

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan memaparkan hasil jawaban dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan, serta saran peneliti kepada praktisi dan peneliti selanjutnya.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung melalui metode penelitian korelasional pada 84 sampel responden karyawan PT. Edulab Indonesia dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung.

Secara lebih rinci dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa terdapat hubungan positif pada gaya kepemimpinan tipe transformasional dengan pemberdayaan psikologis. Hal tersebut didapatkan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.405. Maka  $H_0$  diterima hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dalam kategori sedang antara gaya kepemimpinan tipe transformasional dengan pemberdayaan psikologis. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan oleh para pemimpin di perusahaan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung mampu memberikan dampak positif bagi pemberdayaan psikologis karyawannya meskipun tidak sepenuhnya menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan pemberdayaan psikologis karyawannya.

Terdapat hubungan positif juga pada gaya kepemimpinan tipe transaksional dengan pemberdayaan psikologis. Hal tersebut didapatkan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.341. Maka  $H_0$  diterima hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dalam kategori rendah antara gaya kepemimpinan tipe transaksional dengan pemberdayaan

psikologis. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang di terapkan oleh para pemimpin di perusahaan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung mampu memberikan dampak positif bagi pemberdayaan psikologis karyawannya meskipun tidak lebih kuat pengaruhnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

## **B. Saran**

Saran ditujukan kepada karyawan khususnya para pemimpin setiap divisi atau departemen PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung dan peneliti selanjutnya secara umum. Saran untuk masing-masing pihak dipaparkan sebagai berikut:

### **1. Bagi Praktisi**

Para pemimpin PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung baik di tingkat atas, menengah atau bawah disarankan untuk lebih bisa meningkatkan pendekatan kepada bawahannya khususnya pendekatan secara transaksional baik dengan pemberian materi berupa kenaikan gaji, kenaikan jabatan, ketepatan dalam pembayaran gaji atau non materi berupa pujian, pengawasan secara aktif maupun pasif berupa monitoring secara berkala terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini dikarenakan pendekatan secara transaksional berhubungan positif pemberdayaan psikologis, hanya tidak lebih kuat hubungannya dengan pendekatan transformasional.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti hendaknya mengkaji variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel moderator dari gaya kepemimpinan khususnya transformasional dan transaksional terhadap variabel lainnya. Hal ini dikarenakan terdapat data-data bahwa pemberdayaan psikologis dapat berperan sebagai variabel moderator, seperti penelitian Pieterse (2010) yang menjelaskan pemberdayaan psikologis sebagai moderator perilaku inovatif.