

## **BAB 6**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*. Hal ini dapat diartikan semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan generasi Y, begitu pula sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula tingkat *employee engagement* pada karyawan generasi Y.

#### **6.2. Saran**

##### **6.2.1. Bagi Perusahaan**

Pihak perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* yang dialami oleh karyawan generasi Y salah satunya dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan karena hal ini dapat berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Seperti yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa ternyata persepsi karyawan generasi Y yang positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan tingkat *employee engagement*. Hal ini terutama dalam aspek pengaruh ideal (diwujudkan dengan perilaku pemimpin menjadi panutan oleh karyawan), aspek motivasi inspirasional (diwujudkan dengan pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi terhadap

karyawan melalui antusiasme dan komitmen terhadap visi misi perusahaan), dan aspek stimulasi intelektual (diwujudkan dengan pemimpin menstimulasi kreativitas dan inovasi karyawan).

#### 6.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah subjek atau memperluas jangkauan pengambilan sampel sehingga data hasil penelitian dapat digeneralisasi.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek yang berasal dari perusahaan yang homogen atau membandingkan dua perusahaan yang berasal dari bidang yang sama.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek karyawan generasi Z.

