

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Generasi Z dipandang memiliki loyalitas yang rendah terhadap pekerjaan mereka. Namun, perusahaan dapat mengupayakan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin mereka. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas pada karyawan generasi Z. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah loyalitas karyawan generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta.

5.2 Saran

Peneliti memiliki beberapa saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian, sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat loyalitas karyawan generasi Z di perusahaan. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan dalam memimpin karyawan di perusahaan.

5.2.2 Saran bagi Subjek

Karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam menyampaikan masalah-masalah yang dihadapinya selama bekerja, sehingga atasan dapat mengetahui dan memahami kendala yang dihadapi karyawannya dan mencari solusi bersama.

5.2.3 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian dengan topik/permasalahan yang sama. Peneliti juga menyarankan untuk memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga didapatkan pengetahuan yang lebih mendalam pada faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z. Selain itu, peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan pengisian kuesioner oleh responden dan diharapkan dapat melakukan observasi selama proses pengisian kuesioner, sehingga dapat digunakan dalam memperkuat hasil analisis data.