

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan pada Bab 4 mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, mayoritas responden menjawab bahwa variabel Stres Kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai modus dari kuesioner yang telah diedarkan, yaitu nilai 3 merupakan nilai yang paling banyak muncul dari hasil olah kuesioner dan nilai 3 mengandung arti “Ragu-Ragu” sesuai dengan Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini. Jadi, apabila dilihat bersamaan dengan pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_1) pada karyawan di Toko Tiga Kadipaten cenderung tinggi.

2. Kepemimpinan di Toko Tiga Kadipaten

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, mayoritas responden menjawab bahwa variabel Kepemimpinan tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai modus dari kuesioner yang telah diedarkan, yaitu nilai 3 merupakan nilai yang paling banyak muncul dari hasil olah kuesioner dan nilai 3 mengandung arti “Ragu-Ragu” sesuai dengan Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini. Jadi, apabila dilihat bersamaan dengan pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) oleh atasan di Toko Tiga Kadipaten cenderung rendah.

3. Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, mayoritas responden menjawab bahwa variabel Keterlibatan Kerja Karyawan tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai modus dari kuesioner yang telah diedarkan, yaitu nilai 3 merupakan nilai yang paling banyak muncul dari hasil olah

kuesioner dan nilai 3 mengandung arti “Ragu-Ragu” sesuai dengan Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini. Jadi, apabila dilihat bersamaan dengan pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja Karyawan (Y) di Toko Tiga Kadipaten cenderung rendah.

4. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten

Pertama, berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan, diperoleh *p-value* sebesar $0.001 < 0.05$ dan kemampuan menjelaskan sebesar 0.425 yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten secara parsial dan signifikan. Secara teori dan berdasarkan penelitian terdahulu, Stres Kerja berpengaruh secara positif terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. Kedua, berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan, diperoleh *p-value* sebesar $0.043 > 0.05$ dan kemampuan menjelaskan sebesar 0.258 yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten secara parsial dan signifikan. Secara teori dan berdasarkan penelitian terdahulu, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. Ketiga, berdasarkan hasil uji statistik F yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ dan $F_{hitung} 2482.377 > F_{tabel} 3.40$ yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten secara simultan atau serentak dan signifikan. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0.995 (99.5%) dalam koefisien determinasi pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. Penemuan ini membuktikan bahwa Stres Kerja dan Kepemimpinan memiliki hubungan kausal yang besar terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan, di mana variabel Stres Kerja dan Kepemimpinan mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, yaitu Keterlibatan Kerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan di Toko Tiga Kadipaten, berikut ini terdapat beberapa saran:

1. Bagi pimpinan di Toko Tiga Kadipaten agar tingkat Stres Kerja karyawan berkurang, maka mohon pimpinan lebih memperhatikan mengenai beban kerja karyawan, tekanan pada karyawan, penyediaan waktu untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa terburu-buru, penyediaan peralatan yang memadai, pemberian wewenang atau kepercayaan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, penyediaan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Selain itu, agar Kepemimpinan meningkat atau membaik, mohon pimpinan dapat melakukan perbaikan, misalnya dengan melatih diri membuat strategi yang lebih baik, menjadi teladan dalam perilaku, mencoba terbuka pada pendapat karyawan, mulai menunjukkan kepedulian pada karyawan dan lingkungan, serta melatih diri membangun hubungan personal dengan seluruh karyawan.
2. Bagi para karyawan di Toko Tiga Kadipaten agar Keterlibatan Kerja Karyawan meningkat, maka mohon para karyawan melakukan perbaikan, misalnya dengan aktif mengambil peran dalam pekerjaan, melihat sisi positif dari pekerjaan yang dijalani saat ini yang kemudian memunculkan keterikatan secara emosional dengan pekerjaan, antara lain, rasa berharga, rasa aman, dan rasa ketersediaan di dalam pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya untuk dapat menambah sampel penelitian dan terlebih dahulu mengeksplor variabel lainnya yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240–245. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/40325>
- Abun, D., Encarnacion, M. J., Quinto, E. A., Julian, F. P., & Magallanes, T. (2023). *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(4), 539-551. <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v2i4.43>
- Amilin. (2016). Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 304-325. <http://dx.doi.org/10.21043/iqshadia.v9i2>
- Ardani, N. K., Dantes, I. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2020). PENGEMBANGAN INSTRUMEN LITERASI HUMANISTIK DAN HASIL BELAJAR IPA TEMA LINGKUNGAN SAHABAT KITA KOMPETENSI DASAR MENGANALISIS SIKLUS AIR DAN DAMPAKNYA PADA PERISTIWA DI BUMI DAN KELANGSUNGAN MAKHLUK HIDUP UNTUK SISWA KELAS V SD. *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(2), 112-121. <https://doi.org/10.23887/jpdi.v4i2.3457>
- Arfat, Y., Rehman, M., Mahmood, K., & Saleem, R. (2017). THE ROLE OF LEADERSHIP IN WORK ENGAGEMENT: THE MODERATING ROLE OF A BUREAUCRATIC AND SUPPORTIVE CULTURE. *Institute of Business Management, Karachi, Pakistan: Journal Management System*, 688-705. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/268591403.pdf>
- Armstrong, Michael. (2006). *Strategic Human Resource Management 3rd Edition*. Retrieved from <https://sudhankumar.webs.com/Documents/Strategic%20Human%20Resource%20Management.pdf>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 2nd Edition & International Student Edition*. New York, United States: McGraw-Hill/Irwin.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung, Indonesia: Alfabeta.

- Eliyah. (2019). VALIDITAS TES SEBAGAI MEDIA UKUR KETEPATAN
EVALUASI MENGUKUR PENCAPAIAN TUJUAN PEMBELAJARAN DI
SD/MI. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 5(1), 43-49.
<https://doi.org/10.37567/jie.v5i1.56>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
Edisi 9. Jawa Tengah, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi
Kedua. Yogyakarta, Indonesia: BPFE UGM.
- Hanim, Maslatifa. (2016). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN *HULL
CONSTRUCTION* DI PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA. *Jurnal
Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10. Retrieved from
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17212>
- Hartanto, Airlangga. (2023). *Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export, Pemerintah
Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi*. Retrieved from
<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5318/dorong-umkm-naik-kelas-dan-go-export-pemerintah-siapkan-ekosistem-pembiayaan-yang-terintegrasi>
- Istijanto, Oei. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia
Pustaka Umum.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior 9th Edition (International Edition)*.
United States: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Indonesia: Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach 12th
Edition*. New York, United States: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung,
Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam
Keterlibatan Kerja. *PSIKODINAMIKA: Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56-
63. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>.
- Osibanjo, A. O., & Adeniji, A. A. (2016). *Human Resource Management: Theory &*

Practice. Retrieved from <http://m.covenantuniversity.edu.ng/Profiles/O-sibanjo-Omotayo-Adewale/Human-Resource-Management-Theory-Practi-ce>

Pranita, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN ETIKA KERJA. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49-69. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354537243_PENGARUH_STRESS_KERJA_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KETERLIBATAN_KERJA_DAN_ETIKA_KERJA

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka)*. Jakarta, Indonesia: Prenhallindo.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management 11th Edition*. New Jersey, United States: Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Sarjana, S. (2014). KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP ETIKA KERJA GURU. *Jurnal Paedagogia*, 17(1), 78-93. <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/paedagogia>

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Jilid 2*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach 7th Edition*. West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Simon, N., & Amarakoon, U. A. (2015). Impact of Occupational Stress on Employee Engagement. *12th International Conference on Business Management (ICBM)*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2699785>

Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610-619. Retrieved from <https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/download/11876/1212>

Syahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Fungsi Leadership dalam

Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar. *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 118-126. Retrieved from <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/207>

Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta, Indonesia: PT. RajaGrafindo Persada.

Widyastuti, S., & Haholongan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Lingkungan Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*. <http://repository.stei.ac.id/2508/>

Yoga, A. P., & Irmawati. (2024). *Jurnal Bina Bangsa Ekonimika*, 17(2), 1753-1772. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.612>

Yuniarsih, & Ramaditya, M. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1-25. Retrieved from chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/http://repository.stei.ac.id/2365/1/21167000446_Artikel%20Indonesia_2020..pdf