

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis mengenai “Pengaruh Work Role Stressors Terhadap Turnover Intention yang di Mediasi Oleh Job Satisfaction dan Job Stress Pada Karya Generasi Millennial di Industri Media”, maka didapati hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - Mayoritas responden dalam dataset ini bekerja di industri media, sekitar 100% dari total responden, atau 235 individu. Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki pekerjaan yang terkait dengan industri media.
 - Analisis usia menunjukkan variasi dalam distribusi usia responden. Rentang usia terbanyak adalah 27 hingga 30 tahun, dengan sekitar 37.45% dari total responden, atau 88 individu. Rentang usia berikutnya yang paling umum adalah 31 hingga 33 tahun, yang menyumbang sekitar 24.68% dari total responden, atau 58 individu. Rentang usia 34 hingga 37 tahun juga cukup signifikan, dengan sekitar 21.28% dari total responden, atau 50 individu. Rentang usia yang paling sedikit adalah 38 hingga 42 tahun, tetapi tetap signifikan dengan sekitar 16.60% dari total responden, atau 39 individu.
 - Berdasarkan jenis kelamin, sekitar 53.19% dari total responden, atau 125 individu, adalah laki-laki, sementara sekitar 45.96% dari total responden,

atau 108 individu, adalah perempuan. Terdapat juga sejumlah kecil responden, sekitar 0.85% dari total responden, atau 2 individu, yang tidak memberikan jawaban terkait jenis kelamin mereka.

- Dalam analisis berdasarkan status kepegawaian, sekitar 51.91% dari total responden, atau 122 individu, memiliki status kepegawaian sebagai pegawai kontrak, sementara sekitar 48.09% dari total responden, atau 113 individu, memiliki status kepegawaian sebagai pegawai tetap.
- Distribusi masa bekerja responden dalam dataset ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa bekerja selama 1-2 tahun, menyumbang sekitar 36% dari total responden atau sebanyak 30 orang. Rentang masa bekerja berikutnya yang signifikan adalah 3-4 tahun, dengan sekitar 24% dari total responden atau sebanyak 20 orang. Rentang masa bekerja 5-6 tahun juga cukup signifikan, dengan sekitar 20% dari total responden atau sebanyak 17 orang. Responden dengan masa bekerja lebih dari 7 tahun relatif lebih sedikit, menyumbang sekitar 20% dari total responden atau sebanyak 17 orang.

2. Hasil Uji Hipotesis

1. Adanya Pengaruh Work Role Stressors terhadap Job Satisfaction

- Terdapat hubungan signifikan antara Work Role Stressors dan Job Satisfaction. Hal ini didukung oleh nilai P-Values (0.000) yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi,

konflik peran, dan ambiguitas peran dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan (Jenefil & Muslih, 2024).

- Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan Work Role Stressors memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan jelas bagi karyawan (Fatimah & Elistia, 2024).

2. Adanya Pengaruh Work Role Stressors terhadap Job Stress

- Terdapat hubungan signifikan antara Work Role Stressors dan Job Stress, meskipun nilai P-Values (0.000) sedikit lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran dapat meningkatkan tingkat stres kerja karyawan (Rahmadiani, 2024).
- Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain yang menemukan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan pentingnya mengelola Work Role Stressors secara efektif (Indriyani, 2024).

3. Adanya Pengaruh Work Role Stressors terhadap Turnover Intention

- Terdapat hubungan signifikan antara Work Role Stressors dan Turnover Intention, didukung oleh nilai P-Values (0.000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengelola Work

Role Stressors untuk mengurangi tingkat turnover di organisasi (Sundary, 2024).

- Dukungan untuk temuan ini juga ditemukan dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik peran dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk mencari peluang pekerjaan baru (Rahmadiani, 2024).

4. Adanya Mediasi Job Satisfaction terhadap Pengaruh Work Role Stressors terhadap Job Stress

- Temuan menunjukkan bahwa Job Satisfaction memediasi pengaruh Work Role Stressors terhadap Job Stress. Penelitian sebelumnya menyoroti peran Job Satisfaction sebagai mediator dalam hubungan antara Work Role Stressors dan tingkat stres kerja karyawan (Indrianingsih & Riani, 2024).
- Implikasinya, pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini dapat membantu organisasi dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Adanya Mediasi Job Satisfaction terhadap Pengaruh Work Role Stressors terhadap Turnover Intention

- Temuan menunjukkan bahwa Job Satisfaction memediasi pengaruh Work Role Stressors terhadap Turnover Intention didukung oleh nilai P-Values (0.026) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05).. Penelitian sebelumnya juga telah mengungkap peran Job Satisfaction sebagai mediator dalam

hubungan antara Work Role Stressors dan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Indrianingsih & Riani, 2024).

- Temuan menunjukkan bahwa Job Satisfaction juga memiliki pengaruh negatif secara langsung terhadap Turnover Intention dengan nilai O (-0,198) dan nilai P - Values (0,001) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05).
- Implikasinya, pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini dapat membantu organisasi dalam mengelola kepuasan kerja dan meminimalisir tingkat turnover karyawan.

6. Adanya Mediasi Job Stress terhadap Pengaruh Work Role Stressors terhadap Turnover Intention

- Temuan menunjukkan bahwa Job Stress memediasi pengaruh Work Role Stressors terhadap Turnover Intention. Penelitian lain oleh Panuntun dan Kurniawan (2024) juga menyoroti peran Job Stress dalam memediasi pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap Turnover Intention.
- Temuan menunjukkan bahwa Job Stress juga memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap Turnover Intention dengan nilai O (0,463) dan nilai P - Values (0,000) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05).
- Implikasinya pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini dapat membantu organisasi dalam mengelola stress kerja dan meningkatkan retensi karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dikaji dari hasil penelitian kali ini, yaitu:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola Work Role Stressors secara efektif, termasuk beban kerja yang tinggi, konflik peran, dan ambiguitas peran, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan kebijakan yang jelas, alokasi sumber daya yang memadai, dan pembinaan hubungan kerja yang sehat.
2. Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, serta menyediakan sumber daya dan dukungan yang cukup agar karyawan dapat menjalankan peran mereka dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan serta memastikan adanya mekanisme penyelesaian konflik yang efektif.
3. Penting bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor stres dalam lingkungan kerja dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengurangnya. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan program kesejahteraan karyawan, promosi keseimbangan kerja-hidup, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
4. Organisasi perlu memperhatikan peran Job Satisfaction sebagai mediator dalam hubungan antara Work Role Stressors dan Job Stress, serta dalam hubungan antara faktor-faktor lain dengan Work Role Stressors. Pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini dapat membantu dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

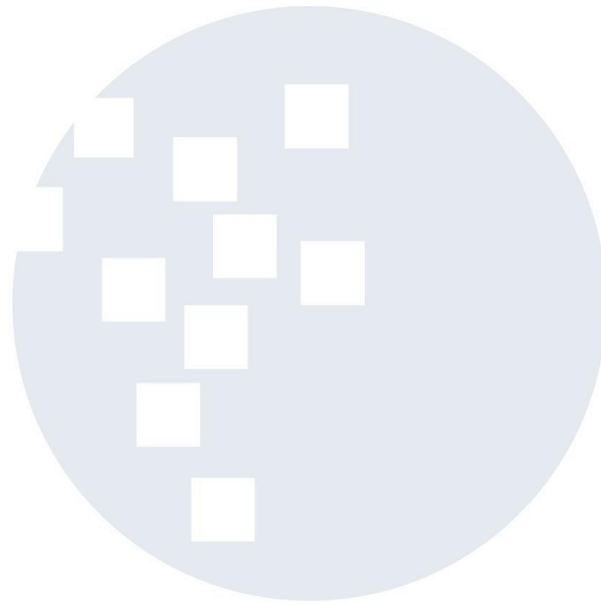
5. Diperlukan upaya untuk meningkatkan Job Satisfaction sebagai mediator antara Work Role Stressors dan Turnover Intention. Ini dapat dilakukan melalui pengembangan program-program yang mendukung karyawan, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian karyawan.
6. Organisasi juga perlu mempertimbangkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan status kepegawaian dalam merancang kebijakan dan program-program manajemen sumber daya manusia. Menyelaraskan strategi HR dengan profil demografis karyawan dapat membantu meningkatkan keefektifan upaya manajemen.

Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian di berbagai industri untuk melihat apakah hubungan yang ditemukan bersifat universal atau spesifik pada industri tertentu.
2. Eksplorasi variabel moderasi dan mediasi lainnya, seperti peran dukungan sosial, kepribadian, atau budaya organisasi, yang mungkin mempengaruhi hubungan antara work role stressors dan hasil yang diukur.
3. Tambahkan variabel kesejahteraan karyawan lainnya seperti kepuasan hidup, keseimbangan kerja-hidup, dan komitmen organisasi.
4. Uji efektivitas berbagai intervensi yang dirancang untuk mengurangi work role stressors atau meningkatkan job satisfaction dan job stress,

seperti program pelatihan, kebijakan kerja fleksibel, atau intervensi kesejahteraan karyawan.

5. Pelajari bagaimana implementasi kebijakan organisasi secara konkret dapat memodifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA