



5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dari pengujian yang telah dilakukan penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *emotional contagion* dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap keterlibatan kerja. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan

kharismatik yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan dapat menularkan emosi positif kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, dan menikmati pekerjaannya.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap OCB dapat di mediasi oleh keterlibatan kerja. Pemimpin berkharismatik yang dapat memberikan motivasi dan menaruh kepercayaannya kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi, dan senang melakukan pekerjaannya. Secara tidak langsung hal tersebut juga akan membuat karyawan mengeluarkan perilaku positif yang dilakukan berdasarkan kesadaran individu karyawan dan tidak tertera di perjanjian awal untuk meningkatkan performa organisasi.

5.2. Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kharismatik diharapkan dapat mengontrol emosinya pada saat berkomunikasi dengan karyawan, hal ini dilakukan supaya karyawan dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya dan dapat menimbulkan kesadaran individu atau biasa disebut OCB.

2. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan kharismatik diharapkan dapat memotivasi karyawan dan memberi kepercayaan yang tinggi kepada karyawan, hal ini akan membuat karyawan merasa semangat dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya karena karyawan merasa di hargai oleh pemimpin dan dapat menimbulkan kesadaran individu karyawan atau biasa disebut OCB.

