

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait determinan psikososial dan individu terhadap *work engagement* pada karyawan di PT. X tahun 2024 didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gambaran distribusi *work engagement* pada karyawan PT. X dari total 104 responden, sebanyak 45 (43,3%) responden mengalami *work engagement* rendah.
- b. Gambaran distribusi determinan psikososial pada karyawan PT. X didominasi kategori beban kerja mental dengan usaha cukup besar sebanyak 60 (57,7%) dari 104 responden. Variabel *workplace bullying* didominasi pada kategori *workplace bullying* tinggi sebanyak 84 (80,8%) dari 104 responden. Selain itu, stres kerja pada karyawan PT. X didominasi pada kategori stres kerja ringan sebanyak 67 (64,4%) dari 104 responden. Adapun dukungan sosial didominasi pada dukungan sosial sedang sebanyak 75 (72,1%) dari 104 responden. Dan pada variabel motivasi kerja didominasi dengan motivasi kerja rendah sebanyak 58 (55,8%) dari 104 responden.
- c. Gambaran distribusi dengan determinan individu pada karyawan PT. X didominasi dengan karyawan berusia muda sebanyak 63 (60,6%) dari total 104 responden. Pada variabel jenis kelamin didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 60 (57,7%) dari total 104 responden. Selain itu, tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh tingkat pendidikan tinggi (Pendidikan \geq Diploma) sebanyak 101 (97,1%) dari total 104 responden. Kemudian karyawan yang sudah menikah mendominasi yaitu sebanyak 66 (63,5%) dari total 104 responden. Dan pada variabel masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja baru yaitu sebanyak 55 (52,9%) dari total 104 responden.

- d. Terdapat hubungan yang signifikan antara determinan psikososial berupa beban kerja mental, stres kerja, dukungan sosial, dan motivasi kerja dengan *work engagement* karyawan PT. X tahun 2024.
- e. Terdapat hubungan yang signifikan antara determinan individu berupa jenis kelamin dengan *work engagement* karyawan PT. X tahun 2024.
- f. Berdasarkan hasil analisis multivariat, variabel motivasi kerja kategori rendah merupakan variabel yang paling mempengaruhi tingkat *work engagement* rendah karyawan PT. X tahun 2024 yang mana variabel motivasi kerja rendah memiliki risiko 1,927 kali lebih besar untuk mengalami *work engagement* rendah. Selain itu *work engagement* rendah juga dipengaruhi oleh variabel stres kerja, dukungan sosial, beban kerja mental, *workplace bullying*, dan jenis kelamin.

V.2 Saran

a. Bagi Karyawan

Diharapkan para karyawan dapat membina hubungan yang positif satu sama lain guna menghindari masalah antar rekan kerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan agar memiliki visi dan misi yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, sehingga dapat merasakan kepuasan dan kebermaknaan dalam menjalankan tugasnya.

b. Bagi Perusahaan

Melaksanakan penilaian terhadap *work engagement* karyawan dengan evaluasi terhadap faktor internal dan eksternal seperti hubungan di lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang seimbang, sehingga perusahaan dapat memahami sikap karyawan terhadap *work engagement*. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Perusahaan juga diharapkan dapat menerapkan *whistleblowing system* untuk mencegah dan mengidentifikasi *bullying* di tempat kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya mampu menambahkan variabel-variabel yang tidak dapat diteliti pada penelitian ini. Selain itu, peneliti

juga mengharapkan untuk memastikan bahwa responden penelitian menjawab dengan jujur sesuai dengan apa yang dirasakannya agar data yang dihasilkan tidak bias.