

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP VOICE EMPLOYEE BEHAVIOR DI LAPAS KLAS II A SALEMBA

Alif Aldi Ansyah¹, Padmono Wibowo²

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Tangerang,
Indonesia

alifaldiansyah70@gmail.com, padmonowibowo@gmail.com

Abstrak

Suara adalah bentuk dari ekspresi konstruktif dalam meningkatkan fungsi dan efektivitas organisasi. Salah satu kemampuan sumber daya manusia yang harus dikuasai dengan baik adalah bagaimana menjadikan tempat kerja sebagai milik sendiri, dan memiliki rasa keikutsertaan dalam segala kegiatan untuk mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformational terhadap perilaku suara petugas pemsarakatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas Pemsarakatan di Lapas Klas IIA Salemba, dengan jumlah sampel penelitian 30 petugas. Pengolahan data menggunakan IBM Statistic versi 22. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku suara petugas pemsarakatan di Lapas Klas IIA Salemba.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformational, Employee Voice, Lembaga Pemsarakatan.

Abstract

Voice is a form of constructive expression that enhances organizational functioning and effectiveness. One of the capabilities of human resources that must be mastered properly is how to make the workplace one's own and have a sense of participation in all activities to achieve goals. The purpose of this study was to see the effect of transformational leadership on the voice employee behavior of correctional officer. This study uses a quantitative approach. The population in this study were correctional officers at Salemba class IIA correctional institute, with a total sample size of 30 officers. Data processing uses IBM Statistics version 22. Data collection techniques use questionnaires. The research results obtained sig = 0.000 0.05. It can be concluded that there is a significant influence of transformational leadership on the voice employee behavior of correctional officers in Salemba class IIA correctional institute.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Voice Behavior, Correctional Institut.

1. Pendahuluan

Petugas pemasyarakatan adalah kunci dari Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan untuk mencapai tujuan pemasyarakatan. Petugas pemasyarakatan merupakan sumber daya manusia yang harus dimanfaatkan dengan baik, melalui penanaman informasi dan juga sikap serta etika oleh pimpinan di masing masing Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pemimpin disini memiliki peran penting dalam membentuk sikap dari masing-masing anggotanya, dalam hal ini pemimpin yang baik akan bersedia mendengarkan ide serta saran dari anggotanya tentang bagaimana memotivasi mereka untuk mengikuti arahan yang baik yang diberikan oleh pemimpin mereka. Disini kepemimpinan berperan penting dalam mengubah anggotanya menjadi apa yang diinginkan oleh organisasi, pemimpin yang mampu mendengarkan para anggotanya maka akan dianggap menghargai mereka sehingga apapun yang diperintahkan oleh pimpinan tentang pekerjaan anggotanya maka akan di jalankan dengan baik karena dianggap menghargai mereka dengan cara mendengarkan suara dari anggotanya.

Pemimpin itu memiliki gayanya masing-masing, gaya pemimpin memainkan peran penting dalam pembentukan proses suara saat mereka memutuskan bagaimana menanggapi saran atau ide baru anggotanya (King et al., 2019). Ini adalah kebijaksanaan mereka apakah akan menanggapi saran anggotanya dengan serius atau mengecilkan hati mereka. Mereka memutuskan sejauh mana mereka akan mendengarkan saran anggota mereka dan memasukkan ide-ide tersebut ke dalam implementasi (King et al., 2019). Dikatakan bahwa manfaat suara bergantung pada reaksi pemimpin terhadap saran dari karyawan mereka (Edmonson, 1999; Stamper & Van Dyne, 2001). Menurut Van Dyne dan LePine (1998), salah satu cara untuk menciptakan hubungan yang lebih sehat dengan anggota adalah dengan memperkuat komunikasi ke atas mereka tentang masalah terkait pekerjaan yang ditunjukkan melalui perilaku suara. Pemimpin transformasional memengaruhi nilai dan keyakinan pengikut mereka dengan peran karismatik mereka, mengambil risiko yang menantang dengan memasukkan gagasan pengikut, mengenali kebutuhan pengikut, dan memberi mereka inspirasi motivasi (Podsakoff et al., 1990).

Jadi dari permasalahan ini dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi khususnya pemerintahan dengan regulasi kepegawaian yang telah diatur undang-undang, juga tidak terlepas dari peran employee voice dalam menciptakan organisasi yang lebih baik lagi. Berdasarkan penelitian Duan (2017) menjelaskan bahwa harapan suara dari pimpinan dan persepsi suara karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan voice behavior.

Dari penjelasan diatas maka urgensi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap employee voice behavior. Dari hasil tersebut nantinya akan mendapatkan rekomendasi dalam pengembangan modul kepemimpinan transformasional yang sesuai dalam mengembangkan model employee voice behavior.

2. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan Transformational

Dalam kehidupan berorganisasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting karena ibaratkan sebuah kapal harus ada yang mengarahkan arah angina dan menunjukkan tujuan yang jelas agar tidak salah jalan dan tepat sasaran sehingga para anggotanya mampu mengerjakan masing masing tugasnya agar kapal tersebut bisa selamat sampai tujuan. Dalam hal organisasi pemimpin ini harus bisa menjelaskan tujuan organisasi visi misinya kepada anggotanya agar mereka mengerti tujuan apa yang ingin diraih oleh organisasi sehingga nantinya para anggotanya mampu mengerjakan tugasnya sesuai apa yang diperintahkan pemimpinnya.

Seperti yang diidentifikasi oleh Bass (1985), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen perilaku yang saling terkait: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh yang diidealkan mengacu pada model peran teladan yang ditunjukkan oleh pemimpin transformasional yang ingin ditiru oleh para pengikut. Motivasi inspirasi mengacu pada daya tarik visioner dan emosional yang digambarkan oleh pemimpin transformasional yang memberikan pengikut dengan visi yang jelas. Dengan dimensi ini, pemimpin transformasional mengungkapkan masa depan yang berat dan menantang kepada karyawan, yang memungkinkan mereka menganggap pekerjaan mereka bermakna. Detert dan Burris (2007) mengklaim bahwa kepemimpinan transformasional dianggap memberikan keamanan psikologis kepada karyawan yang membuat mereka nyaman dengan pembuangan perilaku mereka tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif dari citra diri (Kahn, 1990, p. 708).

2. Voice Employee Behavior (Perilaku Suara)

Dalam kehidupan berorganisasi suara dari anggota berperan penting dalam tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Keberanian anggota organisasi dalam menyuarakan pendapatnya kepada pemimpin dianggap berpengaruh terhadap berjalannya hubungan yang sehat didalam organisasi. Voice didefinisikan sebagai ekspresi konstruktif oleh karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas di tempat kerja, contohnya dalam bentuk pemberian saran dan rekomendasi

perubahan yang berorientasi untuk perbaikan. Konseptualisasi ini mendasari penelitian-penelitian pada area perilaku organisasi dan memiliki pengukuran yang lebih jelas mengenai voice (Maynes & Podsakoff, 2014). Perilaku suara mengacu pada sugesti ide kreatif, arahan, pendapat, dan pemikiran dan kemudian membujuk orang-orang dalam organisasi untuk menerima dan menerapkan saran konstruktif tersebut (Ng & Feldman, 2012). Aryee, Walumbwa, Mondejar, dan Chu (2017) mengusulkan bahwa untuk mempertahankan pertumbuhan berkelanjutan dan pembangunan berkelanjutan, organisasi perlu meningkatkan perilaku suara karyawan. Karyawan menjadi lebih bersedia mengambil risiko untuk menyuarakan pemikiran mereka dan menjadi kurang khawatir tentang kegagalan ketika mereka mendapatkan dukungan, dorongan, dan kepercayaan dari pemimpin mereka (Martin, Guillaume, Thomas, Lee, & Eitropaki, 2016). Berdasarkan argumen dan temuan penelitian ini, saya mengusulkan:

Hipotesis 1. Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Voice Employee Behavior.

3. Metodologi

Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antara variable (Creswell 2014). Margono (2004), penentuan dan pengambilan sampel harus sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasi agar sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi (bersifat representatif).

Peneliti menentukan hubungan antara Variabelnya penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara variable bebas (*Independent*) dan variable terikat (*Dependen*). Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Voice Employee Behavior* pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Salemba. Dalam hal ini populasi yang digunakan dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai pemasarakatan yang ada di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Salemba yang berjumlah 34 Orang. Sample yang diambil menggunakan teknik purposive sampling yang peneliti anggap mewakili jumlah populasinya sehingga sample yang digunakan berjumlah 30 orang

4. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur kebenaran dari sebuah pernyataan. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap yaitu dengan item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel dengan dasar sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Uji validitas menggunakan Software IBM SPSS versi 22 dengan rincian sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel X (Transformational Leadership) dan Variabel Y (Voice Employee Behavior), Pengujian validitas ini terdiri dari 20 pernyataan Variabel X (Transformational Leadership) dan 6 Pernyataan Variabel Y (Voice Employee Behavior) yang dilaksanakan dengan 30 Sample, dan dinyatakan Valid apabila nilai signifikasinya $< 0,05$. Hasil pengujian Validitas pada Variabel X (Transformational Leadership) dan Variabel Y (Voice Employee Behavior) adalah sebagai berikut:

Table 1

Uji Validitas Variabel X (Transformational Leadership) dan Variabel Y (Voice Employee Behavior)

Item	Nilai Sig	Nilai α	Ket
X_1	0,001	0,05	Valid
X_2	0,002	0,05	Valid
X_3	0,003	0,05	Valid
X_4	0,001	0,05	Valid
X_5	0,001	0,05	Valid
X_6	0,000	0,05	Valid
X_7	0,000	0,05	Valid
X_8	0,000	0,05	Valid
X_9	0,000	0,05	Valid
X_10	0,000	0,05	Valid

X_11	0,000	0,05	Valid
X_12	0,003	0,05	Valid
X_13	0,000	0,05	Valid
X_14	0,000	0,05	Valid
X_15	0,000	0,05	Valid
X_16	0,000	0,05	Valid
X_17	0,023	0,05	Valid
X_18	0,008	0,05	Valid
X_19	0,005	0,05	Valid
X_20	0,005	0,05	Valid
Y_1	0,002	0,05	Valid
Y_2	0,006	0,05	Valid
Y_3	0,000	0,05	Valid
Y_4	0,000	0,05	Valid
Y_5	0,000	0,05	Valid
Y_6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer SPSS,2023

Dari table 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi pada Variabel X (Transformational Leadership) dan Variabel Y (Voice Employee Behavior) < 0,05 maka dinyatakan Valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Hasanah, (2019) merupakan uji yang berfungsi untuk mengetahui alat ukur atau pernyataan yang digunakan tepat atau tidak dengan menggunakan metode yang hendak diukur dan menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan berulang kali, Pengujian ini diperlukan untuk menjelaskan apakah skor-skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen sebelumnya sudah mencerminkan adanya reliabilitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji, peneliti menggunakan cronbach's alpha yang dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 22, Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas α dengan table Kriteria sebagai berikut:

Tabel 2

Tabel Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1.	<0,200	Sangat Rendah

2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Buku Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis, 2019

Hasil dari Uji Reliabilitas Variabel X (Transformational Leadership) dan Variabel Y (Employee Voice Behavior) dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, hasil uji nilai Cronbach Alpha (α) variable X (Transactional Leadership) sebesar 0,895 dan variable Y (Employee Voice Behavior) sebesar 0,823. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Hasanah (2019) ialah suatu bagian persyaratan analisis suatu data yang biasa disebut dengan asumsi klasik, tujuan dari uji normalitas data ialah untuk mengetahui bahwa sebuah data tersebut terdistribusi secara normal, Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 (>0,05) maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal.
- b. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 (<0,05) maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi dengan normal.

Table 3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97703026

Most Extreme Differences	Absolute	.176	
	Positive	.151	
	Negative	-.176	
Test Statistic		.176	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.287 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.279
		Upper Bound	.296

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

S

uSumber : Data Primer SPSS,2023

Bedasarkan table 3 diperoleh nilai signifikasi (*sig*) 0,287. Sesuai dengan syarat uji normalitas maka nilai signifikasi (*sig*) 0,287 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

D. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah proses untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi linear adalah linier atau tidak. Menurut Hasanah,(2019) Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memastikan bahwa asumsi dasar regresi linear terpenuhi. yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen, uji linearitas menggunakan test for linearity dengan nilai signifikasi 0,05, dua variabel mempunyai hubungan linear apabila nilai signifikasi (deviation from linearity) > 0,05

Table 4

Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	454.967	22	20.680	5.463	.014
		Linearity	224.448	1	224.448	59.288	.000
		Deviation from Linearity	230.519	21	10.977	2.900	.076
	Within Groups		26.500	7	3.786		
Total			481.467	29			

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan pada table 4 diketahui nilai dari deviation from linearity sebesar $0,076 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (Transformational Leadership) dengan variabel Y (Voice Employee Behavior) mempunyai hubungan linear karena nilai signifikasinya $> 0,05$.

E. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana merupakan sebuah alat analisis yang digunakan untuk menguji sebuah pengaruh variable bebas X (Independent) terhadap variable terikat Y (Dependent), sehingga dapat diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = \alpha + Bx$ yang mendefinisikan antar Variabel.

Table 5

Variable entered

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

- a. Dependent Variable: Voice Employee Behavior
- b. All requested variables entered.

Sumber : Data Primer SPSS,2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variable independent yang digunakan adalah Transformational Leadership (X) sedangkan variable dependent yaitu Voice Employee Behavior dan metode yang digunakan yaitu metode enter.

Tabel 6

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.447	3.030

a. Predictors: (Constant), x

a. Predictors: (Constant),
Transformational Leadership

Sumber : Data Primer SPSS,2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi antar variable adalah $r = 0,404$ dan nilai koefisien determinasinya $r^2 = 0,466$ artinya bungan antar variabel adalah positif lemah sehingga dapat diketahui bahwa variabel Leadership Transformational menerangkan variabel Voice Employee Behavior sebesar 46% yang didapat dari nilai r^2 dikali 100% dan sisanya sebesar 54% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 7

Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.448	1	224.448	24.452	.000 ^b
	Residual	257.019	28	9.179		
	Total	481.467	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

a. Dependent Variable: Voice Employee Behavior

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil dari table 7 dapat digunakan untuk menguji koefisien B menggunakan nilai uji f dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga dengan nilai signifikasi (sig) 0,000 sehingga dapat bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima karena nilai signifikasi (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian variable X berpengaruh positif terhadap variable Y.

Tabel 8

Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.021	4.506		.892	.380
	x	.257	.052	.683	4.945	.000

a. Dependent Variable: y

a. Dependent Variable: Voice Employee Behavior

Sumber : Data Primes SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 4,021 dan nilai koefisien

arah regresi sebesar 0,000 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX = 4,021 + 0,000X$$

Keterangan:

X = Variabel Transformational Leadership

Y = Variabel Voice Employee Behavior

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

5. Simpulan

Simpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap Voice Employee Behavior di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Terdapat pengaruh positif Transformational Leadership terhadap Voice Employee Behavior yaitu dengan nilai signifikansi (sig) 0,000 sehingga dapat dinyatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima karena nilai signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian variable X (Transformational Leadership) mempengaruhi variable Y (Voice Employee Behavior) di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Tingkat pengaruh Transformational Leadership terhadap Voice Employee Behavior di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba adalah sebesar 46% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, jadi Voice Employee Behavior didalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Salemba terdapat pengaruh dari variable lain. Dengan demikian, penelitian saya memberikan pemahaman menyeluruh tentang menerjemahkan perilaku kepemimpinan transformasional ke dalam perilaku suara pengikut khususnya dalam konteks petugas pemasyarakatan.

Daftar Referensi

Referensi Buku:

Nurhasanah, Siti. 2019. *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.

Nurhasanah, Siti. 2019. *Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.

Referensi Artikel Jurnal:

Widiantoro, D., Arief, Y., Rizal, I., & Fitriyana, N. (2023). EMPLOYEE VOICE DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. *MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI*, 5(2), 110-114.

Zhang, G., & Inness, M. (2019). Transformational leadership and employee voice: a model of proactive motivation. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(7), 777-790.

Yao, Z., Zhang, X., Liu, Z., Zhang, L., & Luo, J. (2020). Narcissistic leadership and voice behavior: the role of job stress, traditionality, and trust in leaders. *Chinese Management Studies*, 14(3), 543-563.

Elsaied, M. M. (2019). Supportive leadership, proactive personality and employee voice behavior: The mediating role of psychological safety. *American Journal of Business*, 34(1), 2-18.

Ilyas, S., Abid, G., Ashfaq, F., Ali, M., & Ali, W. (2021). Status quos are made to be broken: The roles of transformational leadership, job satisfaction, psychological empowerment, and voice behavior. *Sage Open*, 11(2), 21582440211006734.

Afsar, B., Shahjehan, A., Shah, S. I., & Wajid, A. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 69, 66-75.