

**PENGARUH OTONOMI PEKERJAAN, KESESUAIAN INDIVIDU-
ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
PERILAKU BERSUARA KARYAWAN PADA
KCU BANK NAGARI**

SKRIPSI



OLEH:

AKBAR MURSALIN

2110011211085

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN
**PENGARUH OTONOMI PEKERJAAN, KESESUAIAN INDIVIDU-
ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
PERILAKU BERSUARA KARYAWAN PADA
KCU BANK NAGARI**

Oleh:

Nama: Akbar Mursalin

NPM: 2110011211085

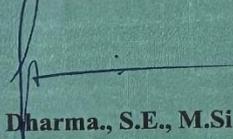
Tim Penguji

Ketua



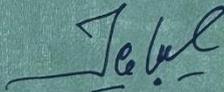
(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Surya Dharma., S.E., M.Si)

Anggota



(Ice Kamela, S.E., MM)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 06 Agustus 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI
**PENGARUH OTONOMI PEKERJAAN, KESESUAIAN INDIVIDU-
ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
PERILAKU BERSUARA KARYAWAN PADA
KCU BANK NAGARI**

Oleh:

Nama: Akbar Mursalin

NPM: 2110011211085

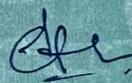
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 06 Agustus 2025

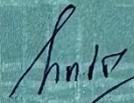
Pembimbing

Menyetujui

Ketua Program Studi



(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akbar Mursalin

Npm : 2110011211085

Program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 27 Agustus 2025

Akbar Mursalin
2110011211085

**PENGARUH OTONOMI PEKERJAAN, KESESUAIAN INDIVIDU-
ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
PERILAKU BERSUARA KARYAWAN PADA
KCU BANK NAGARI**

¹⁾Akbar Mursalin, ²⁾ Elfitra Azliyanti

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ¹⁾akbarmursalin222@gmail.com , ²⁾ elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh otonomi pekerjaan, kesesuaian individu-organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap perilaku bersuara karyawan pada Kantor Cabang Utama (KCU) Bank Nagari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan sebanyak 108 kuesioner yang layak diolah. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian individu-organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku bersuara karyawan. Namun, otonomi pekerjaan dan keterlibatan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi dalam mendorong partisipasi aktif serta penyampaian ide dalam organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung ekspresi dan inovasi karyawan.

Kata Kunci: Otonomi Pekerjaan, Kesesuaian Individu-Organisasi, Keterlibatan Kerja, Perilaku Bersuara, Bank Nagari

EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR IN REGIONAL BANKING: THE EFFECTS OF JOB AUTONOMY, PERSON–ORGANIZATION FIT, AND WORK ENGAGEMENT

¹⁾Akbar Mursalin, ²⁾ Elfitra Azliyanti

Student and Lecture, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University

Email: ¹⁾akbarmursalin222@gmail.com , ²⁾elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

ABSTRACK

This study aims to analyze the influence of job autonomy, person-organization fit, and work engagement on employee voice behavior at the Main Branch Office (KCU) of Bank Nagari. The research employs a quantitative approach with a cross-sectional design. Data were collected using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results reveal that person-organization fit has a significant positive effect on employee voice behavior. In contrast, job autonomy and work engagement do not show significant influence. These findings highlight the importance of value alignment between employees and the organization in fostering active participation and idea sharing in the workplace. The study provides valuable implications for management in building a supportive environment for employee expression and innovation.

Keywords: *Job Autonomy, Person-Organization Fit, Work Engagement, Voice Behavior, Bank Nagari*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Otonomi Pekerjaan, Kesesuaian Individu-Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan pada KCU Bank Nagari. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari bantuan dari berbagai pihak, yakni:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan bagi penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tersayang penulis yaitu Bapak Syahrul Lubis dan Ibu Nur Asiah Nasution, A.Md. Kep yang selalu memanjatkan dan memberikan do'a, kasih sayang, motivasi, semangat dan dukungan yang tiada henti kepada penulis dalam meraih mimpi dan menyelesaikan studi dan penulisan skripsi dengan tepat waktu.
3. Teristimewa untuk *Uak* terkasih Ibu Misbah, S.Pd.,Gr yang selalu mendukung penulis baik moril, materil, do'a dan semangat untuk tetap melanjutkan Pendidikan sehingga penulis ada ditahap ini dan bisa merajut masa depan, terimakasih sudah menjadi baik untuk kami.
4. Ibu Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan inspirasi dan meluangkan waktu kepada penulis dalam memulai hingga menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si dan Ibu Ice Kamela, S.E.,MM selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan perbaikan atas skripsi saya ini.
6. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
8. Ibu lindawati, S.E., M.Si dan ibu Wiry utami, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
9. Segenap bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan ilmu dan pengajaran dalam perkuliahan, semoga menjadi amal baik untuk bapak ibu dosen dan berkat untuk penulis.
10. Saudara penulis M. Agung Syah, S.Sos, Rahmad Ar-Rafi'i, Nurul Farisah Dan Ahmad Zayyansyah yang mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat tercinta penulis Aisyah Fathma Daulay, Adam Sukhri dan Debi Tania Siregar yang mendukung penulis dengan do'a dan semangat yang ditebarkan setiap pertemuan, semoga harapan dan cita-cita yang kita impikan dikehendaki TYME.
12. Sahabat Penulis, Lidya M1c, Vian M1c, Ummi M1c, Enjel Kwu, Naila Kpum, seluruh rekan-rekan ARSA ADHYAKSA dan AKSA YASA yang membantu penulis dalam keseharian dalam perkuliahan.

13. Teristimewa untuk penulis, Akbar Mursalin yang telah berhasil ditahap ini, menjalani hari-hari yang tak mudah, berjalan hanya dengan do'a, terimakasih untuk tetap bertahan dan selalu semangat dalam perkuliahan ini, semoga perjalanan panjang ini menjadi berkat untuk penulis dan orang banyak, semoga Allah SWT meridhoi semua usaha, dan do'a penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi tambahan bidang MSDM, namun penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala kritik dan sumbang saran sangat diharapkan, demi kebaikan pada masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2025

Akbar Mursalin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Perilaku Bersuara.....	9
2.1.2 Otonomi Pekerjaan	12
2.1.3 Kesesuaian Individu-Organisasi	14
2.1.4 Keterlibatan Karyawan	16
2.2 Pengembangan Hipotesis	18
2.2.1 Pengaruh Otonomi Pekerjaan Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan	18
2.2.2 Pengaruh Kesesuaian Individu-Organisasi Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan.	20
2.2.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan	22
2.3 Kerangka Konsep Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Jenis Penelitian.....	26
3.3 Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27

3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Metode Pengambilan Data.....	28
3.6 Defenisi Operasional.....	29
3.6.1 Variabel Dependen	29
3.6.2 Variabel Independen.....	31
3.7 Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8 Metode Analisis Data.....	32
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	32
3.8.2 Regresi Linear Berganda	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Responden Rate	35
4.3 Demografi Responden	36
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	37
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	37
4.5 Deskriptif dan Korelasi Variabel.....	40
4.6 Pengujian Hipotesis	41
4.7 Pembahasan.....	43
4.7.1 Pengaruh Otonomi Pekerjaan Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan	43
4.7.2 Pengaruh Kesesuaian Individu-Organisasi terhadap Perilaku Bersuara Karyawan.	44
4.7.3 Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan.	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Implikasi Penelitian	45
5.3 Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Table 1. Hasil Survei Kepuasan Nasabah Bank Nagari.....	3
Tabel 4.1 Responden Rate	35
Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Responden	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
Tabel 4.4 Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Data Aduan Nasabah Bank Nagari Tahun 2022-2024	2
Gambar.2 Kerangka Konseptual Penelitian	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	52
Lampiran 2 Tabulasi Data (108 Responden)	56
Lampiran 3 Demografi Responden	71
Lampiran 4 Hasil Pengujian Analisis Deskriptif Dan Korelasi	72
Lampiran 5 Hasil Pengujian Validitas Perilaku Bersuara.....	73
Lampiran 6 Hasil Pengujian Validitas Otonomi Pekerjaan	74
Lampiran 7 Hasil Pengujian Validitas Kesesuaian Individu-Organisasi	75
Lampiran 8 Hasil Pengujian Validitas Keterikatan Kerja.....	76
Lampiran 9 Hasil Perhitungan nilai AVE dan nilai CR Perilaku Bersuara	77
Lampiran 10 Hasil Perhitungan nilai AVE dan nilai CR Otonomi Pekerjaan	78
Lampiran 11 Hasil Perhitungan nilai AVE dan CR Kesesuaian Indv-Organisasi	79
Lampiran 12 Hasil Perhitungan nilai AVE dan CR Keterikatan Kerja	80
Lampiran 13 Deskripsi Dengan Mean	81
Lampiran 14 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	82
Lampiran 15 Surat Permohonan Penelitian.....	83
Lampiran 16 Izin Penelitian	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

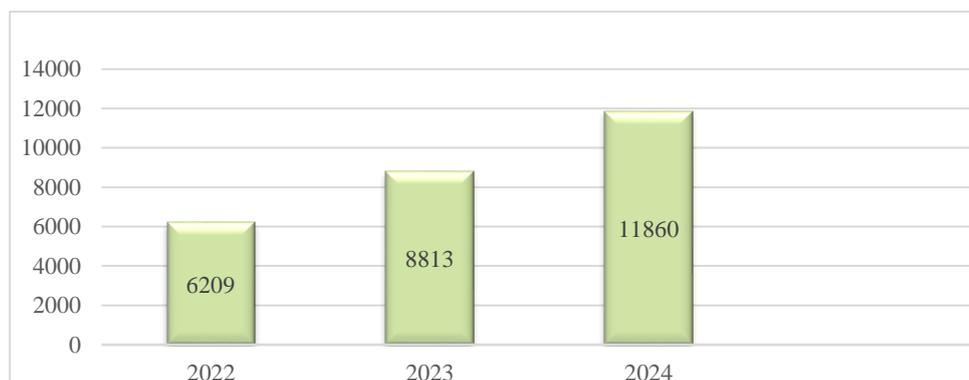
Di era saat ini, dunia berada dalam pusaran perubahan yang besar, perubahan-perubahan ini ditandai dengan adanya *Revolusi Industry 4.0* dan *Society 5.0*, dalam menghadapi era digitalisasi dan persaingan industri yang semakin dinamis, organisasi semakin dituntut untuk lebih adaptif, inovatif dan responsif terhadap sebuah perubahan. Peran sumber daya manusia sekarang bukan hanya menjadi faktor pendukung tetapi harus menjadi aset strategis utama yang akan menentukan keberhasilan organisasi (Lena, 2002).

Era modern ini manajerial dalam mengembangkan organisasi harus mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan dalam menciptakan gagasan, membuat saran, memberitahukan pilihan mereka, mengekspresikan keprihatinan mereka (Gary, 2001). Kemudian Stephen & A, (2022) juga menjelaskan organisasi yang bergerak menuju struktur lebih fleksibel, di mana kolaborasi dan partisipasi karyawan menjadi kunci dalam inovasi dan efektivitas organisasi.

Sektor perbankan saat ini mengalami gempuran persaingan teknologi dan inovasi. Persaingan pada sektor perbankan ini dipicu oleh digitalisasi, peningkatan jumlah bank dan perubahan perilaku nasabah, hal ini mendorong bank harus selalu meningkatkan efisiensi, inovasi produk dan layanan digital agar tetap dapat mempertahankan pasar dan tetap dapat bersaing ditengah sektor perbankan yang semakin kompetitif.

Persaingan sektor perbankan bukan hanya pada bank-bank BUMN secara nasional saja, persaingan sektor perbankan saat ini juga dialami oleh Bank Pembangunan Daerah (BPD) tak terkecuali di Sumatera Barat. Bank Nagari atau sebelumnya disebut Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (BPD Sumbar) juga turut serta dalam persaingan pada sektor perbankan ini. Bank Nagari sebagai lembaga keuangan di Sumbar yang mendukung perubahan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan serta melakukan banyak inovasi seperti transformasi digital. Sebagai timbal balik dari inovasi dan upaya untuk memberikan pelayanan prima terhadap nasabah, umpan balik dari nasabah juga sebagai pertimbangan untuk organisasi dalam upaya memperbaiki organisasi tersebut. Organisasi dalam memproses keluhan nasabah dan menyelesaikannya dengan efektif guna meningkatkan layanan berdasarkan *feedback* yang diterima.

Gambar.1 Data Aduan Nasabah Bank Nagari Tahun 2022-2024



Sumber: PT. Bank Nagari

Berdasarkan gambar 1 jumlah pengaduan nasabah Bank Nagari pada tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya kenaikan yang signifikan setiap tahunnya. Pada tahun 2022 terdapat 6.209 aduan yang diterima Bank Nagari, tahun 2023 sebanyak

8.813 aduan dan 11.860 aduan diterima pada tahun 2024. Kenaikan aduan ini terjadi disebabkan oleh adanya pertumbuhan jumlah nasabah yang menyebabkan lebih banyak kasus, saluran pengaduan yang mudah diakses sehingga nasabah mudah menyuarkan keluhan dan penurunan kualitas layanan seperti layanan digital, antrian atau resolusi masalah. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan ketidakpuasan atau masalah yang dialami nasabah.

Table 1. Hasil Survei Kepuasan Nasabah Bank Nagari

Tahun	Kurang	Biasa	Mantap	Responden
2024	733	691	73.807	75.231
2023	1.101	1.801	171.579	174.481

Sumber: Bank Nagari

Tabel 1 merupakan hasil survei kepuasan nasabah Bank Nagari, pada tabel terlihat juga peningkatan rata-rata pada kategori “Kurang”. Hal ini mengindikasikan adanya potensi penurunan kualitas layanan atau perubahan ekspektasi nasabah, sehingga walau dengan banyak pencapaian Bank Nagari masih harus secara konsisten dalam meningkatkan efektivitas dan inovasi organisasi. Untuk perbaikan dan peningkatan inovasi berkelanjutan, peran dan perilaku karyawan sangat dibutuhkan untuk hal ini, perilaku-perilaku karyawan seperti perilaku suara karyawan sangat penting untuk hal tersebut.

Penelitian manajemen sumber daya manusia mengungkapkan bahwa karyawan menyampaikan pendapat untuk meningkatkan proses, inovasi dan fungsi organisasi (Knoll & Redman, 2016). Pada hal ini perilaku inovatif adalah sarana utama untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, sehingga sangat penting untuk pengembangan organisasi. Perilaku inovatif akan dapat dilakukan jika

karyawan dapat menyampaikan pendapat atau usulannya terhadap organisasinya, sehingga individu tersebut mengubah ide-ide kreatif menjadi kinerja yang nyata dan juga membawa perubahan inovatif (Salsabila et al., 2023). Perilaku bersuara karyawan juga diartikan sebagai ekspresi pekerja atas saran, kekhawatiran atau pemikiran konstruktif mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja (Kao et al., 2022). Keberhasilan suatu organisasi yang berkelanjutan memerlukan karyawan yang berani menyuarakan pendapat dan ide kreatif, serta terlibat dalam pengambilan keputusan tanpa rasa takut (Zhu et al., 2022).

Faktor pekerjaan pada perilaku bersuara juga dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, berguna untuk meningkatkan perilaku bersuara karyawan seperti membagikan ide mereka kepada supervisor atau menghubungkan pengalaman kerja mereka, hingga kemungkinan terjadi kesalahan saat bekerja akan berkurang (Chiang & Chen, 2021). Dalam penelitian, Caso et al., (2015) menyampaikan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti tugas dan konteks pekerjaan termasuk didalamnya otonomi pekerjaan yang merupakan karakteristik pekerjaan yang penting. Otonomi pekerjaan ini dapat memfasilitasi peningkatan pekerjaan karyawan sehingga akan memengaruhi rasa kepuasan karyawan terhadap otonomi pekerjaan sehingga karyawan cenderung berpartisipasi dalam perilaku yang diharapkan seperti perilaku bersuara karyawan.

Motivasi bekerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya lebih diperhatikan, karena karyawan akan memenuhi kebutuhan mereka akan otonomi dan kompensasi yang mereka terima, sehingga penting bagi organisasi untuk mengenali pengaruh kesesuaian antara karyawan dan organisasi, karena

kesesuaian orang dengan pekerjaannya akan menimbulkan efek perilaku bersuara karyawan yang aktif (Kao et al., 2022).

Salah satu faktor kontekstual yang berperan dalam hubungan perilaku yang belum banyak diteliti yaitu kesesuaian individu-organisasi. Kesesuaian ini mengacu pada kesesuaian antar nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai serta norma-norma organisasi (Lauver & Kristof-Brown, 2001). Kesesuaian individu-organisasi adalah evaluasi organisasi yang dapat memengaruhi hubungan antara kebutuhan psikologis perilaku bersuara karyawan yang jarang dibahas dalam literatur perilaku bersuara karyawan (Kao et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Liang et al. (2019) mengungkap bahwa seseorang yang memiliki keberanian untuk mengungkapkan pendapat, apabila karyawan tersebut memiliki rasa keterlibatan atau *engagement* yang tinggi terhadap organisasi (Reisa & Sudibjo, 2020). Keterlibatan kerja merupakan kekuatan inklusif sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih tinggi, energi ini dapat berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan dan komitmen dalam menjalankan pekerjaannya (Setiawan Maulana et al., 2023).

Perilaku bersuara karyawan menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bersuara, sehingga menghasilkan kecenderungan menyampaikan pendapat. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah membuat karyawan memandang perilaku bersuara sebagai peran tambahan, yang pada akhirnya menurunkan intensitas mereka dalam menyampaikan suara.

Dengan kata lain, karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung melihat perilaku bersuara sebagai bagian dari tanggung jawab utama, dan karena itu lebih aktif dalam berpartisipasi secara vokal dalam menyampaikan pendapat mereka (Yaqoub et al., 2020).

Agar tetap dapat meningkatkan inovasi, mengatasi keluhan atau masalah yang dialami nasabah serta untuk efektivitas organisasi. Untuk itu PT. Bank Nagari harus selalu memperhatikan lebih lanjut dan terus mendorong upaya inovasi dan perilaku bersuara karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berasumsi bahwa perilaku bersuara karyawan dalam sebuah organisasi harus dikembangkan agar terus melakukan inovasi dan mengikuti perkembangan sehingga selalu memberikan pelayanan yang prima terhadap nasabah.

Kajian literatur terkait perilaku bersuara pada penelitian Salsabila et al., (2023) menjelaskan bahwa terdapat 53,3% perilaku bersuara diteliti pada sektor bisnis, manajemen dan akuntansi terutama relevan di sektor korporat/perusahaan. Pada penelitian ini dilakukan pada sektor perbankan daerah yang berbeda dari bank nasional karena memiliki dinamika yang unik terkait birokrasi bernuansa lokal dan pelayanan publik yang mengharuskan karyawan meningkatkan perilaku bersuara untuk meningkatkan inovasi dan pengembangan organisasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Otonomi Pekerjaan, Kesesuaian Individu-Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Bersuara Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh otonomi pekerjaan terhadap perilaku bersuara karyawan KCU Bank Nagari?
2. Bagaimana pengaruh kesesuaian Individu-organisasi terhadap perilaku bersuara karyawan KCU Bank Nagari?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku bersuara karyawan KCU Bank Nagari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara otonomi pekerjaan terhadap perilaku bersuara karyawan.
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara kesesuaian Individu-organisasi terhadap perilaku bersuara karyawan.
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara keterlibatan kerja terhadap perilaku bersuara karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat akademis.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi dan bahan perbandingan untuk masalah yang serupa dimasa depan dalam pengembangan organisasi sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis.

Bagi Bank Nagari diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengembangan organisasi dan melakukan inovasi lebih lanjut.