

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional, employee engagement dan knowledge sharing mendapatkan penilaian yang sangat tinggi dari responden penelitian yang merupakan karyawan milenial pada perusahaan start-up dengan jenis ride hailing di Indonesia. Perilaku kerja inovatif mendapatkan penilaian yang tinggi dari responden penelitian. Secara umum dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, employee engagement, knowledge sharing dan perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial dapat dikatakan baik.
- 2) Kepemimpinan transformasional terbukti dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Artinya, semakin efektif kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat perilaku kerja inovatif dari karyawan milenial.
- 3) Employee engagement terbukti dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, employee engagement memiliki peran penting dalam keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif, ketika semakin efektif kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan employee engagement yang kemudian dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada karyawan milenial.
- 4) Knowledge sharing terbukti dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, Ketika kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan dengan efektif, maka akan meningkatkan intensitas knowledge sharing yang memiliki dampak langsung pada peningkatan perilaku kerja inovatif karyawan milenial.
- 5) Hubungan kausal antara employee engagement dan knowledge sharing

berperan sebagai mediator atas pengaruh kemepimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat membentuk circumstance positif yang mengarah pada peningkatan employee engagement dan menggiring mereka dalam aktivitas knowledge sharing sehingga dapat menstimuli perilaku kerja inovatif dari karyawannya.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini tentang keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, employee engagement, knowledge sharing dan perilaku kerja inovatif, maka dapat dibuat beberapa implikasi sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional dapat secara positif memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan milenial. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas akan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengusulkan ide baru, dan mencari solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi organisasi. Pemimpin transformasional yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan dukungan emosional kepada karyawan cenderung meningkatkan tingkat employee engagement. Karyawan milenial yang merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai organisasi, serta diberdayakan untuk berkontribusi, akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Pemimpin transformasional yang mendukung dan mendorong knowledge sharing menciptakan budaya organisasi di mana berbagi pengetahuan dianggap sebagai praktek yang bernilai. Mereka memberikan teladan dengan berbagi pengetahuan mereka sendiri dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif berpartisipasi dalam knowledge sharing.
- 2) Kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi di antara karyawan milenial. Pemimpin perlu mengidentifikasi dan memotivasi potensi kreatif karyawan, memberikan ruang bagi ide-ide baru, dan memberikan dukungan untuk mengimplementasikan solusi inovatif. Pemimpin perlu fokus pada pembentukan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan milenial merasa dihargai, didengar, dan diakui. Ini akan

berkontribusi pada peningkatan tingkat employee engagement dan peningkatan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Pemimpin transformasional harus berperan dalam memfasilitasi praktik knowledge sharing di organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan platform dan mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk dengan mudah berbagi pengetahuan, seperti pertemuan reguler, forum diskusi, atau platform kolaborasi online. Organisasi perlu mengembangkan pemimpin transformasional melalui program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Pembinaan ini dapat membantu pemimpin untuk memahami peran mereka dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, inovasi, employee engagement, dan knowledge sharing.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat dibuat beberapa rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan. Organisasi perlu mengimplementasikan program pelatihan kepemimpinan transformasional untuk mengembangkan kemampuan pemimpin dalam memimpin dengan visi, menginspirasi karyawan, dan memfasilitasi perubahan positif di dalam organisasi. Pemimpin harus berupaya membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi. Ini melibatkan promosi nilai-nilai seperti keberanian untuk mencoba hal baru, penerimaan terhadap gagal sebagai bagian dari pembelajaran, dan penghargaan terhadap ide-ide kreatif. Organisasi dapat mengembangkan platform digital atau fisik yang memudahkan knowledge sharing. Ini dapat mencakup forum online, pertemuan berkala, atau workshop khusus untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman di antara karyawan. Selain itu, Organisasi perlu mengukur tingkat employee engagement secara rutin dan mengidentifikasi area di mana peningkatan diperlukan. Langkah-langkah konkret dapat diambil, seperti pemberian pengakuan, pemberdayaan karyawan, dan peningkatan komunikasi antara pemimpin dan tim.
- 2) Bagi Pemerintah. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat diketahui bahwa

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui employee engagement dan knowledge sharing pada karyawan milenial di perusahaan start-up. Pemerintah dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk mendukung dan mendorong praktik kepemimpinan ini di lingkungan kerja yang dapat membantu menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pertumbuhan inovasi di sektor start-up, yaitu dengan mengembangkan dan mendanai program pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional di kalangan manajer dan pemimpin start-up. Program ini dapat melibatkan modul tentang motivasi, komunikasi efektif, manajemen perubahan, dan pengembangan budaya kerja yang inklusif, serta memberikan insentif kepada perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan kepemimpinan bagi karyawan mereka. Insentif dapat berupa pengurangan pajak atau subsidi pelatihan. Selain itu, pemerintah juga dapat membuat regulasi yang mendukung lingkungan kerja fleksibel, termasuk kebijakan remote working, jam kerja fleksibel, dan cuti inovasi, yang dapat mendorong perilaku kerja inovatif.

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya. Rekomendasi penelitian selanjutnya dapat dilakukan agar membantu dalam memperkaya literatur mengenai kepemimpinan transformasional dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi. Penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan variabel moderasi seperti situasi krisis, tipe industri, atau karakteristik demografis karyawan untuk melihat bagaimana kondisi-kondisi ini mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil yang diharapkan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat membandingkan kepemimpinan transformasional dengan tipe kepemimpinan lain untuk melihat mana yang lebih efektif dalam meningkatkan employee engagement dan knowledge sharing yang berdampak pada perilaku kerja inovatif, serta dapat menggunakan metode penelitian yang beragam, serta mengeksplorasi berbagai konteks dan industri akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif bagi praktisi dan akademisi.