

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linear sederhana yang dilakukan mengenai analisis peran kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice* karyawan Departemen Keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional berada pada kategori efektif. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kepemimpinan transformasional terdiri dari *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individu), yang memiliki penilaian paling tinggi adalah *intellectual stimulation* (pengaruh intelektual), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal).
2. Gambaran mengenai *employee voice* karyawan Departemen Keuangan OJK berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi EV yang terdiri dari rekomendasi, ide, partisipasi, ekspresi yang konstruktif, dan keterlibatan. Dimensi keterlibatan merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam EV, sementara dimensi yang memperoleh skor terendah terdapat pada dimensi rekomendasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap EV dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang terlaksana di perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkatan EV.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kepemimpinan transformasional dan EV untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan komunikasi, yaitu sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional di departemen keuangan OJK dapat ditingkatkan pada aspek *idealized influence* (pengaruh ideal) dan *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), dengan cara memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, sehingga akan terjalin komunikasi yang efektif dan dapat menjaga keamanan dan citra perusahaan dengan baik untuk melindungi para karyawan itu sendiri demi tercapainya tujuan perusahaan. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), yaitu dengan cara mengembangkan ide setiap karyawan dalam bekerja melalui pelatihan dan rutinitas karyawan dalam bekerja sehari-hari, serta *individualized consideration* (pertimbangan individu) dengan cara memberikan *reward* ataupun *punishment* kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
2. EV karyawan departemen keuangan OJK dapat ditingkatkan pada aspek rekomendasi dan ide, dengan cara meningkatkan pembuatan inovasi baru dalam bekerja yang pada mulanya diberikan pelatihan oleh perusahaan untuk perubahan ke arah yang lebih baik, aspek partisipasi dan keterlibatan melalui melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran atau aspirasinya mengenai pekerjaan sehingga tingkatan EV akan berjalan lebih baik.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan EV terbukti mampu dilakukan dengan mengefektifkan kepemimpinan transformasional, maka penulis merekomendasikan departemen keuangan OJK untuk lebih memperhatikan saran, ide, maupun rekomendasi karyawan terhadap perusahaan karena pada dasarnya dengan adanya hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya maka perusahaan dapat melakukan perbaikan berkelanjutan untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan EV di dalam organisasi.