→PB)	Efikasi Diri	0,368	0,115	0,692	3,192	0,003
	Kepemilikan Psikologis	0,010	0,154	0,014	0,065	0,949

Sumber: Data output SPSS (diolah kembali), 2025.

1. Uji Hipotesis H1

Hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik kualitas interaksi pimpinan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah, dengan nilai t sebesar $6,030 > 1,692$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,524 mengindikasikan bahwa 52,4% variasi kepemilikan psikologis dapat dijelaskan oleh kualitas interaksi pimpinan bawahan, sedangkan 47,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$KP = 25,938 + 0,821X1$$

Nilai konstanta sebesar 25,938 menunjukkan bahwa jika kualitas interaksi pimpinan bawahan bernilai 0, maka kepemilikan psikologis diprediksi sebesar 25,938. Koefisien regresi bernilai positif 0,821 yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kualitas interaksi pimpinan bawahan akan meningkatkan kepemilikan psikologis sebesar 0,821.

2. Uji Hipotesis H2

Hipotesis H2 diterima. Efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat dengan nilai t sebesar $8,087 > 1,692$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,665 menunjukkan bahwa 66,5% variasi kepemilikan psikologis dijelaskan oleh efikasi diri, sedangkan 33,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$KP = 12,089 + 0,612X2$$

Nilai konstanta 12,089 menunjukkan bahwa apabila efikasi diri bernilai 0, maka kepemilikan psikologis diperkirakan sebesar 12,089. Koefisien regresi positif 0,612 berarti setiap peningkatan satu satuan pada efikasi diri akan meningkatkan kepemilikan psikologis sebesar 0,612.

3. Uji Hipotesis H3

Hipotesis H3 diterima. Kualitas interaksi pimpinan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat dengan nilai t sebesar $4,315 > 1,692$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,361 menunjukkan bahwa 36,1% variasi perilaku berpendapat dipengaruhi oleh kualitas interaksi pimpinan bawahan, sedangkan 63,9% dipengaruhi variabel lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$PB = 18,346 + 0,482X1$$

Nilai konstanta sebesar 18,346 berarti apabila kualitas interaksi pimpinan-bawahan bernilai 0, maka perilaku berpendapat diperkirakan sebesar 18,346. Koefisien regresi positif 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas interaksi pimpinan bawahan akan meningkatkan perilaku berpendapat sebesar 0,482.

4. Uji Hipotesis H4

Hipotesis H4 diterima. Secara statistik, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah dengan nilai t sebesar $5,689 > 1,692$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,495 menunjukkan

bahwa 49,5% variasi perilaku berpendapat dapat dijelaskan oleh efikasi diri, sedangkan 50,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$PB = 9,030 + 0,374X_2$$

Nilai konstanta 9,030 menunjukkan bahwa apabila efikasi diri bernilai 0, maka perilaku berpendapat diperkirakan sebesar 9,030. Koefisien regresi bernilai positif 0,374 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efikasi diri akan meningkatkan perilaku berpendapat sebesar 0,374.

5. Uji Hipotesis H5

Hipotesis H5 diterima. Kepemilikan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat dengan nilai t sebesar $4,073 > 1,692$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,335 menunjukkan bahwa 33,5% variasi perilaku berpendapat dijelaskan oleh kepemilikan psikologis, sedangkan 66,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$PB = 14,068 + 0,410M$$

Nilai konstanta 14,068 menunjukkan bahwa apabila kepemilikan psikologis bernilai 0, maka perilaku berpendapat diperkirakan sebesar 14,068. Koefisien regresi positif 0,410 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemilikan psikologis akan meningkatkan perilaku berpendapat sebesar 0,410.

6. Uji Hipotesis H6

Berdasarkan Tabel 2, nilai F sebesar $10,845 > 3,295$ dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi pimpinan–bawahan dan kepemilikan psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat. Namun, hasil uji mediasi menggunakan kalkulator Sobel menunjukkan nilai Z sebesar $1,482 < 1,96$ dan p -value $0,138 > 0,05$, sehingga H_6 ditolak. Dengan demikian, kepemilikan psikologis tidak berperan sebagai variabel mediasi, sehingga kepemilikan psikologis secara statistik tidak memediasi pengaruh kualitas interaksi pimpinan–bawahan terhadap perilaku berpendapat.

7. Uji Hipotesis H7

Berdasarkan Tabel 2, nilai F sebesar $15,696 > 3,295$ dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Artinya, efikasi diri dan kepemilikan psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat. Namun, hasil uji mediasi dengan kalkulator Sobel menunjukkan nilai Z sebesar $0,065 < 1,96$ dan p -value $0,948 > 0,05$, sehingga H_7 ditolak. Dengan demikian, kepemilikan psikologis tidak berperan sebagai variabel mediasi, sehingga kepemilikan psikologis secara statistik tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap perilaku berpendapat perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Interaksi Pimpinan–Bawahan terhadap Kepemilikan Psikologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas interaksi pimpinan–bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat, ditunjukkan oleh nilai t sebesar $6,030 > 1,692$ dan p -

value $< 0,001 < 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Delyara (2019) dan Cho et al. (2023) yang menyatakan bahwa *leader-member exchange* memiliki pengaruh positif terhadap *psychological ownership*. Lebih lanjut, studi Ullah et al. (2021) serta Hamrick et al. (2024) juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dapat memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks layanan kesehatan, Demir dan Avci (2024) menegaskan bahwa dukungan dan kehadiran pemimpin berperan dalam meningkatkan kepemilikan psikologis perawat. Interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahan menciptakan rasa percaya, dukungan emosional, dan penghargaan terhadap kontribusi perawat. Kondisi ini mendorong perawat merasa bahwa pekerjaan dan lingkungan kerjanya merupakan bagian dari dirinya, sehingga membentuk rasa kepemilikan psikologis yang lebih kuat. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kualitas hubungan yang konstruktif dengan pimpinan merupakan faktor penting dalam membangun pemaknaan dan keterikatan perawat terhadap organisasi.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepemilikan Psikologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis, dengan nilai t sebesar $8,087 > 1,692$ dan $p\text{-value} < 0,001 < 0,05$. Temuan ini mendukung penelitian Congyue et al. (2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *organizational psychological ownership*. Nwanzu et al. (2022) juga menunjukkan bahwa efek kepemilikan psikologis terhadap kinerja kreatif lebih kuat ketika *creative self-efficacy* tinggi.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, memiliki kontrol atas pekerjaannya, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Hal ini selanjutnya memperkuat fondasi terbentuknya kepemilikan psikologis. Avey et al. (2009) menekankan bahwa efikasi diri merupakan elemen inti dalam dimensi promotif yang membangun kepemilikan psikologis. Dengan demikian, individu yang merasa kompeten lebih cenderung memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari identitas dirinya, sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

3. Pengaruh Kualitas Interaksi Pimpinan–Bawahan terhadap Perilaku Berpendapat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas interaksi pimpinan–bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat, dengan nilai t sebesar $4,315 > 1,692$ dan $p\text{-value} < 0,001 < 0,05$. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hadisa et al. (2023) dan Azzahrah & Prihatsanti (2017) yang menyatakan bahwa kualitas hubungan pimpinan–bawahan meningkatkan *voice behavior*. Chan dan Yeung (2016) juga menjelaskan bahwa hubungan kerja yang hangat dan penuh kepercayaan mendorong keberanian karyawan untuk menyampaikan pendapat. Morrison (2014) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang aman secara psikologis memungkinkan individu menyampaikan ide tanpa takut akan konsekuensi negatif. Sejalan dengan itu, Detert & Burris (2007) menegaskan bahwa hubungan yang berkualitas dengan pimpinan meningkatkan rasa aman dalam menyampaikan pendapat. Dengan demikian, pada Rumah Sakit

ARTHA BUNDA Lampung Tengah, kualitas interaksi pimpinan-bawahan menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya komunikasi terbuka yang mendorong perilaku berpendapat.

4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Berpendapat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat, dengan nilai t sebesar $5,689 > 1,692$ dan $p\text{-value} < 0,001 < 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Reisa & Sudibjo (2020), Boyas & Baihaqi (2022), dan Fridayani et al. (2024) yang menegaskan bahwa efikasi diri merupakan prediktor penting *voice behavior*. Bandura (1997) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih proaktif dan berani mengambil inisiatif. Brown et al. (2000) juga menambahkan bahwa efikasi diri memengaruhi keberanian bertindak dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Morrison (2014) mengelompokkan efikasi diri sebagai faktor motivasi internal dalam perilaku berpendapat. Dalam konteks rumah sakit, perawat dengan efikasi diri tinggi merasa bahwa pendapat mereka memiliki nilai dan potensi untuk memperbaiki layanan, sehingga lebih terdorong untuk mengemukakan ide atau saran. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri melalui pelatihan, bimbingan, umpan balik positif, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan perilaku berpendapat perawat.

5. Pengaruh Kepemilikan Psikologis terhadap Perilaku Berpendapat

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

berpendapat dengan nilai t ($4,073 > 1,692$) dan $p\text{-value} (< 0,001 < 0,05)$. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andiyasari et al. (2017), Delyara (2019), serta Delyara & Suhariadi (2020) yang menyatakan bahwa *psychological ownership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *voice behavior*. Teori yang dikemukakan oleh Pierce et al. (2001) juga menegaskan bahwa kepemilikan psikologis mendorong individu untuk melakukan kontribusi aktif termasuk keberanian dalam menyampaikan pendapat untuk perbaikan organisasi. Avey et al. (2009) menjelaskan bahwa dimensi promotif dari kepemilikan psikologis mendorong perilaku proaktif seperti perilaku berpendapat.

Selain itu, Liang et al. (2012) menekankan bahwa *voice behavior* dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti keamanan psikologis, rasa tanggung jawab dalam mendorong perubahan konstruktif, dan harga diri berbasis organisasi, di mana kepemilikan psikologis dapat meningkatkan dorongan tersebut. Dengan demikian, kepemilikan psikologis memperkuat motivasi internal perawat untuk terlibat dalam penyampaian ide, saran, maupun kritik konstruktif di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dengan pengaruh paling kuat adalah efikasi diri terhadap kepemilikan psikologis, diikuti oleh kualitas interaksi pimpinan-bawahan terhadap kepemilikan psikologis, efikasi diri terhadap perilaku berpendapat, kualitas interaksi pimpinan-bawahan terhadap perilaku berpendapat, dan kepemilikan psikologis terhadap perilaku berpendapat. Hal ini menegaskan bahwa faktor psikologis (efikasi diri dan kepemilikan psikologis) serta kualitas

hubungan kerja menjadi determinan penting dalam pembentukan perilaku berpendapat perawat. Efikasi diri menjadi prediktor paling dominan, sehingga penguatan faktor psikologis individu perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

6. Pengaruh Kualitas Interaksi Pimpinan-Bawahan terhadap Perilaku Berpendapat melalui Kepemilikan Psikologis

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kualitas interaksi pimpinan-bawahan berpengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik terhadap perilaku berpendapat melalui kepemilikan psikologis dengan nilai Sobel test $1,482 < 1,96$ dan $p\text{-value} (0,138 > 0,05)$. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kualitas interaksi pimpinan-bawahan meningkatkan kepemilikan psikologis, peningkatan tersebut tidak secara langsung mendorong munculnya perilaku berpendapat. Perawat tetap menghadapi hambatan dalam menyampaikan pendapat, terutama terkait budaya kerja yang hierarkis dan rendahnya tingkat keamanan psikologis. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Delyara (2019) yang menyatakan bahwa psychological ownership dapat memediasi pengaruh leader-member exchange terhadap voice behavior. Namun, Liang et al. (2012) menjelaskan bahwa perilaku berpendapat membutuhkan dukungan kondisi psikologis berupa rasa aman untuk berbicara, rasa tanggung jawab konstruktif, dan harga diri berbasis organisasi. Apabila kepemilikan psikologis tidak diikuti dengan rasa aman tersebut, perilaku berpendapat tetap tidak akan muncul.

Avey et al. (2009) juga membedakan kepemilikan psikologis menjadi dimensi promotif (mendorong

kontribusi aktif) dan dimensi preventif (territoriality) yang berorientasi pada perlindungan ruang kerja pribadi. Apabila kepemilikan psikologis yang terbentuk lebih dominan pada dimensi preventif, maka individu cenderung mempertahankan status quo dan menghindari risiko sosial, sehingga perilaku berpendapat tidak muncul. Dalam konteks penelitian ini, perawat mungkin merasa memiliki pekerjaan secara psikologis, namun tanpa keamanan psikologis, dukungan pemimpin, dan keyakinan bahwa pendapat mereka akan diterima tanpa konsekuensi negatif, mereka tetap enggan menyuarakan pendapat. Dengan demikian, pembentukan kepemilikan psikologis perlu diikuti dengan penciptaan iklim kerja yang aman dan suportif agar dapat mendorong perilaku berpendapat secara optimal.

7. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Berpendapat melalui Kepemilikan Psikologis

Hasil analisis jalur mediasi penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif namun secara statistik tidak signifikan terhadap perilaku berpendapat melalui kepemilikan psikologis dengan nilai Sobel test $0,065 < 1,96$ dan $p\text{-value} (0,948 > 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun efikasi diri yang tinggi meningkatkan rasa kepemilikan psikologis, kepemilikan psikologis tersebut tidak secara langsung mendorong perawat untuk berpendapat. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perawat muda (20–30 tahun), dengan pendidikan terakhir D3 keperawatan dan lama bekerja singkat (1–5 tahun), yang kemungkinan membatasi transformasi kepemilikan psikologis menjadi perilaku berpendapat. Perawat dengan latar belakang pendidikan vokasional lebih

fokus pada keterampilan teknis dan praktik klinis, sehingga keterlibatan dalam menyuarakan pendapat mungkin terbatas akibat kurangnya pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan komunikasi organisasi.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Duan et al. (2016) yang menjelaskan bahwa usia lebih tua, tingkat pendidikan lebih tinggi, dan masa kerja lebih lama mendorong munculnya perilaku berpendapat. Fan et al. (2024) menambahkan bahwa latar belakang pendidikan dan senioritas menjadi faktor penting dalam perilaku berpendapat, sementara Lee et al. (2025) menunjukkan bahwa usia dan pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan *promotive voice* pada perawat. Dalam konteks penelitian ini, perawat muda dengan pengalaman kerja terbatas, dipadukan dengan budaya hierarkis rumah sakit, menghadirkan hambatan bagi transformasi dimensi promotif kepemilikan psikologis menjadi *promotive voice*.

Menurut Bandura (1997), individu dengan efikasi diri tinggi cenderung gigih, berani mengambil inisiatif, dan proaktif dalam menghadapi tantangan, termasuk menyampaikan masukan atau kritik. Namun, dalam jalur mediasi ini, kepemilikan psikologis tidak berkontribusi signifikan terhadap perilaku berpendapat. Hal ini bertentangan dengan model teoritis yang menyatakan bahwa kepemilikan psikologis seharusnya mendorong perilaku organisasi positif seperti perilaku berpendapat. Dalam penelitian ini, kepemilikan psikologis yang terbentuk dari efikasi diri cenderung bersifat preventif, sehingga perawat merasa memiliki pekerjaan tetapi tidak terdorong untuk menyuarakan pendapat karena khawatir mengganggu struktur atau tanggung jawab yang mereka anggap milik mereka. Meskipun efikasi

diri tinggi menciptakan rasa kepemilikan psikologis, jika rasa memiliki tersebut tidak berorientasi pada kontribusi kolektif, mediasi terhadap perilaku berpendapat menjadi tidak efektif.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa peran mediasi kepemilikan psikologis pada pengaruh kualitas interaksi pimpinan-bawahan dan efikasi diri terhadap perilaku berpendapat tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa memiliki terhadap organisasi tidak selalu mendorong perawat untuk menyuarakan pendapat, terutama dalam konteks rumah sakit yang memiliki struktur hierarki kuat. Kepemilikan psikologis yang lebih dominan pada dimensi preventif (*territoriality*) cenderung menimbulkan perilaku hati-hati atau pasif, bukan perilaku berpendapat. Dalam lingkungan kerja hierarkis, perawat sebagai subordinat dokter atau pimpinan unit sering merasa sungkan, takut salah, dan khawatir akan konsekuensi sosial maupun profesional saat menyampaikan pendapat. Oleh karena itu, penguatan aspek psikologis saja tidak cukup. Rumah sakit perlu menciptakan iklim organisasi yang aman secara psikologis, di mana perawat merasa pendapatnya dihargai tanpa takut konsekuensi negatif. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, terbuka terhadap masukan, dan sensitif terhadap perbedaan generasi akan lebih efektif dalam mengubah budaya diam menjadi budaya yang mendorong perilaku berpendapat di kalangan perawat.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, kualitas interaksi pimpinan-bawahan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah dengan tingkat pengaruh sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian Delyara (2019) dan Cho et al. (2023), yang menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan, semakin meningkat rasa kepemilikan psikologis individu terhadap pekerjaannya. Kedua, efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemilikan psikologis perawat, dengan tingkat pengaruh yang tergolong kuat. Temuan ini mendukung penelitian Congyue et al. (2024) dan Nwanzu et al. (2022), yang menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki rasa kepemilikan psikologis yang lebih besar terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Ketiga, kualitas interaksi pimpinan-bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat, meskipun tingkat pengaruhnya rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hadisa et al. (2023) serta Azzahrah & Prihatsanti (2017), yang menegaskan bahwa interaksi pimpinan-bawahan yang baik dapat mendorong munculnya perilaku berpendapat di kalangan karyawan atau staf. Keempat, efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat dengan tingkat pengaruh sedang. Temuan ini mendukung hasil penelitian Reisa & Sudibjo (2020), Boyas & Baihaqi (2022), dan Fridayani et al. (2024), yang menyatakan bahwa perawat dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih aktif menyampaikan pendapat, ide, dan saran. Kelima, kepemilikan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berpendapat perawat, meskipun

tingkat pengaruhnya tergolong rendah. Hal ini konsisten dengan penelitian Andiyasari et al. (2017), Delyara (2019), serta Delyara & Suhariadi (2020), yang menunjukkan bahwa rasa kepemilikan psikologis dapat mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi melalui perilaku berpendapat.

Keenam, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis tidak memediasi secara signifikan pengaruh kualitas interaksi pimpinan-bawahan terhadap perilaku berpendapat perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun interaksi pimpinan-bawahan meningkatkan rasa kepemilikan psikologis, kepemilikan tersebut tidak otomatis diterjemahkan menjadi perilaku berpendapat. Ketujuh, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis tidak memediasi secara signifikan pengaruh efikasi diri terhadap perilaku berpendapat perawat. Dengan kata lain, meskipun efikasi diri meningkatkan kepemilikan psikologis, faktor ini tidak secara langsung mendorong perawat untuk mengemukakan pendapat mereka. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor psikologis, berupa efikasi diri dan kepemilikan psikologis, serta kualitas interaksi pimpinan-bawahan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku berpendapat perawat, dengan efikasi diri menjadi prediktor yang paling dominan. Namun, mediasi kepemilikan psikologis terhadap perilaku berpendapat belum terjadi secara signifikan, yang menunjukkan perlunya perhatian pada konteks organisasi dan budaya kerja untuk mendorong perilaku berpendapat secara optimal.

Implikasi Manajerial

Kualitas interaksi pimpinan-bawahan yang baik dan efikasi diri yang

tinggi berperan penting dalam membangun rasa kepemilikan psikologis perawat di Rumah Sakit ARTHA BUNDA Lampung Tengah, yang berdampak pada loyalitas, komitmen, dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan terbaik. Kedua faktor ini juga mendorong munculnya perilaku berpendapat, sehingga inisiatif perbaikan, efisiensi pelayanan, dan adaptabilitas lingkungan kerja meningkat. Namun, pengaruh mediasi kepemilikan psikologis terhadap perilaku berpendapat tidak signifikan, sehingga manajemen tidak bisa hanya mengandalkan interaksi pimpinan-bawahan dan kepemilikan psikologis. Diperlukan budaya kerja terbuka, ruang aman secara psikologis, komunikasi dua arah, dan penguatan dimensi promotif kepemilikan psikologis untuk mendorong perawat berani menyampaikan pendapat. Penguatan efikasi diri juga perlu diarahkan langsung pada perilaku berpendapat melalui penghargaan atas inisiatif dan forum evaluasi yang melibatkan seluruh level staf, serta pengembangan budaya organisasi yang suportif dan kolaboratif.

Rekomendasi

Untuk Rumah Sakit:

Manajemen disarankan mengembangkan pelatihan rutin untuk meningkatkan kepercayaan diri perawat dan sistem komunikasi yang efektif, seperti forum FGD, grup WhatsApp, brainstorming, dan gathering. Pemimpin keperawatan perlu membangun hubungan profesional berbasis kepercayaan, penghargaan, dan komunikasi terbuka, serta menerapkan kepemimpinan transformational dan authentic. Rumah sakit harus menciptakan budaya kerja yang mendukung keamanan psikologis, menyeimbangkan dimensi promotif dan preventif kepemilikan psikologis,

menjadikan perilaku berpendapat sebagai bagian dari evaluasi kinerja, dan menerapkan lean management melalui kaizen. Penilaian kinerja sebaiknya mencakup aspek psikologis, sikap kerja lintas generasi, dan budaya organisasi yang mendorong ekspresi pendapat.

Untuk Penelitian Selanjutnya:

Studi berikutnya dapat menambahkan variabel psychological safety, komitmen organisasi, atau perceived organizational support, serta membedakan dimensi perilaku berpendapat. Disarankan menggunakan desain longitudinal, instrumen yang lebih komprehensif, sampel lebih besar, dan melibatkan lebih dari satu rumah sakit untuk meningkatkan validitas eksternal. Penelitian juga dapat mengeksplorasi perbedaan generasi perawat dalam memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan, efikasi diri, dan kecenderungan mengemukakan pendapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, K.I., Puspoyudo, A.J., Tinduku, B., & Prihatsanti, U. (2024). Tren Penelitian Voice Behavior Employee Lima Tahun Terakhir: Analisis Bibliometrik dan Studi Naratif. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 9(2), 324-337.
- Andiyasari, A., Matindas, R.W., & Riantoputra, C.D. (2017). Voice Behavior: The Role of Perceived Support and Psychological Ownership. *The South East Asian Journal of Management*, 11(1), 1-24.
- Andriani, R., Agung, I.W.P., & Hidayat, D. (2023). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan pada Era Digital*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ardian, I., Haiya, N.N., & Azizah, I.R. (2021). *Kualitas Pelayanan*

- Keperawatan Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Pasien. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 7(2), 86-96.
- Aulia, F.A.T., Riskiana, H., Ansori, J.H., & Anshori, M.I. (2023). Penerapan Exchange Leader Member Theory pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 262-270.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- Azzahrah, F., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Leader Member Exchange dan Voice Behavior pada Karyawan PT. Suluh Ardh Engineering. *Jurnal Empati*, 6(4), 451-455.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Boyas, J.R., & Baihaqi, A.I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Voice Behavior melalui Self Efficacy. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 7045-7051.
- Brown, S.D., Lent, R.W., & Gore, P.A. Jr. (2000). Self-Rated Abilities and Self-Efficacy Beliefs: Are They Empirically Distinct?. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 223-235.
- Chan, S.C.H., & Yeung, D. (2016). The Impact of Leader Member Exchange (LMX) and Empowerment on Employee Voice Behavior. *Journal of Management Development*, 35(1), 41-50.
- Cho, E.A., Jun, M.S., & Heo, E.J. (2023). The Effect of Nurses' Perceived Leader Member Exchange on Psychological Ownership, Job Engagement, and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(3), 298-308.
- Congyue, F., & Sukpasjaroen, K. (2024). Knowledge Hiding Behavior in Online Learning Communities: A Chain Mediation Based on Self Efficacy and Psychological Ownership. *International Journal of Learning, Teaching, and Educational Research*, 23(7), 390-412.
- Delyara, D.A. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Voice Behavior dengan Psychological Ownership sebagai Variabel Mediator pada Karyawan BUMN. (Thesis Magister, Universitas Airlangga). <https://repository.unair.ac.id/109920/>
- Delyara, D.A., & Suhariadi, F. (2020). Pengaruh Psychological Ownership terhadap Voice Behavior. *Jurnal Fenomena*, 29(2), 25-31.
- Demir, S., & Avci, S. (2024). The Mediator Role of Psychological Ownership in the Effect of Perceived Managerial Support on Individual Work Performance: A Research in the Health Care Sector. *Sosyoekonomi*, 32(62), 131-156.
- Detert, J.R., & Burris, E.R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is The Door Really Open?. *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- Dharmahayu, N.P.M., Andriani, R., & Rinawati. (2025). The Influence of Self Efficacy and Work Load on Turn Over Intention with Work Life Balance as A Mediation

- Variable (Study on Non PNS Nurses at Bhayangkara Hospital Denpasar). *Journal of Scientech Research and Development*, 7(1), 437-448.
- Duan, J.Y., Zhang, C., & Xu, Y. (2016). A Meta-analysis of the Demographic Characteristics of Employee Voice Behavior. *Advances in Psychological Science*, 24(10), 1568-1582.
- Fan, Y., Qu, X., Zhang, W., Tao, Z.M., & Chen, C.R. (2024). The Influence of Authentic Leadership Perception on Clinical Nurses' Voice Behaviour and the Mediating Effect of Conscientiousness. *Journal of Nursing Management*, Advance online publication.
- Fauziana. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah IPA. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(1), 151-162.
- Fitriah, D., & Rohendi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), 99-111.
- Fridayani, J.A., Istono, M., & Kusuma, S.E. (2024). Self Efficacy to Voice Behavior: The Role of Cultural Intelligence and Organizational Culture. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 15(2), 09-20.
- Guo, Y., Wang, X., Plummer, V., Cross, W., Lam, L., & Wang, S. (2021). Influence of Core Competence on Voice Behavior of Clinical Nurses: A Multicenter Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 501-510.
- Hadisa, I., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Strength Mindset terhadap Voice Behavior: Peran Mediasi Leader Member Exchange. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 176-187.
- Hamrick, A.B., Burrows, S., & Waddingham, J.A. (2024). It's My Business! The Influence of Psychological Ownership on Entrepreneurial Intentions and Work Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 45, 1208-1230.
- Hardiyana, A., Zulfikar, V.A., Satria, R.O., Kadir, & Purana, R.D. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Sektor Jasa Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 15(2), 130-142.
- Hasanah, U., Dewi, N.R., & Rosyida, I. (2019). Self Efficacy Siswa SMP pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engage, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2, 551-555.
- Ibrahim, M., & Salendu, A. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154-167.
- Jaenudin. (2021). *Leader Member Exchange, Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Berita

- Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 21.
- Komara, E., Syaodih, E., & Andriani, R. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kurniawati, F., Fikaris, M.F., Eryani, I.S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915-927.
- Laily, N., & Wahyuni, D.U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Lee, S.E., Dahinten, V.S., Seo, J.K., Park, I.Y., & Lee, M.Y. (2023). Patient Safety Culture and Speaking Up Among Health Care Workers. *Asian Nursing Research*, 17, 30-36.
- Lee, S.E., Seo, J.K., & MacPhee, M. (2025). Individual and Unit-Level Predictors of Promotive Voice in Nursing: A Multilevel Analysis. *BMC Nursing*, 24, 567.
- Liang, J., Farh, C.I.C., & Farh, J.L. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92.
- Liden, R.C., & Maslyn, J. (1998). Multidimensionality of Leader Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Martin, R., Ono, M., Legood, A., Russo, S.D., & Thomas, G. (2023). Leader Member Exchange (LMX) Quality and Follower Well-Being: A Daily Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 103-116.
- Morrison, E.W. (2014). Employee Voice and Silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173-197.
- Mufidah, E.F., Pravesti, C.A., & Farid, D.A.M. (2022). Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura. *Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling*, 30-35.
- Nwanzu, C.L., & Babalola, S.S. (2022). The Influence of Psychological Ownership and Creative Self Efficacy on Employee Creative Performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 16(1), 34-49.
- Olckers, C., & Van Zyl, L.E. (2019). Psychometric properties of the Psychological Ownership Questionnaire. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 127-136.
- Pane, J.P., Derang, I., & Telaumbanua, N. (2022). Gambaran Perilaku Asertif Perawat dalam Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(4), 1193-1198.
- Panjia, M.S., Yuniawati, P., Lestari, Y., & Hidayat, D. (2025). Pembangunan RS Putra Medika Bekasi: Analisis TOWS dengan Pendekatan Mixed Methods Eksploratif. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-194.
- Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2001). Toward A Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Reisa, A., & Sudibjo, N. (2020). Employee Voice Behavior: Pengaruh Self-efficacy, Kepribadian Proaktif dan Work Engagement dalam Organisasi

- Pendidikan. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 141-151.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153.
- Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 28 tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 135.
- Rosmawar, Asriwati, & Rifai, A. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Perawat terhadap Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di RSUD Langsa. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 3(2), 39-46.
- Septiani, S. (2022). Analisis Hubungan Self Efficacy terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(3), 3078-3086.
- Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: UKI Press.
- Siyoto, S., & Sodik, M.A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ullah, I., et al. (2021). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Mediating Role of Self Efficacy and Psychological Ownership. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-16.
- Van Dyne, L., & LePine, J.A. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behavior: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Zulianto, M.G.E., & Ribhan. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Employee Voice Behavior terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indonesia Power Pltgu Cilegon OMU. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(2), 8391-8401.