

## BAB V

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan berbagai hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap keterikatan karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal pada PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung termasuk ke dalam kategori efektif. Begitu juga keterikatan karyawan pada PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung termasuk kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan keterikatan karyawan telah berjalan dengan baik, akan tetapi perlu ditingkatkan lagi, karena semua dimensi berada di bawah skor tertinggi.
2. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, jika semakin efektif kepemimpinan dan komunikasi internal, akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan pada PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, jika semakin efektif kepemimpinan transformasional, akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan pada PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung.
4. Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, jika semakin efektif komunikasi

internal, akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan pada PT. Kreasi Edulab Indonesia di Kota Bandung.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal yang dapat meningkatkan *employee engagement*, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan demikian peran kepemimpinan transformasional perlu di tingkatkan keefektifannya di dalam aktivitas organisasi mengingat peran yang di timbulkan dapat membantu dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Upaya peningkatan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara pimpinan dapat memposisikan diri dekat dengan bawahannya, kemudian membentuk para pemimpin untuk menjadi mentor dan *coach* sehingga pemimpin dapat bekerjasama, berkoordinasi, berelasi dengan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi, serta memberikan contoh positif dalam sikap dan perilaku bagi bawahannya.
2. Komunikasi internal berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan demikian komunikasi internal perlu di tingkatkan keefektifannya di dalam aktivitas organisasi. Upaya peningkatan komunikasi internal dapat dilakukan dengan cara atasan dapat lebih memperbaiki proses komunikasi yang telah dilaksanakan, atasan dapat lebih terbuka dengan bawahan, mengkomunikasikan segala kebijakan dan prosedur mengenai pekerjaan sehingga menyamakan persepsi antara atasan dan bawahan tentang pekerjaan. Agar bawahan dapat memberikan saran dan masukan kepada atasan, sebaiknya atasan selalu memberikan penghargaan atas komunikasi yang dilakukan bawahan dan lebih peka terhadap apa yang disampaikan bawahan, serta menjalin kedekatan hubungan antara atasan bawahan.

3. Melalui gambaran *employee engagement*, diketahui bahwa persentasi skor paling rendah ditunjukkan oleh dimensi *absorption*. Oleh karena itu, pihak manajemen harus mulai berfokus membangun *employee engagement* dari struktur organisasi paling atas hingga bawah untuk dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja agar karyawan mau tetap bekerja di perusahaan. Pendekatan yang dapat dilakukan dapat berupa menyediakan segala fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan, memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sebagai cara untuk memotivasi karyawan dalam menunjang karirnya dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga karyawan memiliki nilai lebih ketika berkontribusi di perusahaan, memberikan waktu untuk menuangkan minat dan kreativitas karyawan dengan mengadakan *office outbond*, *office party*, olahraga bersama, karaoke bersama, *camping* ataupun hal-hal yang sesuai dengan karakter perusahaan. Dengan adanya pengaruh positif dan peran dari atasan dapat menunjukkan kepedualian atasan terhadap bawahannya. Pihak manajemen dapat berkomitmen melalui kepemimpinan untuk membuat visi, misi, dan nilai perusahaan yang jelas dan selalu menjaga komunikasi dua arah. Dengan demikian, maka *employee engagement* akan tercapai.