

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan “ada hubungan positif antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* Pada karyawan PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* bagian CMP (*Chemical Making Product*)”. Ketika Gaya Kepemimpinan Transformasional di persepsikan positif oleh karyawan maka karyawan akan memiliki *Employee Engagement* yang tinggi pula terhadap perusahaan yang nantinya akan berdampak positif terhadap perusahaan seperti tingkat produktifitas perusahaan yang lebih tinggi. Sebaliknya apabila Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional di persepsikan negatif oleh Karyawan PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* bagian CMP (*Chemical Making Product*) Maka *Employee Engagement* karyawan juga akan rendah yang nantinya akan mengakibatkan penurunan produksi pada PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* dalam hal ini produksi utama perusahaan yaitu kertas.

#### **B. Saran**

1. Dalam meningkatkan *employee engagement* diharapkan para atasan dapat mempertahankan cara kepemimpinannya, seperti contoh peraturan-peraturan yang sudah ada mampu menciptakan karyawan yang lebih disiplin, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menciptakan

perhatian secara individu terhadap anggotanya, dalam hal ini atasan di persepsikan oleh karyawan sebagai orang yang memiliki kharismatik, memberikan masukan terhadap karyawan di saat sulit, serta memotivasi karyawan untuk lebih detail dalam mengerjakan setiap pekerjaannya hal ini sejalan dengan yang di katakan oleh Avolio dan Bass (2002) dimensi persepsi gaya kepemimpinan transformasional adalah kharismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual serta perhatian individu.

2. Bagi karyawan di harapkan untuk mempertahankan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap atasan karna akan membuat karyawan lbh semangat, merasa waktu berlalu dengan cepat saat berkerja, merasa diperhatikan oleh atasan, dan ini merupakan dimensi dari terciptanya keterlibatan karyawan atau kita sebut dengan *employee engagement*.
3. Dalam hasil penelitian ini di dapati nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.085 yang menunjukkan kontribusi persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* sebesar 8,5 %. Melihat hal ini peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menggunakan data yang lebih baru serta sesuai dengan kondisi pada tahun saat ini. Sehingga, data yang akan digunakan lebih aktual, serta di sarankan pula untuk memperhatikan faktor-faktor lain dari *employee engagement* seperti yang disampaikan oleh Saks (2006) faktor *employee engagement* yaitu karakteristik pekerjaan, penghargaan dan pengakuan, Persepsi dukungan Organisasi, prosedural dan keadilan distributif serta Persepsi dukungan pengawas. Selanjutnya untuk subjek penelitian sebaiknya peneliti menggunakan lebih banyak subjek (lebih

dari 65 subjek) dan pada sub bagian yang berbeda atau dengan sub bagian yang lebih kecil seperti sub bagian CMP (*Chemical making product*) yaitu CA (*Chlor Alkali*), CM (*Chemical Making*), WT (*Water Treatment*), ataupun CP (*Chemical Product*) dengan subjek yang disesuaikan. Terakhir peneliti selanjutnya dapat mengisi keterbatasan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, sehingga dapat dilihat tingkat sumbangsih yang diberikan oleh masing-masing variabel. Hal ini sesuai seperti yang dikatakan oleh Macey & Schneider (2008) Hubungan antara atasan dan bawahan ini mengakibatkan bawahan merasa lebih terlibat, merasa di dukung oleh atasan dan membangun kepercayaan bahwa karyawan akan terhindar dari sangsi jika karyawan *engaged* di tempat kerjanya.