

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal terhadap *Employee Engagement* pada Haivo Grup Kota Surabaya. Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Haivo Grup Kota Surabaya. Artinya, kedua variabel independen bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi tingkat keterlibatan karyawan,
2. Secara parsial, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Haivo Grup Kota Surabaya. Meskipun indikator *idealized influence* dan *inspirational motivation* memiliki persepsi tinggi, indikator *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* yang relatif rendah menyebabkan pengaruh parsial tidak signifikan.
3. Secara parsial komunikasi internal berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *employee engagement* di Haivo Grup Kota Surabaya. indikator perubahan sikap dan tingkat pemahaman pesan menjadi kekuatan utama, sementara indikator intensitas komunikasi masih menjadi kelemahan yang perlu diperbaiki. Temuan ini menegaskan bahwa

komunikasi internal merupakan faktor dominan yang memengaruhi keterlibatan karyawan di organisasi kreatif seperti Haivo Grup.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran yang dapat diberikan kepada Haivo Grup Kota Surabaya serta penelitian selanjutnya:

1. Untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin disarankan lebih aktif dalam memberikan inspirasi, penghargaan, serta pembinaan kepada karyawan. Dengan adanya perhatian terhadap pengembangan kemampuan dan kebutuhan individu, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Haivo Grup dapat meningkatkan *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* dalam kepemimpinan dapat membuat program pelatihan yang berfokus pada pemberian tantangan berpikir kritis dan perhatian personal kepada karyawan, sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan secara parsial.
3. Komunikasi di Haivo Grup sudah baik dan hal tersebut dapat terus diprioritaskan melalui berbagai perbaikan di dalam komunikasi internal sebagai strategi utama meningkatkan *employee engagement*. Hal yang dapat dilakukan dengan meningkatkan intensitas komunikasi melalui platform digital yang lebih interaktif, jadwal *meeting* rutin lintas divisi, dan pelatihan komunikasi dua arah agar dimensi intensitas komunikasi dan efektivitas komunikasi dapat ditingkatkan.

4. Setiap beberapa bulan Haivo Grup dapat melakukan evaluasi berkala terhadap *employee engagement* menggunakan survei rutin dan indikator kinerja (misalnya *turnover*, produktivitas, dan tingkat absensi) untuk memantau efektivitas strategi komunikasi dan kepemimpinan.
5. Untuk penulis selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *work-life balance*, budaya organisasi, atau *digital communication tools* untuk menjelaskan hasil dari 13,2% variasi *employee engagement* yang belum dijelaskan dalam model ini.
6. Untuk penelitian berikutnya, penulis dapat melakukan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan wawancara mendalam untuk menggali alasan mengapa gaya kepemimpinan transformasional tidak signifikan secara parsial di konteks media kreatif.