

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*, *Laissez-Faire Leadership*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan PLS-SEM terhadap 106 responden Generasi Z, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Gaya kepemimpinan ini dinilai mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada karyawan generasi Z untuk bekerja lebih maksimal dan melebihi ekspektasi.
2. *Transactional Leadership* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini berarti karyawan generasi Z merespons baik terhadap kepemimpinan yang memberikan penghargaan atas pencapaian dan kejelasan tugas.
3. *Laissez-Faire Leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Gaya kepemimpinan yang cenderung pasif dan tidak memberikan arahan ini tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z yang membutuhkan bimbingan dan umpan balik dari atasan.
4. *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Karyawan generasi Z yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan performa karyawan generasi Z, organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang aktif serta membangun komitmen organisasi yang kuat

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi dan Manajemen Organisasi

1. Mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya ini terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki, dan produktivitas karyawan generasi Z. Pemimpin perlu menjadi teladan yang inspiratif dan mendukung perkembangan individu.
2. Mengombinasikan gaya *transactional leadership* secara tepat, terutama dalam memberikan arahan dan penghargaan yang sesuai. Hal ini penting untuk menciptakan kejelasan target kerja dan memperkuat motivasi dalam jangka pendek.
3. Menghindari gaya *laissez-faire*, karena gaya ini terbukti tidak efektif dalam konteks generasi Z yang membutuhkan arahan, umpan balik, dan kehadiran aktif dari pemimpinnya.

b. Bagi Divisi Sumber Daya Manusia (HR)

1. Membangun komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, program pengembangan karier, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi yang terbuka dan transparan.
2. Memahami karakteristik generasi Z, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, keseimbangan hidup, serta nilai-nilai personal yang

sejalan dengan budaya organisasi, agar dapat merancang strategi retensi yang tepat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya menggunakan lima variabel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain, seperti Job Satisfaction, Job Stress, atau Trust, yang dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.
2. Penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z. Ke depan, akan lebih menarik untuk membandingkan antar generasi seperti generasi milenial dan X untuk mengetahui perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

