BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tahap penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah di rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stress Kerja (X1) secara parsial berpengaruh Negatif terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
2. Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y). demikian dalam hipotesis kedua penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
3. Stress Kerja (X1) Secara parsial berpengaruh negatif dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketigas dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat di terima.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa manfaat bagi pihak terkait :

1. Bagi Manajemen PT. Denso Indonesia
Manajemen PT. Denso Indonesia perlu memperhatikan lagi stress kerja dan kepuasan kerja yang dialami seluruh karyawan . Dengan adanya rasa puas terhadap perusahaan akan berdampak lebih baik terhadap loyalitas dalam pekerjaan dan menjadikan keterikatan karyawan berjalan dengan baik. Semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat pula keterikatan karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target target yang telah di tentukan.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa telah terjadi pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Agar dapat meminimalisir masalah stress kerja dan kepuasan kerja. Berikut implikasi manajerial untuk karyawan :

a. Berdasarkan jenis kelamin :

Dilihat dari hasil kuesioner responden laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 61% sedangkan perempuan 39%. Pada butir stress kerja responden laki-laki lebih sering merasakan stress kerja . Alangkah sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan psikologis karyawan.

b. Berdasarkan usia :

Berdasarkan hasil kuesioner pada usia responden yang rentan mengalami stress kerja pada usia 21-30 tahun, alangkah baiknya perusahaan lebih memperhatikan tuntutan pekerjaan pada karyawan.

c. Berdasarkan lama bekerja :

Pada hasil kuesioner dengan lama bekerja 1-2 tahun lebih banyak dan rentan mengalami stress kerja dikarenakan masih beradaptasi dengan pekerjaannya, alangkah baiknya perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang memudahkan para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.