

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, keamanan psikologis, dan mekanisme *whistleblowing* terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia (Persero) Jakarta Pusat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan keteladanan, motivasi inspirasional, pengembangan pemikiran, serta perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan mampu meningkatkan kinerja. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan semangat kerja, komitmen, dan rasa tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Keamanan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis mendorong karyawan untuk lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun permasalahan terkait pekerjaan. Kondisi tersebut memperkuat keterlibatan karyawan, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong inisiatif dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Mekanisme *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem *whistleblowing* yang efektif dan memberikan perlindungan kepada pelapor mampu menciptakan budaya kerja yang transparan dan berintegritas. Dengan adanya mekanisme ini, karyawan terdorong untuk bekerja secara jujur, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keamanan Psikologis, dan Mekanisme Whistleblowing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Indonesia (Persero) Jakarta Pusat, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis (Manajerial)

Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen PT Pupuk Indonesia (Persero) Jakarta Pusat disarankan untuk secara berkelanjutan meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional dengan mendorong para pimpinan agar mampu memberikan teladan, motivasi yang inspiratif, serta perhatian terhadap pengembangan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dengan membangun komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan memperkuat rasa percaya antarpegawai, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menyampaikan ide maupun permasalahan pekerjaan. Di samping itu, mekanisme whistleblowing perlu terus dioptimalkan melalui peningkatan sosialisasi, jaminan kerahasiaan, serta perlindungan bagi pelapor agar tercipta budaya kerja yang transparan dan berintegritas. Upaya terpadu tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin menekankan peran kepemimpinan transformasional, keamanan psikologis, dan mekanisme whistleblowing sebagai faktor yang saling mendukung. Kepemimpinan transformasional perlu dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan individu dan pembentukan motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, konsep keamanan psikologis perlu diperdalam sebagai landasan terciptanya keterbukaan, kepercayaan, dan kerja sama dalam organisasi. Mekanisme whistleblowing juga perlu terus dikaji sebagai instrumen pengendalian internal yang berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang berintegritas dan transparan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya kajian teoretis

dengan menguji keterkaitan ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi dan sektor industri yang berbeda.

3. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran, sehingga temuan penelitian memiliki tingkat generalisasi dan kedalaman analisis yang lebih tinggi.

