

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap *employee engagement* di PT Bakrie Pipe Industries, maka kesimpulan dapat diuraikan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* PT Bakrie Industries. Semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* diperusahaan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap *employee engagement* PT Bakrie Industries. Semakin baik iklim organisasi maka tingkat *employee engagement* juga akan meningkat.

5.2 Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, dapat dilihat dari jawaban kuesioner pada indikator *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) dengan pertanyaan “Saya diminta pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar etika dan moral perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tantangan dalam penerapan standar etika dan moral yang diharapkan oleh pemimpin kepada rekan kerja, dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap etika dan moral perusahaan diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif serta memperkuat pengaruh ideal pemimpin di mata rekan kerja. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan keteladanan pemimpin dalam menjalankan tugas sesuai etika dan moral perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan berbasis etika,

penguatan budaya kerja yang menjunjung nilai integritas, serta evaluasi rutin terhadap perilaku etis pemimpin guna membangun kepercayaan dan profesionalisme di lingkungan kerja.

Berkaitan dengan iklim organisasi, dapat dilihat dari jawaban kuesioner pada indikator konflik dengan pertanyaan “Saya merasa antara pimpinan dan pegawai bersedia mendengarkan pendapat yang berbeda”. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan karyawan, menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk menciptakan suasana terbuka masih ada ruang untuk memperbaiki dalam hal mendengarkan dan menghargai pendapat yang berbeda. Bahwa beberapa karyawan mungkin merasa pendapatnya kurang didengar dengan baik, penting bagi organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan saluran komunikasi yang lebih efektif untuk berdiskusi sehingga dapat memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan serta mengurangi potensi konflik. Perusahaan disarankan untuk membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan, misalnya melalui forum diskusi rutin dan pelatihan komunikasi, agar setiap pendapat dapat didengar dan dihargai.

Berkaitan dengan *employee engagement*, dapat dilihat dari jawaban kuesioner pada indikator *vigor* dengan pertanyaan “Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap tangguh dalam melakukan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan tingkat ketahanan dan kemampuan beradaptasi yang baik meskipun masih ada ruang untuk peningkatan jumlah nilai rendah dibandingkan dengan indikator lainnya menunjukkan bahwa karyawan memerlukan pengembangan lebih lanjut dalam ketahanan mental dan fisik. Kemampuan untuk tetap tangguh dan beradaptasi didalam lingkungan kerja, dengan meningkatkan semangat karyawan. Dapat lebih efektif menghadapi stres dan perubahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan yang berfokus pada peningkatan resiliensi dan kemampuan adaptasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat karyawan. Dengan begitu, karyawan dapat lebih efektif menghadapi stres dan perubahan, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.