

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti terkait “Pengaruh *Work Overload*, *Job Satisfaction*, dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z Di Industri Kreatif Desain Grafis”, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari data penyebaran kuesioner *main test*, dapat disimpulkan bahwa demografi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - Sebagian besar responden berusia 22-23 tahun sebanyak 136 atau setara 69,7%.
 - Domisili responden terpusat di area JABODETABEK dengan Tangerang menempati posisi pertama jumlah responden paling banyak tinggal, sebanyak 71 responden atau 36,9% berdomisili di Tangerang.
 - Berjenis kelamin perempuan dan laki-laki, dengan mayoritas perempuan sebanyak 100 responden atau 51,3%.
 - Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah S1 sebanyak 175 responden atau 89,7%.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap desainer grafis Generasi Z, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *Work Overload* dan *Turnover Intention*. Hal ini dapat diperkuat melalui analisis data yang menunjukkan bahwa variabel *Work Overload* memiliki nilai t hitung (5,514) yang lebih besar daripada nilai t tabel (1,960), serta nilai Sig. (signifikansi) yang kurang dari 0,005 (0,000). Selain itu, variabel *Work Overload* memiliki koefisien regresi sebesar 0,676, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Work Overload..., Yustinus Agrivito Lucky Yudhawan, Universitas Multimedia Nusantara

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap desainer grafis Generasi Z, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara variabel *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*. Hal ini dapat diperkuat melalui analisis data yang menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai t hitung (-0,502) yang lebih rendah daripada nilai t tabel (1,960), serta nilai Sig. (signifikansi) yang lebih besar dari 0,005 (0,617). Selain itu, variabel *Job Satisfaction* memiliki koefisien regresi sebesar -0,053, yang menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan atau sangat kecil dari *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap desainer grafis Generasi Z, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara variabel *Job Stress* dan *Turnover Intention*. Hal ini dapat diperkuat melalui analisis data yang menunjukkan bahwa variabel *Job Stress* memiliki nilai t hitung ((0,602) yang lebih rendah daripada nilai t tabel (1,960), serta nilai Sig. (signifikansi) yang lebih besar dari 0,005 (0,548). Selain itu, variabel *Job Stress* memiliki koefisien regresi sebesar 0,082, yang menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan atau sangat kecil dari *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan / Agensi Kreatif Desain Grafis

Berikut adalah beberapa saran untuk perusahaan desain grafis dalam menangani *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan):

1. Penyelidikan dan analisis penyebab: Lakukan penyelidikan menyeluruh untuk memahami penyebab *turnover intention* di perusahaan. Identifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk keluar, seperti kurangnya pengakuan, kurangnya kesempatan pengembangan,

ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau masalah kompensasi. Dengan memahami akar permasalahan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif.

2. Perbaiki budaya perusahaan: Evaluasi budaya perusahaan dan pastikan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang positif dan membangun. Fokus pada peningkatan komunikasi, kolaborasi tim, penghargaan, dan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan. Budaya yang positif dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi *turnover intention*.
3. Penyediaan peluang pengembangan: Sediakan peluang pengembangan dan pertumbuhan bagi karyawan. Hal ini dapat berupa pelatihan, seminar, sertifikasi, atau program mentoring. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam karier mereka akan meningkatkan kepuasan mereka dengan pekerjaan dan mengurangi keinginan untuk mencari peluang di tempat lain.
4. Perhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Pastikan kebijakan perusahaan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Upayakan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Ini dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention*.
5. Evaluasi dan tingkatkan kompensasi: Tinjau kebijakan kompensasi perusahaan dan pastikan bahwa karyawan menerima kompensasi yang adil dan kompetitif. Jika diperlukan, pertimbangkan untuk meningkatkan gaji atau memberikan insentif tambahan sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan.
6. Promosikan kepemimpinan yang baik: Pastikan bahwa

manajemen memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik dan mampu membangun hubungan yang positif dengan karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi, memotivasi, dan memelihara karyawan, sehingga mengurangi *turnover intention*.

7. Dukungan karier: Berikan dukungan dan arah jelas bagi perkembangan karier karyawan. Diskusikan tujuan karier mereka, identifikasi jalur kemajuan, dan berikan peluang untuk meningkatkan tanggung jawab dan peran mereka di perusahaan. Dengan adanya peluang karier yang jelas, karyawan cenderung lebih terikat dan kurang cenderung mencari pekerjaan di tempat lain.
8. Lakukan *exit interview*: Saat karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, lakukan *exit interview* untuk memahami alasan di balik keputusan mereka. Informasi yang diperoleh dari *exit interview* dapat memberikan wawasan berharga dan membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk mengurangi *turnover intention* di masa mendatang.

Selain saran-saran ini, penting juga untuk terus berkomunikasi dengan karyawan, mendengarkan masukan pekerja, dan secara proaktif merespons isu-isu yang muncul. Dengan fokus pada perbaikan lingkungan kerja, pengembangan karier, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan tim yang berkualitas di perusahaan desain grafis.

Untuk mengatasi *turnover intention* akibat *work overload* (beban kerja yang berlebihan) di perusahaan desain grafis, berikut adalah beberapa cara yang dapat diterapkan:

1. Evaluasi dan penyesuaian beban kerja: Lakukan evaluasi menyeluruh terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Identifikasi area di mana beban kerja terlalu tinggi dan tidak seimbang. Kemudian, lakukan penyesuaian yang diperlukan, seperti pengaturan ulang prioritas, delegasi tugas, atau realokasi sumber daya, untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.
2. Penambahan anggota tim: Jika memungkinkan, pertimbangkan untuk menambah anggota tim. Dengan memperluas tim, beban kerja dapat dibagi dengan lebih baik, sehingga mengurangi tekanan pada individu-individu tertentu. Pastikan rekrutmen dan pemilihan anggota tim dilakukan dengan cermat untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai.
3. Pelatihan dan pengembangan keterampilan: Berikan pelatihan yang relevan dan kesempatan pengembangan keterampilan kepada karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan mereka, karyawan akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini dapat membantu mengurangi kelebihan beban kerja dan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapinya.
4. Komunikasi dan ekspektasi yang realistis: Jaga komunikasi terbuka dengan karyawan mengenai ekspektasi pekerjaan. Pastikan bahwa tugas dan tenggat waktu yang diberikan realistis dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Jika ada proyek atau *deadline* yang tidak dapat dipenuhi dalam batas waktu yang wajar, jangan ragu untuk bernegosiasi dan melakukan pengaturan yang lebih realistis.
5. Pengelolaan proyek yang efektif: Terapkan praktik pengelolaan proyek yang efektif, termasuk perencanaan yang baik, penugasan tugas yang tepat, dan pengaturan tenggat waktu yang realistis. Gunakan alat atau sistem manajemen proyek yang dapat membantu mengorganisir dan memonitor kemajuan proyek. Hal ini akan membantu mengurangi kekacauan, meningkatkan efisiensi, dan menghindari *work overload*.

6. Fasilitas keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Dukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, kebijakan kerja jarak jauh (*remote work*), atau program kesejahteraan karyawan. Ini akan membantu karyawan mengatasi tekanan kerja, mengurangi stres, dan mempertahankan keseimbangan hidup yang sehat.
7. Evaluasi dan perbaiki terus-menerus: Lakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan keefektifan strategi yang diterapkan. Terus berkomunikasi dengan karyawan untuk memantau tingkat kepuasan mereka dan mendapatkan umpan balik mengenai langkah-langkah yang telah diambil. Jika diperlukan, lakukan perubahan dan perbaiki untuk menjaga keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kepuasan karyawan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan desain grafis dapat mengurangi *work overload* dan mengatasi *turnover intention* yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.



5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Selain memberikan saran kepada perusahaan, peneliti juga dapat memberikan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik dalam bidang kreatif desain grafis untuk meningkatkan kualitasnya. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Penelitian ini dilakukan dengan terbatas hanya pada 4 variabel saja yaitu variabel independen yang terdiri dari *Work Overload*, *Job Satisfaction*, *Job Stress*, dan variabel dependennya yaitu *Turnover Intention*. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti Iklim organisasi dan Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Eksplorasi tren dan perkembangan desain grafis terkini: Penelitian dapat fokus pada eksplorasi tren terbaru dalam desain grafis, baik dari segi gaya visual maupun penggunaan teknik dan alat desain terbaru. Hal ini membantu peneliti dan praktisi desain untuk tetap relevan dan inovatif dalam menciptakan karya-karya desain yang menarik.
3. Studi pengguna dan pengalaman pengguna (*user experience*): Penelitian dapat melibatkan studi tentang kebutuhan, preferensi, dan pengalaman pengguna terkait dengan desain grafis. Melalui wawancara, observasi, dan survei, peneliti dapat memperoleh wawasan yang berharga untuk mengembangkan desain yang lebih intuitif, efektif, dan memuaskan bagi pengguna.
4. Penelitian warna, tipografi, dan komposisi visual: Desain grafis yang kuat membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang penggunaan warna, tipografi, dan komposisi visual. Penelitian dapat melibatkan studi mendalam tentang psikologi warna, pengaruh tipografi terhadap pesan komunikasi, dan teknik komposisi visual yang efektif. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan panduan praktis untuk menciptakan desain grafis yang menarik dan efektif.

5. Eksperimen dan pengujian desain: Penelitian dapat melibatkan eksperimen dan pengujian untuk menguji efektivitas desain grafis dalam mencapai tujuan tertentu, misalnya, meningkatkan pengenalan merek, memperbaiki pemahaman pesan, atau meningkatkan keterlibatan pengguna. Dengan melakukan pengujian dan analisis, peneliti dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan desain serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan.
6. Pendekatan multidisiplin: Penelitian dapat menggabungkan pendekatan multidisiplin dalam bidang desain grafis, seperti psikologi, seni, komunikasi, dan teknologi. Mengintegrasikan pengetahuan dari berbagai disiplin ini dapat menghasilkan wawasan yang lebih kaya dan inovatif dalam pengembangan desain grafis.

Saran-saran ini diharapkan dapat memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kreatif desain grafis untuk terus meningkatkan kualitas dan relevansinya dalam industri desain. Dengan penelitian yang kuat, praktisi desain dapat mengembangkan karya-karya yang lebih inovatif, efektif, dan menarik bagi pengguna dan audiens mereka.