

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa pembahasan skripsi ini mengenai variabel kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, adapun kesimpulan dan saran yang disampaikan khususnya dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan milenial yang ada di Jawa Timur. Semakin tinggi perilaku kepemimpinan transformasional yang dimiliki atasan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dihasilkan
2. Kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi kepemimpinan yang dimiliki atasan terhadap karyawan maka akan tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan milenial di Jawa Timur. Semakin tinggi perilaku kepemimpinan transformasional atasan maka semakin

tinggi pula kepuasan kerja namun tiingginya kepuasan kerja belum tentu menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan milenial.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan terdapat keterbatasan penelitian yaitu:

1. Terdapat nilai AVE yang tidak sesuai dengan standar / kriteria AVE yang baik.
2. Pengumpulan data secara online menyebabkan peneliti tidak bisa melakukan penkelasan kepada responden yang merasa kurang jelas terhadap item pernyataan.

5.3. Saran

Berdasarkan pada keterbatasan penelitian, maka beberapa saran diberikan dalam penelitian ini agar penelitian selanjutnya lebih akurat dan lebih baik serta bermanfaat bagi peneliti selanjutnya. Adapun beberapa saran yang akan diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Melakukan pengumpulan data secara offline.
 - b. Mengevaluasi instrument penelitian yang digunakan terutama ketepatan menterjemahkan item pernyataan kuesioner.
 - c. Menambah variabel lain yanag belum digunakan oleh penelitiia diantaranya adalah komitmen organisasional.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional para pimpinan perusahaan melalui pelatihan tentang gaya kepemimpinan transformasional, khususnya ketrampilan tentang meningkatkan charisma agar karyawan suka berhubungan dengan atasan. Selain itu ketrampilan untuk menstimulasi intelektual karyawan perlu ditingkatkan agar atasan mampu mendiring karyawan memecahkan maskaah pekerjaan dengan cara-cara baru.

DAFTAR RUJUKAN

- Adri, W. N., Evanita, S., & Patrisia, D. (2019). *The Influence of Transformational Leadership Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable in Ibnu Sina Hospital in West Sumatera*. 97(Piceeba), 646–657. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.70>
- Adriani, Z. (2022). Kerja Pada Construction & Engineering Department Petrochina International Jabung Ltd Kabupaten. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(04), 890–903.
- Amalia, R. sari. H. C. (2019). 7029-18865-1-Pb. *Jurnal Psikologi*, 15(2012).
- Arijanto, A. (2021). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organization Commitment on Employee Job Satisfaction in Small Medium Enterprise of Automotive Service. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(6), 45–52. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2021.v01i06.002>
- Deloitte. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey. *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*, 1–37. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>
- Ferozi, S., & Chang, Y. (2021). Transformational leadership and its impact on employee performance: focus on public employees in Afghanistan. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17(63), 49–68. <https://doi.org/10.24193/tras.63E.3>
- Fu, W., He, F., & Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 134–149. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.5.2.1135>
- Luis, J. (2019). *Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work*.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(22), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- MUNFAQIROH, S., MAULUDIN, H., & SUHENDAR, A. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 250. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18270>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>

- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta-Analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369–397. <https://doi.org/10.1177/0021886320920366>
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). the Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Resignation, G. (2022). *2022 Great Resignation : The State of Internal Mobility and Employee Retention Report. February.*
- Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). the Influence of Transformational Leadership and the Work Environment on Employee Performance: Mediating Role of Discipline. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1–11.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung Alf.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>