

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari pengumpulan data dan perhitungan yang peneliti sudah lakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif di Gustav Mulia Jacket belum sepenuhnya diterapkan dengan benar dapat ditunjukkan pada hasil yang dijawab para pegawai yang bekerja di Gustav Mulia Jacket menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh Pak Nunu Jusuf masih belum sepenuhnya pemimpin memberikan hak kepada pegawai untuk berdiskusi masalah dalam perusahaan, mengajarkan karyawan tentang ilmu atau hal yang baru, maupun memberikan informasi secara keseluruhan.
2. *Employee engagement* di Gustav Mulia Jacket masih dalam kategori sedang. Artinya, karyawan belum sepenuhnya memiliki *engagement* yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga tidak memiliki antusiasme yang tinggi dapat dilihat pada dimensi *Vigor* ada pada kategori sedang tetapi condong ke rendah yang berarti antusiasme yang ditunjukkan oleh karyawan saat bekerja masih rendah.
3. Variabel *participative leadership* berpengaruh cukup besar terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dari perhitungan koefisien determinasi yang didapat sebesar 0.501 yang berarti 50,1% *employee engagement* dipengaruhi oleh *participative leadership* sedangkan 49.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Participative Leadership* terhadap *Employee Engagement* di Gustav Mulia Jacket, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan aspek *participative leadership* di Gustav Mulia Jacket sebaiknya pak Nunu Jusuf mulai memberikan tugas kepada karyawan yang mempunyai kemampuan yang kompeten untuk membantu beliau dalam menangani perusahaan dan menjadi perantara jika karyawan mempunyai keluhan terhadap pekerjaannya sehingga pak Nunu dapat mengetahui apa saja yang keluhan karyawan.
2. Dalam meningkatkan *employee engagement* di Gustav Mulia Jacket seharusnya pemimpin mulai mendengarkan dan mengapresiasi pendapat karyawan sehingga karyawan merasa dihargai.
3. Dalam meningkatkan aspek *Vigor*, sebaiknya pimpinan mulai memikirkan membedakan upah lembur dengan upah biasa atau adanya kenaikan upah agar pegawai merasa termotivasi dan antusias untuk bekerja.

## Daftar Pustaka

- Arena, C., & Dunkel, L. (2007). *Leading in the Collaborative Organization*. Retrieved June 10, 2018, from Interaction Association Inc.: [www.interactionassociates.com/leadership](http://www.interactionassociates.com/leadership)
- Athoillah, A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pusaka Setia.
- Bainbridge, S. M. (1996). Participatory Management within Theory of the Firm. *The Journal of Corporation Law* .
- Baumruk, R. (2004). Workspan. *The missing link: the role of employee engagement in business success* , 48-52.
- Boleslaw, R. (2009). Ethical Context of Participative Leadership Model: Taking into People Account. *People and Skills* , 461-472.
- Dweyer, M. O., & Ryan, E. (2000). Management development issues for owners/managers. *Journal of European Industrial Training* , 346.
- George, Jennifer, M., & Gareth, R. J. (2003). *Organizational Behaviour* . New Jersey: Pearson.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hareani, S. (2013). Employee Engagement dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Departemen Process Plant Pt. Inco Pasca Akuisisi. *Employee Engagement* , 1-22.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heliani. (2012). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Gaya Kepemimpinan* , 53-54.
- Henryhand, C. J. (2009). *The effect of employee recognition and engagement on job satisfaction and intent to leave in public sector*. United States: Capella University.
- Hidayat, Syarifudin dan Sedarmayanti. ( 2004). *Metodologi Penelitian*. Bandung :Mandar Maju.
- Kular, S. G. (2008). Employee Engagement: A Literature Review Working Series. *Working Paper Series No. 19* , 1-33.
- Macey, W. H., Scheider, B., & Barbera, K. M. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kungdom: Wiley-Blackell.
- McPhie, N. R. (2008). *The Power of Federal Employee Engagement*. United States: Merit System Protection Board.
- Mehrzi, N. A., & Singh, S. K. (2016). Competing through Employee Engagement A Proposed Framewoork. *Journal of Management* , 831-832.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Niode, I. Y. (2016). Profil, Masalah, dan Strategi Pemberdayaan. 3.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Driver of Employee Engagment*. United Kingdom: IES.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Jpurnal of Managerial Psychology* , 600-619.
- Sauer, S. J. (2011). *Taking the reins: The Effects of New Leader Status and Leadership Style on Team Performance*. New York: Clarkson University.

- Sekaran, U., & Bougie. (2010). *Research Methods for Business Fifth Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Utama.
- Spreitzer, G. (2007). Participative Organizational Leadership, Empowerment, and Sustainable Peace. *Journal of Organizational Behavior* , 77-96.
- Stones, R. J. (2005). *Human Resource Management. Fifth Edition*. Australia: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumers, J., & Hyman, J. (2005). *Employee Participation and Company Performance: A Review Literature*. New York: Joseph Rowntree Foundation.
- Vazirani, N. (2007). Engagement Working Paper for the SEIS College of Management Studies. *Employee Engagement* , 1-15.
- Yukl, G. A. (Leadership in Organization). 2012. New York: Pearson.