

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan perhitungan dan analisa, maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi variabel perilaku bersuara (X1), pemberdayaan psikologis (X2) dan keamanan psikologis (Y) pada karyawan bagian divisi marketing atau pemasaran PT. Surya Madistrindo sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa variabel (X1) perilaku bersuara pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo mayoritas dalam kategori sedang dengan persentase 64%.
  - b. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa variabel (X2) pemberdayaan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo mayoritas dalam kategori sedang dengan persentase 68%.
  - c. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa variabel (Y) keamanan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo mayoritas dalam kategori sedang dengan presentase 60%.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku bersuara dengan keamanan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,496 yang artinya semakin tinggi perilaku bersuara, maka semakin tinggi pula keamanan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan keamanan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,308 yang artinya semakin tinggi pemberdayaan psikologis, maka semakin tinggi

pula keamanan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku bersuara dan pemberdayaan psikologis terhadap keamanan psikologis pada karyawan bagian divisi pemasaran PT. Surya Madistrindo dengan nilai koefisien determinasi 0,278 atau 27,8 %

## **B. Saran**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan ini masih memiliki banyak kekurangan, namun semoga hal tersebut menjadi pembelajaran bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya. Penulis akan menyampaikan saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap penelitian yang telah dilakukan. Saran-saran ini disusun berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh selama proses penelitian, serta refleksi dari keterbatasan yang dihadapi. Dengan adanya saran ini, diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya, praktisi dan pihak-pihak terkait untuk memperbaiki dan mengembangkan penelitian sejenis di masa depan.

### **1. Bagi Instansi**

- a. Memperkuat komunikasi internal
 

Penting bagi perusahaan untuk memperkuat saluran komunikasi internal sehingga karyawan merasa lebih terhubung dengan manajemen dan memiliki platform yang jelas untuk menyuarakan pandangan mereka.
- b. Meningkatkan program pemberdayaan psikologis
 

Instansi perlu mengembangkan dan meningkatkan program-program yang berfokus pada pemberdayaan psikologis karyawan. Hal ini mencakup pelatihan soft skills, mentoring, dan workshop yang dirancang untuk meningkatkan rasa percaya diri, pengambilan keputusan dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja.

- c. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung  
Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif, di mana karyawan merasa aman untuk menyuarkan ide dan kekhawatiran mereka tanpa takut akan dampak negatif. Serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang aktif menyuarkan ide dan berpartisipasi dalam pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan motivasi dan keamanan psikologis secara keseluruhan.

## **2. Bagi Karyawan**

Karyawan diharapkan lebih aktif dalam menyuarkan ide, masukan, dan kekhawatiran mereka dengan membiasakan diri untuk berbicara secara konstruktif dan memberikan umpan balik yang membangun serta berani mengambil inisiatif, jangan takut untuk mencoba hal baru dan belajar dari pengalaman, baik dari keberhasilan maupun kegagalan.

### **a. Mengembangkan Keterampilan Komunikasi**

Karyawan sebaiknya mengikuti pelatihan atau workshop yang dapat meningkatkan keterampilan komunikasi mereka, baik verbal maupun non-verbal. Kemampuan ini akan membantu mereka menyampaikan ide dan kekhawatiran dengan lebih efektif dan percaya diri.

### **b. Mencari Dukungan dan Mentoring**

Mencari dukungan dari rekan kerja atau mentor di tempat kerja dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan aman untuk menyuarkan pendapat mereka. Mentoring juga dapat memberikan perspektif baru dan bimbingan yang berguna untuk pengembangan pribadi dan profesional.

## **3. Bagi Peneliti selanjutnya**

### **a. Memperluas populasi penelitian**

Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas populasi studi tidak hanya pada karyawan bagian pemasaran, tetapi

juga mencakup departemen lain dalam perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian rokok untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif.

b. Menambahkan variabel lain

Memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan tingkat stress kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keamanan psikologis karyawan.

Dengan memperhatikan saran-saran ini, diharapkan instansi dan peneliti selanjutnya dapat terus mengembangkan upaya untuk meningkatkan keamanan psikologis karyawan secara efektif dan berkelanjutan.