

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *inclusive leadership* dengan *employee voice behavior* pada pekerja *blue collar* di Kota Batam, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *inclusive leadership* dengan *promotive voice* ($p = .000$ & $r = .308$) dan *prohibitive voice* ($p = .000$ & $r = .321$) pada pekerja *blue collar* di Kota Batam. Hal ini menunjukkan bahwa *inclusive leadership* memiliki hubungan positif dengan *employee voice behavior*. Artinya, semakin tinggi perilaku *inclusive leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpin, maka akan semakin tinggi pula *promotive voice* dan *prohibitive voice* pada pekerja *blue collar* di Kota Batam. Sebaliknya, apabila perilaku *inclusive leadership* rendah, maka *promotive voice* dan *prohibitive voice* pada pekerja *blue collar* juga akan semakin rendah.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti untuk dijadikan pertimbangan dari berbagai pihak mengenai hasil penelitian ini.

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, peneliti mengusulkan saran metodologis untuk penelitian serupa selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain yang kemungkinan turut memengaruhi *employee voice behavior* pada pekerja *blue collar*. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa *inclusive leadership* bukan menjadi satu-satunya faktor yang memengaruhi *employee voice behavior*. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *psychological safety*, *leader-member exchange* (LMX), budaya organisasi, maupun *power distance* agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberanian pekerja dalam menyampaikan ide, saran, maupun kritik di lingkungan kerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis yang lebih spesifik pada masing-masing dimensi *employee voice behavior*, yaitu *promotive voice* dan *prohibitive voice*. Dimana penelitian selanjutnya dapat menggali lebih lanjut faktor-faktor yang menyebabkan pekerja lebih cenderung menyampaikan pendapatnya atau justru lebih berhati-hati dalam menyampaikan pendapatnya di lingkungan kerja.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan kondisi pengambilan data dengan menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan kondusif bagi partisipan selama proses pengisian kuesioner. Peneliti juga perlu menegaskan kerahasiaan identitas serta jawaban partisipan agar mereka tidak merasa khawatir terhadap kemungkinan adanya penilaian dari atasan

maupun pihak lain. Selain itu, pemilihan waktu dan tempat pengisian kuesioner yang tepat dapat membantu mengurangi gangguan atau tekanan yang berpotensi memengaruhi respons partisipan, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, peneliti juga mengusulkan saran praktis untuk berbagai pihak yang terkait:

1. Bagi Pekerja *Blue Collar*

Peneliti menyarankan kepada pekerja *blue collar* untuk lebih berani menyampaikan ide, saran, maupun kekhawatiran terkait pekerjaan secara konstruktif demi mendukung perbaikan sistem kerja dan kemajuan perusahaan. Selain itu, pekerja juga diharapkan mampu membangun komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan suportif terhadap penyampaian pendapat dari karyawan, khususnya pekerja *blue collar*. Perusahaan dapat menyediakan media atau forum komunikasi yang aman dan nyaman bagi pekerja untuk menyampaikan ide, saran, maupun kritik tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif.

3. Bagi Pemimpin atau Atasan

Peneliti menyarankan kepada pemimpin atau atasan untuk meningkatkan perilaku *inclusive leadership* dengan menunjukkan keterbukaan terhadap pendapat bawahan, memberikan dukungan, serta membangun komunikasi dua arah yang efektif dengan pekerja. Sikap pemimpin yang inklusif juga dapat membantu pekerja lebih terdorong untuk menyampaikan suara mereka demi meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja di perusahaan.

