

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan suportif dan kepribadian proaktif terhadap *promotive voice* dengan keamanan psikologis sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan industri perhotelan di Kota Padang dengan 177 responden, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap *promotive voice*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang khususnya di industri perhotelan di Padang dimana para pemimpin yang mendukung pengikut mereka dalam keterlibatan aktif, bersikap terbuka, jujur dan adil dalam interaksi mereka akan mendorong karyawan untuk menyuarakan suaranya (*promotive voice*).
2. Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *promotive voice*. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat proaktif khususnya karyawan pada industri perhotelan di Kota Padang akan mencari cara dalam meningkatkan kemampuannya.
3. Kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap keamanan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus senantiasa menyadari pentingnya kesehatan mental karyawan ditempat kerja karena kesehatan mental karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kepribadian proaktif berpengaruh terhadap keamanan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif cenderung merasa aman secara psikologis ditempat kerja.
5. Keamanan psikologis berpengaruh positif terhadap *promotive voice*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terlibat dalam perilaku suara hanya jika yakin

bahwa angkat bicara itu aman dan akan menghasilkan hasil yang efektif, menyimpulkan bahwa iklim keamanan psikologis secara langsung mempengaruhi *promotive voice*.

6. Keamanan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan suportif terhadap *promotive voice*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan pemimpin terhadap karyawan di hotel belum mampu mempengaruhi *promotive voice*, dan belum tentu selalu dipengaruhi oleh pemediasi yaitu keamanan psikologis.
7. Keamanan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepribadian proaktif terhadap *promotive voice* melalui keamanan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif karyawan di hotel belum mampu mempengaruhi *promotive voice*, dan belum tentu selalu dipengaruhi oleh pemediasi yaitu keamanan psikologis.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini sangat jauh dari sempurna dan terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, untuk penelitian lebih lanjut diperlukan perhatian lebih. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya memakai empat variabel yaitu kepemimpinan suportif, kepribadian proaktif, *promotive voice* dan keamanan psikologis. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa digunakan untuk meneliti topik ini.
2. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel mengingat populasi ini dalam lingkup yang luas (Geografi).

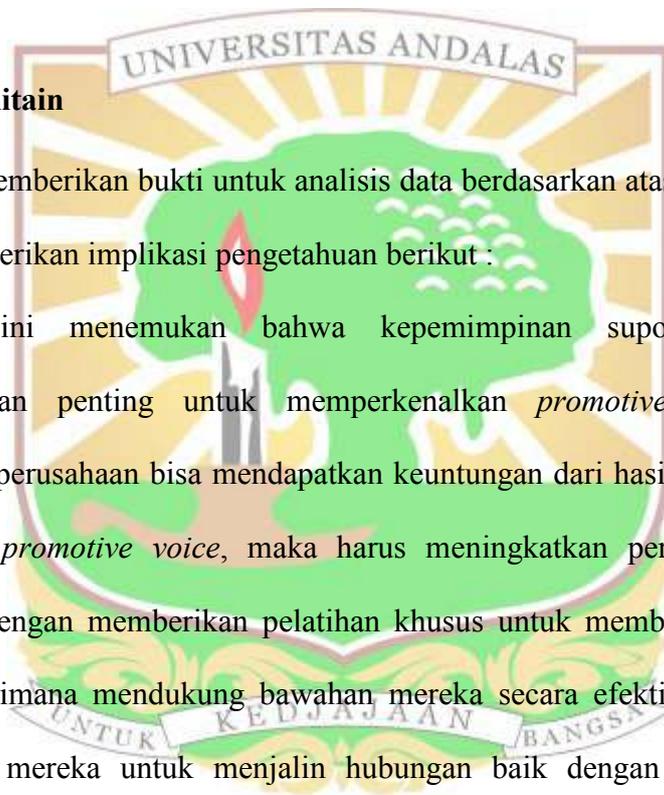
3. Penelitian ini hanya mencangkup wilayah di kota Padang, dan fokusnya hanya pada industri perhotelan. Hanya hotel bintang tiga keatas.
4. Penelitian ini terbatas pada waktu karena objek penelitian pada karyawan hotel yang memiliki kesibukan, sehingga harus disesuaikan dengan waktu masing-masing responden.
5. Tidak diketahui dengan pasti apakah responden mengisi kuesioner dengan objektif sesuai dengan apa yang sebenar-benarnya terjadi di lapangan.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan bukti untuk analisis data berdasarkan atas temuan penelitian.

Penelitian ini memberikan implikasi pengetahuan berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan penting untuk memperkenalkan *promotive voice*. Sehingga manajemen perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dari hasil ini, jika tujuannya mendorong *promotive voice*, maka harus meningkatkan perilaku suportif dari pemimpin dengan memberikan pelatihan khusus untuk membantu mereka dalam belajar bagaimana mendukung bawahan mereka secara efektif. Selain itu, dapat memotivasi mereka untuk menjalin hubungan baik dengan bawahannya yang dibangun di atas dukungan, kepercayaan, rasa hormat, pengaruh timbal balik dan komunikasi yang efektif. Selain itu, manajemen perusahaan dapat merekrut dan mengidentifikasi pemimpin yang memiliki karakteristik khusus seperti keterbukaan, kejujuran, dan keadilan dengan memanfaatkan kepribadian integritas yang sesuai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan yang positif dengan *promotive voice*. Dengan demikian, manajemen perusahaan dapat memperoleh manfaat dari hasil ini dengan mendorong karyawan mereka untuk



proaktif dan memulai dengan program pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan memberi penghargaan kepada orang-orang yang proaktif untuk mendorong orang lain menjadi proaktif dan menyebarkan ide-ide baru.

3. Masyarakat akan mendapat banyak manfaat dengan *promotive voice*, karena *promotive voice* berpotensi untuk mengoreksi diri sendiri, menghadapi tantangan dan kesuksesan di masa depan.

5.4 Saran Peneliti

Berdasarkan hasil, kesimpulan, keterbatasan dan implikasi dari penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Diharapkan studi di masa depan dapat menggunakan variabel mediasi lainnya seperti komitmen karyawan karena hal ini membuat karyawan lebih bertanggungjawabkan ide atau gagasan yang disampaikan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya mengumpulkan data dari sampel yang lebih beragam agar hasil penelitian lebih valid.
3. Penelitian mendatang diharapkan untuk meneliti objek yang berbeda mengenai topik *promotive voice* misalnya karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan karena dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut .

