

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil temuan pada penelitian ini tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *employee engagement* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Diantara dua indikator yang dijadikan alat ukur pada penelitian ini yaitu *co-workers support* dan *company support*, indikator *company support* memiliki skor paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menandakan pentingnya dukungan dari perusahaan seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana yang ditawarkan kepada karyawan yang ada, serta penawaran benefit berupa gaji atau upah menjadi nilai yang paling dipertimbangkan agar dapat mengendalikan stress kerja sehingga dapat tercipta kepuasan kerja pada lingkungan DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap.

2. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterlibatan karyawan yang semakin tinggi tentunya akan beriringan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa indikator yang memiliki skor paling tinggi adalah *clarity*. Hal ini menandakan agar karyawan dapat turut terlibat dalam mensukseskan tujuan DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap, maka

diperlukan adanya kejelasan dalam penyampaian informasi serta kejelasan dalam deskripsi pekerjaan yang ada. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee engagement*.

Keterlibatan karyawan yang berkurang dikarenakan stres kerja yang dirasakan karyawan DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap tercermin dalam salah satu indikator stres kerja yaitu *company support*. Beberapa karyawan terutama yang telah bekerja lebih dari lima tahun mengeluhkan bahwa upah yang mereka terima cenderung sedikit. Berdasarkan data yang telah penulis terima bahwa karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun sejumlah 77 orang. Sedangkan yang menerima upah masih di bawah Rp.2.000.000 yaitu setara atau mendekati dengan UMR Kabupaten Cilacap sebesar Rp.2.383.000 yaitu 92 orang. Beberapa menginginkan adanya kenaikan upah atau adanya penyesuaian upah yang lebih layak bagi mereka.

4. *Employee engagement* memediasi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup signifikan. *Employee engagement* dapat menjadi variabel penengah antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan tekanan berupa stres kerja yang dirasakan karyawan DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap, mereka tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka karena terdapat keterlibatan karyawan dalam

memajukan dinas terkait. Beberapa responden berpendapat bahwa mereka menyukai kebersamaan yang ada pada lingkungan pekerjaan. Meskipun terdapat tekanan berupa *company support*, namun mereka tetap puas dengan pekerjaan mereka karena terbentuknya kebersamaan yang cukup baik diantara karyawan DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap.

B. Implikasi

1. Implikasi Manajerial

Untuk mendorong tingkat kepuasan kerja karyawan DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap, pihak manajemen dapat meninjau kembali hal yang bisa meningkatkan keterlibatan karyawan secara lebih baik. Untuk keterlibatan saat ini lebih banyak didukung oleh kebersamaan dan kekompakan antar rekan kerja, sehingga hal ini perlu dipertahankan agar kebersamaan dan kekompakan dapat terjalin dengan lebih baik lagi. Selain itu hal yang cukup meningkatkan stres karyawan adalah penghargaan yang diberikan masih belum sesuai. Beberapa mengeluhkan gaji atau upah yang didapat sangat sedikit, hal ini bisa dilihat pada hasil gambaran umum responden pada tabel 4.1 bahwa yang mengisi pendapatan dibawah Rp2.000.000 sebesar 98% sehingga pendapatan tersebut masih dibawah upah minimum regional area Kabupaten Cilacap tahun 2023 yaitu sebesar Rp2.383.000, dengan demikian perlu adanya peninjauan kembali apakah gaji atau upah sudah diberikan dengan sesuai terutama beberapa mengeluhkan karena sudah bekerja cukup lama namun upah yang diterima masih cukup minim, hal tersebut bisa mengacu pada peraturan – peraturan pemerintah tentang pemberian upah pekerjaan atau penyesuaian anggaran untuk

upah yang diberikan kepada karyawan non-ASN pada DISPERKIMTA Kabupaten Cilacap.

2. Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan variabel yang sudah ada ataupun menambahkan variabel independen lainnya yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja seperti variabel benefit atau variabel gaji dengan harapan hasil penelitian selanjutnya dapat merepresentasikan pengaruh kepuasan kerja yang lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner melalui *google form* sehingga terdapat kendala seperti pengisian yang ganda karena tidak diawasi langsung secara intens dan dapat terjadi kesalahan pada praktik pengisiannya. Meskipun peneliti mengamati variabel stres kerja, *employee engagement*, dan kepuasan kerja, namun hanya menggambarkan sebagian kecil pengaruh saja. Alangkah lebih baik lagi apabila dapat memasukkan variabel benefit seperti gaji atau upah serta pembentuk stressor lainnya pada penelitian selanjutnya atau pada penelitian serupa terutama pada dinas – dinas yang cenderung deskripsi pekerjaannya lebih banyak kearah pelayanan.