BAB 5
SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini telah melakukan pengujian pengaruh Kepemimpinan Suportif dan Advokasi terhadap Perilaku Bersuara Karyawan di CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap perilaku bersuara karyawan, maka karyawan akan memberikan suara berupa ide-ide atau masukan yang baik untuk kelangsungan suatu perusahaan agar perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi. Hal ini mendukung dari hipotesis 1 bahwa kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap perilaku bersuara karyawan.
2. Variabel advokasi berpengaruh terhadap perilaku bersuara karyawan, maka dengan hasil penelitian ini peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa semakin adanya advokasi yang dimana karyawan dapat menyuarakan pendapatnya ketika ada permasalahan dalam perusahaan, agar dengan adanya suara karyawan perusahaan dapat mengatasi masalah yang ada atau karyawan bisa memberikan ide-ide yang baik untuk mengatasi masalah yang akan terjadi.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan CV. Ardy Prima Kalabahi-Alor saja yang dimana masih ada CV lain.

2. Dengan adanya pengisian kuesioner secara online membuat karyawan kesusahan untuk bertanya tentang apa maksud dari setiap indikator.

5.3 Saran

Dari penelitian yang telah dilaksanakan ini maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademis

Saran untuk peneliti yang selanjutnya supaya melakukan penelitian kepemimpinan suportif dan advokasi terhadap perilaku bersuara karyawan tidak hanya berfokus kepada satu CV saja, tetapi diharapkan supaya peneliti selanjutnya bisa membahas kepemimpinan suportif dan advokasi terhadap perilaku bersuara karyawan labih luas tidak hanya berfakus pada satu CV saja.

5.3.2 Saran Praktis

1. Pada variabel kepemimpinan suportif, nilai mean terendah ada pada pernyataan "Ketika melakukan pekerjaan pemimpin lebih mempertimbangkan kebutuhan peribadinya", maka untuk mendapatkan perilaku bersuara karyawan, pemimpin tidak hanya memperhatikan kebutuhan pribadinya saja tetapi karyawan.

2. Pada variabel advokasi, nilai mean terendah ada pada pernyataan "Pemimpin memberikan informasi yang memungkinkan karyawan untuk memilih opsi yang berbeda", maka untuk mendapatkan perilaku bersuara karyawan yang baik pemimpin selalu memberikan opsi kepada keryawan untuk memilih.

DAFTAR PUSTAKA

Aribudi. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta) http://eprints.ums.ac.id/14239/2/03._BAB_I.pdf, 14 Mei 2021, pukul 23:06 WIB.

Cahyani., Indriyanto., Masripah. (2016). Uji Validitas dan Reabilitas Terhadap Implementasi Aplikasi Penjualan dan Pembelian. *Information System For Educators And Professionals,* 1(1), 21-34.

Cook, Curtis W & Hunsaker, Phillip L. (2001). *Management and organizational behavior* (edisi ke-3). New York: Mcgraw-Hill.

Elsaied, M. (2019[a]). Supportive Leadership, Proactive Personality And Employee Voice Behavior. *American Journal of Business,* 34(1), 2-18.

Elsaied, M. (2019[b]). Supportive Leadership and EVB The Mediating Role of Employee Advocacy and the Moderating Role of Proactive Personality. *Journal of Management Development,* 38(3), 225-237.

Fatikhaturrohmah., Suharyono., dan Kusumawati, A. (2020). Pengaruh Relational Benefits Terhadap Satisfaction, Trust, Dan Advocacy. *Jurnal Administrasi Bisnis Special Issue*, (Ekosistem Start Up) 2020.

Fitria., dan Ariva. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197-208.

Ghozali. (2011). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen. http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12483/BAB%203.pdf?sequence=7&isAllowed=y, 20 April 2021, pukul 23:40 WIB.

Hsiung. (2011). Authentic Leadership and Employee Voice Behavior: A Multi-Level Psychological Process. *Journal of Business Ethics,* 107: 349–361.

Jannah. (2017). Model Advokasi LSM Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia (MWPRI) (Studi Advokasi Kebijakan dalam Peningkatan Kesejahteraan Perempuan Pekerja Rumahan di Kota Malang). http://repository.ub.ac.id/6667/1/Miftakhul%20Jannah.pdf, 12 Mei 2021, pukul 11:30 WIB.

Nursiati. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. http://etheses.iainponorogo.ac.id/7722/1/DEPI%20NURSIATI.pdf, 14 April 2021, pukul 22:12 WIB.

Putra., dan Subudi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3146 – 3171.

Prihatsanti., Fajrianthi., dan Purwono. (2019). Pengukuran Employee Voice. *Jurnal Psikologi.* 18(1), 41-54.

Putra. (2019). Pengaruh Faktor Psikologi dan Faktor Demografi Terhadap Keputusan Investasi. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/17011. , 21 Juni 2021, pukul 16:04 WIB.

Robbins., dan Stephen, P. (2006). Prilaku Organisasi. Ahli bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhallindo.

Robbins., dan Stephen, P. (1996). Organizational Behavior : Concept Controversies Applications. Sevent Edition, Diterjemahkan Oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka, Perilaku Organisasi : Konsep kontroversi Aplikasi, hlm : 163. Jakarta: PT. Prenhallindo

Sari, T., Asri, P., dan Medina, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Voice Behavior Dengan Identifikasi Organisasional Sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 208-220.

Sundaram, S., Scharz, A., Jones, E., dan Chin WW. (2007). "Technology Use On The Front Line: How Information Technology Enchanes Individual Performance". *J. of the Acad. Mark. Sci*, 35:101-112.

Sugiyono. (2018:63). *Intellectual Capital, Non Performing Financing (NPF), Islamicity Performance Index* dan nilai perusahaan Unit Usaha Syariah di Indonesia. Didapat dari http://repositori.unsil.ac.id/942/6/BAB%20III.pdf, 11 Mei 2021, pukul 21:58 WIB.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Setyo, P. (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadapKepuasan Konsumen "Best Autoworks". *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 1(6), 755-764.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta

Utami., dan Riza. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1).

Utomo, B., Efendi, R., Wahyuni, R., Riziiq, L., dan Adis, S. (2016). Resume Buku "Kepemimpinan dalam Manajemen". https://www.academia.edu/19776689/Kepemimpinan_Resume_Buku_Kepemimpinan_dalam_Manajemen_, 29 Juni 2021, pukul 22:00 WIB.

Yeh. (2014). Exploring the Impacts of Employee Advocacy on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case of Taiwanese Airlines. *Journal of Air Transport Management*, 36: 94-100