

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian tentang hubungan kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement* di PT. ICS (Istana Cipta Sembada), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *employee engagement* PT ICS (Istana Cipta Sembada) secara garis besar berada pada kategori sedang yaitu 69% atau 102 orang.
2. Tingkat kepemimpinan transformasional PT. ICS (Istana Cipta Sembada) secara garis besar juga berada pada kategori sedang yakni 72% (106 orang)
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien r yang positif sebesar 0.652 dengan $p(0,000) < 0.05$, maka dari itu hipotesis diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Adapun daya prediksi atau sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* ditunjukkan dengan koefisien determinan $R^2 = 0.425$ yang artinya terdapat 42,5% pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* atau sebesar 42,5% *employee engagement* ditentukan oleh kepemimpinan transformasional.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi responden

Diharapkan para responden lebih meningkatkan lagi *employee engagement*, yaitu melaksanakan pekerjaan dengan semangat, memberikan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, larut dalam pekerjaan sehingga merasa nyaman dalam bekerja dan mengurangi burn out dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan para pimpinan perusahaan lebih meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang positif dengan *employee engagement*. Jadi semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka *employee engagement* pun juga akan meningkat.

3. Bagi fakultas psikologi

Penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah keilmuan psikologi, khususnya psikologi industri.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya melalui variabel lain yang memiliki korelasi dengan *employee engagement*, seperti budaya organisasi, kompensasi, komunikasi dan lain-lain