

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari olah data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah hipotesis “Ada Hubungan positif antara Kepemimpinan Otentik dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan Generasi Y pada perusahaan X” diterima. Semakin tinggi kepemimpinan otentik, semakin tinggi pula *psychological well-being* pada karyawan generasi Y, begitu pula semakin rendah kepemimpinan otentik maka semakin rendah pula *psychological well-being* pada karyawan generasi Y.

6.2. Saran

6.2.1. Bagi karyawan

Bagi karyawan perusahaan X terutama yang menduduki usia Generasi Y, sebaiknya mengenali *Psychological well-being* dalam diri sendiri merupakan hal yang sangat penting, hal ini diperlukan ketika perusahaan belum mampu untuk memberi perhatian lebih pada *Psychological well-being* karyawannya. Karyawan sebaiknya lebih mengenal lebih dalam *Psychological well-being* yang diharapkan agar terwujud iklim kerja yang nyaman.

6.2.2. Bagi perusahaan

Perusahaan merupakan badan usaha yang memang sewajarnya mencari profit agar mampu menjalankan roda ekonomi yang lebih besar. Sebaiknya, disamping mengedepankan orientasi profit, juga perlu dipertimbangkan dalam mencapai profit yang besar juga diperlukan sumber daya yang hebat pula. Memberikan perhatian lebih kepada karyawan, terutama pada karyawan Generasi Y, karena di 2020 mendatang akan mendominasi dunia kerja sangatlah diperlukan.

Perhatian yang lebih, terutama pada bagaimana cara perusahaan memimpin karyawan agar mencapai kesejahteraan psikologis yang baik sangat bergantung bagaimana perusahaan mampu memperhatikan karyawan yang dimilikinya.

6.2.3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan topik yang sama, diharapkan dapat lebih memerhatikan cara pengambilan data apabila menggunakan angket atau kuesioner *online* untuk meminimalisir munculnya data *outlier*.

