

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Suara Karyawan dengan Keadilan Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Aldinda Najib Nurfathoni¹, Indrayanti²

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

e-mail: ¹aldindanajibnurfathoni@mail.ugm.ac.id, ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstrak. Suara karyawan merupakan perilaku proaktif yang ditunjukkan melalui penyampaian ide, saran, maupun kekhawatiran yang bertujuan mendukung perbaikan organisasi. Pemberdayaan psikologis memberikan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara proaktif, tetapi penerjemahan rasa berdaya tersebut ke dalam perilaku suara karyawan dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi. Salah satu kondisi kontekstual yang relevan adalah keadilan organisasi, yaitu persepsi karyawan mengenai keadilan dalam hasil, proses, dan perlakuan yang diterima di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap suara karyawan serta peran keadilan organisasi dalam memoderasi hubungan tersebut pada karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei *cross-sectional*. Sebanyak 291 karyawan UMKM berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi kuesioner secara daring. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap suara promotif dan suara prohibitif. Keadilan organisasi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kedua bentuk suara karyawan. Dalam pengujian moderasi, keadilan organisasi terbukti memperkuat hubungan antara pemberdayaan psikologis dan suara promotif, tetapi tidak memoderasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan suara prohibitif. Efek moderasi terhadap suara promotif tergolong kecil, sedangkan terhadap suara prohibitif sangat kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi dapat menjadi kondisi kontekstual yang memperkuat penerjemahan pemberdayaan psikologis ke dalam penyampaian ide dan saran, tetapi tidak menunjukkan peran moderasi yang sama pada penyampaian kritik atau kekhawatiran mengenai permasalahan organisasi. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya mempertimbangkan karakteristik yang berbeda antara suara promotif dan suara prohibitif dalam memahami perilaku suara karyawan pada UMKM.

Kata kunci: keadilan organisasi, pemberdayaan psikologis, suara karyawan, UMKM.

The Effect of Psychological Empowerment on Employee Voice with Organizational Justice as a Moderating Variable in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs)

Aldinda Najib Nurfathoni¹, Indrayanti²

Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada

e-mail: ¹aldindanajibnurfathoni@mail.ugm.ac.id, ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstract. Employee voice is a proactive behavior expressed through the provision of ideas, suggestions, and concerns aimed at improving the organization. Psychological empowerment provides an internal psychological condition that encourages employees to engage in proactive contributions; however, the translation of this sense of empowerment into employee voice may also depend on the organizational context. One relevant contextual condition is organizational justice, referring to employees' perceptions of fairness in organizational outcomes, procedures, and interpersonal treatment. This study aimed to examine the effect of psychological empowerment on employee voice and the role of organizational justice in moderating this relationship among employees of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). This study employed a quantitative approach using a cross-sectional survey. A total of 291 MSME employees participated by completing an online questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results showed that psychological empowerment had a positive effect on both promotive and prohibitive voice. Organizational justice also had a positive effect on both forms of employee voice. In the moderation analysis, organizational justice positively moderated the relationship between psychological empowerment and promotive voice, but did not moderate the relationship between psychological empowerment and prohibitive voice. The moderating effect on promotive voice was small, whereas the effect on prohibitive voice was very small. These findings indicate that organizational justice may serve as a contextual condition that strengthens the translation of psychological empowerment into the expression of ideas and suggestions, but does not demonstrate the same moderating role in the expression of criticism or concerns regarding organizational problems. These findings further highlight the importance of considering the distinct characteristics of promotive and prohibitive voice in understanding employee voice behavior in MSMEs.

Keywords: organizational justice, psychological empowerment, employee voice, MSMEs.