

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan Penelitian

Generasi Y merupakan generasi yang menempati 46% angkatan kerja pada tahun 2020 (Kratz 2013). Dalam sisi kepemimpinan, sudah banyak dari generasi Y yang berada pada level tertinggi. Setiap karakter individu berbeda-beda, termasuk pemimpin generasi Y. Perbedaan itu dapat dilihat dari *Personality Hardiness*, Keterikatan Kerja dan *Leader-member Relationship Exchange*. Berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian ini :

1. Dari sisi *personality hardiness*, pemimpin generasi Y memiliki kontrol dan komitmen yang tinggi, namun tidak terlalu menyukai tantangan dalam pekerjaan.
2. Dari sisi keterikatan kerja, pemimpin generasi Y memiliki semangat yang tinggi saat bekerja. Pemimpin generasi Y juga memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani, serta memiliki keseriusan dan perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan.
3. Dari sisi *leader-member relationship exchange*, pemimpin generasi Y memiliki rasa afeksi yang tinggi terhadap karyawan dan memiliki rasa loyalitas tinggi. Selain itu dari sisi kontribusi, pemimpin generasi Y dinilai memiliki kontribusi standar. di dan juga memiliki rasa penghormatan profesional yang tinggi terhadap bawahan.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi pemimpin generasi Y, diantaranya yaitu :

1. Dengan kepercayaan diri yang mereka miliki, pemimpin generasi Y mendapatkan promosi jabatan.
2. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari pemimpin dengan generasi Y dapat menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya.
3. Kurang adanya inovasi dalam pekerjaan karena pekerjaan akan terasa membosankan tanpa melakukan hal baru yang menantang.
4. Memunculkan energi positif ditempat kerja dengan semangat yang dikeluarkan oleh pemimpin generasi Y.
5. Menjadi inspirasi bagi rekan kerja untuk lebih berdedikasi kepada pekerjaan dengan energi positif yang dikeluarkan oleh pemimpin generasi Y.
6. Pekerjaan tim selesai sesuai target kerja dan memberikan keuntungan kepada perusahaan berkat keseriusan pemimpin generasi Y.
7. Pemimpin Y menjadi orang yang bisa diandalkan sehingga orang-orang generasi Y dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sulit.
8. Menjadikan karyawan betah ditempat kerja oleh perhatian yang diberikan oleh pemimpin generasi Y
9. Menjadikan karyawan lebih dekat dengan pemimpin generasi Y karena merasa dilindungi dari sisi emosional sehingga pemimpin menjadi orang yang dibutuhkan untuk memberikan dukungan atau motivasi.

10. Karyawan menjadi kurang aktif dalam kerjasama tim karena pemimpin masih kurang memperhatikan kontribusi dengan kurang adanya perbedaan antara karyawan yang berkontribusi dan tidak.
11. Dihormati bawahan ditempat kerja maupun diluar sehingga pemimpin merasa tetap dihormati saat didalam ataupun luar kantor.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman selama penelitian yang dilakukan terhadap pemimpin yang berada pada generasi Y, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang untuk dapat melengkapi kekurangan yang terjadi dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya akses mengenai penelitian terdahulu tentang penelitian mengenai pemimpin generasi Y.
2. Keterbatasan jumlah informan sehingga hasil tidak bisa di generalisasi secara luas.
3. Penelitian ini hanya melihat pemimpin dari lima jenis industri, terdapat kemungkinan hasil yang berbeda jika penelitian dilakukan pada industri yang lain.

## 5.4 Saran

### a. Bagi pemimpin generasi Y

Diharapkan pemimpin generasi Y untuk lebih terbuka kepada hal baru dan tantangan, sebab tanpa adanya tantangan dan inovasi baru menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan menjadi terhambat.

### b. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya dibahas tiga dimensi dari gaya kepemimpinan yaitu *personality hardiness*, keterikatan kerja, dan *leader-member relationship exchange*, dan diharapkan untuk penelitian berikutnya membahas dimensi lain dari gaya kepemimpinan. Peneliti sebaiknya menambah jumlah informan untuk melihat keberagaman data yang didapatkan agar data yang didapatkan lebih akurat dan beragam. Penelitian ini tidak berfokus di satu sektor saja, namun tersebar di berbagai sektor, diharapkan penelitian berikutnya dapat membahas sektor yang spesifik untuk menilai gaya kepemimpinan yang dipakai generasi Y. Sebaiknya untuk penelitian berikutnya melakukan penelitian dengan metode kuantitatif. Untuk menjadi pembeda dalam gaya kepemimpinan, sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan riset tentang gaya kepemimpinan generasi X.