

BAB V

SIMPULAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan survei yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google Form* kepada 250 responden, serta melakukan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistic 26 untuk mengolah data *pre-test* yang selanjutnya menggunakan *SmartPLS 4* untuk mengolah data *main-test* untuk menguji pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* melalui *Presenteeism* dan *Job Satisfaction* pada karyawan generasi Z di industri Education Technology. Kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Job Stress memiliki pengaruh terhadap Presenteeism. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat stress pada karyawan, semakin besar juga kecenderungan karyawan untuk memaksakan hadir meskipun kondisi tidak sehat. Tingkat stress kerja yang tinggi ini menjadikan karyawan yang hadir bekerja tidak sehat dan tidak termotivasi, hal ini menyebabkan turunnya tingkat produktivitas pada karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya jika tingkat stress kerja pada karyawan menurun, maka karyawan tersebut akan merasanya nyaman untuk bekerja dan tidak memaksakan hadir bekerja dalam kondisi yang kurang baik. Kesimpulan ini menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Job Stress terhadap Presenteeism di industri Education Technology, dimana dalam penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Job Stress dan Presenteeism di industri education technology.
2. Job Stress memiliki pengaruh terhadap Job Satisfaction. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa tingkat stress kerja yang berlebihan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan tingkat stress kerja yang rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena Job Satisfaction merupakan perasaan senang yang timbul karena pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika

stress kerja pada karyawan cukup tinggi, menyebabkan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan tersebut menurun. Kesimpulan ini menjawab tujuan dari ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Job Stress terhadap Job Satisfaction di industri education technology, dimana penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Job Stress terhadap Job Satisfaction di karyawan education technology.

3. Job Stress memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa tingkat Job Stress yang tinggi menyebabkan karyawan disuatu industri memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Turnover Intention adalah tingkat karyawan meninggalkan perusahaannya dalam kurun waktu tertentu, dimana kelelahan dalam bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi niat karyawan melakukan turnover, Sebaliknya jika karyawan dalam perusahaan memiliki tingkat stress kerja yang rendah menyebabkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut juga menurun. Kesimpulan ini menjawab tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention, dimana penelitian ini menjelaskan bahwa Job Stress memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention di industri education technology sehingga karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan, menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk pindah atau meninggalkan pekerjaannya.
4. Presenteeism memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa fenomena Presenteeism memiliki pengaruh terhadap tingkat Turnover Intention. Dimana karyawan yang memaksakan masuk kantor ketika kondisi kurang sehat, menyebabkan karyawan tersebut kurang produktif dalam pekerjaannya dan menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Presenteeism merupakan kondisi dimana karyawan yang harus bekerja padahal dihari tersebut merupakan waktu untuk tinggal di rumah dan harus beristirahat, hal ini menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas kerja. Kesimpulan penelitian ini menjawab tujuan penelitian

yaitu untuk mengetahui pengaruh Presenteeism terhadap Turnover Intention di industri education technology, dimana penelitian ini menjawab bahwa adanya pengaruh antara fenomena Presenteeism dengan Turnover Intention.

5. Job Satisfaction tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa Job Satisfaction tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention. Dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, membuat karyawan tidak memiliki niat untuk pindah kantor. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa nyaman di perusahaan tersebut, menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention, dimana penelitian ini menjelaskan bahwa Job Satisfaction tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention.
6. Presenteeism dapat memediasi Job Stress dan Turnover Intention. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa Presenteeism mampu memediasi Job Stress dan Turnover Intention. Dimana karyawan yang memiliki stress kerja yang berlebihan, cenderung akan memaksakan masuk dalam kondisi kurang sehat, sehingga hal ini menyebabkan fenomena Presenteeism. Tingkat Presenteeism yang tinggi, menyebabkan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat stress kerja yang tinggi ini menjadikan karyawan yang bekerja tidak sehat, kurang termotivasi, dan melakukan turnover. Dari penelitian ini menjawab tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Presenteeism dapat memediasi Job Stress dan Turnover Intention, dimana penelitian ini menjawab bahwa fenomena Presenteeism dapat memediasi Job Stress dan Turnover Intention.
7. Job Satisfaction tidak memediasi Job Stress dan Turnover Intention. Dari hipotesa ini, penelitian ini menyimpulkan bahwa Job Satisfaction tidak mampu memediasi hubungan antara Job Stress dan Turnover Intention. Dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sehingga

tidak berpengaruh dengan tingkat jumlah karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaannya. Karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang rendah, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga berdampak pada tingkat turnover intention pada karyawan. Job Stress merupakan suatu reaksi atau perasaan karyawan yang timbul karena adanya tekanan dari lingkungan kerja atau tempat kerja, dimana karyawan menganggap tempat kerja nya mengancam secara mental maupun fisik. Tingkat stress kerja yang tinggi ini menjadikan karyawan yang bekerja tidak nyaman dan melakukan turnover. Kesimpulan ini menjawab tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Job Satisfaction dapat memediasi Job Stress dan Turnover Intention di industri education technology, dimana penelitian ini menjelaskan bahwa Job Satisfaction tidak mampu memediasi Job Stress dan Turnover Intention. hal ini menandakan bahwa perilaku karyawan yang tetap masuk di kondisi yang kurang sehat karena beban kerja yang berlebihan menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kesimpulannya, penelitian ini menjelaskan bahwa pengelolaan stress kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat fenomena Presenteeism merupakan faktor penting dalam mengurangi *Turnover Intention* di kalangan karyawan khususnya generasi Z yang memiliki preferensi terhadap keseimbangan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil serta kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan dalam membantu serta mendukung perusahaan, pemerintah, dan universitas dalam mengurangi tingkat stress kerja yang menyebabkan tingginya tingkat *Turnover Intention*. Peneliti juga memberikan saran bagi peneliti yang tertarik mengembangkan topik yang telah dikembangkan oleh peneliti.

5.2.1. Saran untuk Industri atau Perusahaan

Perusahaan industri Education Technology disarankan untuk memperhatikan fenomena yang menyebabkan tingkat turnover intention tinggi dengan memastikan karyawan di perusahaan tersebut bekerja dengan nyaman dan tidak mengalami stress kerja. Berikut merupakan beberapa saran langkah yang dapat diambil oleh perusahaan:

1. Evaluasi Beban Kerja secara Berkala

Perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin dan menyeluruh terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang dihadapi oleh setiap karyawan. Dimana cara ini dapat membuat perusahaan memahami secara mendalam tugas yang diberikan kepada karyawan dan memahami potensi masing masing karyawan. Dengan melakukan evaluasi ini, perusahaan dapat melakukan penyesuaian untuk mencegah karyawan mengalami stress kerja yang berlebihan, sehingga tugas yang diberikan kepada karyawan lebih seimbang dan mengurangi potensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Membuat program Kesejahteraan Mental

Perusahaan sebaiknya dapat mengembangkan program yang berfokus dengan kesejahteraan mental dimana program ini dapat berupa akses layanan konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan. Program Kesejahteraan Mental ini sangat penting untuk membantu karyawan dalam mengatasi stress kerja yang mereka alami akibat beban dan tekanan di tempat kerja. Hal ini juga dapat meminimalkan sikap karyawan yang memaksakan hadir untuk bekerja di kondisi yang kurang sehat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Mengembangkan Program keterikatan karyawan

Perusahaan dapat mengembangkan program yang meningkatkan keterikatan antar karyawan dan perusahaan. Program ini bertujuan untuk menciptakan rasa keterikatan dan hubungan

kerja yang positif antara karyawan dan perusahaan, dimana hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak untuk mengurangi tingkat turnover intention. Program ini seperti mentoring, survei kepuasan secara berkala, *team building*, dan sesi keakraban seperti olahraga bersama.

4. Mengadopsi sistem kerja yang lebih fleksibel

Seiring berkembangnya zaman, perusahaan juga disarankan untuk mengadopsi sistem kerja yang fleksibel sebagai upaya mengurangi fenomena presenteeism dan stress kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penerapan sistem kerja yang fleksibel dapat berupa peraturan jam kerja yang efektif, sistem kerja *work from home*, dan regulasi perizinan yang fleksibel. Penerapan sistem kerja yang fleksibel ini diupayakan untuk mengimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik, sehingga membantu menurunkan tingkat stress kerja, mengurangi praktek presenteeism, dan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

5. Sistem Penghargaan dan Apresiasi

Perusahaan dapat menerapkan program penghargaan dan apresiasi secara berkelanjutan kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Program ini dapat dilakukan setahun sekali atau disetiap kuartal, seperti *Employee of the Quartal*. Penerapan sistem penghargaan dan apresiasi ini dapat membuat karyawan merasa dihargai kontribusinya dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan, serta mengurangi tingginya tingkat turnover intention.

6. Mengembangkan program Job Review secara berkala

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program untuk melakukan review pekerjaan secara berkala secara dua arah,

dimana dari pihak perusahaan akan melakukan evaluasi dan review dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, sedangkan pihak karyawan akan melakukan evaluasi mengenai kebijakan atau program yang sudah dikembangkan oleh perusahaan. Melalui program job review yang dilakukan secara berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi beban kerja yang dialami karyawan, tugas tugas yang diberikan, dan hambatan yang dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Program ini dapat dilakukan secara grup dengan sistem *Forum Group Discussion* atau secara *one on one*, dimana dengan program ini perusahaan dapat mengelolah stress kerja diperusahaan yang menyebabkan niat karyawan untuk pindah kantor.

5.2.2. Saran untuk Universitas

Saran peneliti bagi universitas yang berperan sebagai lembaga pendidikan adalah universitas disarankan membuat program atau kurikulum yang memperkuat *soft skill* seperti manajemen stress, manajemen waktu, dan lainnya. Selain itu universitas juga disarankan dapat membantu mahasiswa nya untuk mengenalkan mahasiswa dengan kehidupan atau alur kerja di lingkungan professional agar mahasiswa tidak kaget dinamikanya. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat program pembinaan karir dan konseling mengenai karir perkerjaan.

5.2.3. Saran untuk Peneliti

Terdapat beberapa catatan yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya dalam model penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Memperluas Jangkauan Geografis Penelitian

Adanya keterbatasan dalam cakupan geografis dimana hanya berfokus pada area Jabodetabek saja. Peneliti dapat mengembangkan area penelitian lebih luas atau

lebih spesifik seperti area pulau Jawa atau khusus di area Jakarta.

2. Mengembangkan Penelitian di Industri Berbeda.

Peneliti lainnya juga dapat mengembangkan lebih lanjut berkaitan objek penelitian. Dimana penelitian ini hanya berfokus pada industri *Education Technology*, peneliti lainnya dapat mengembangkan objek penelitian ke industri lain seperti *Financial Technology*, FMCG, atau Retail.

3. Menanggapi Nilai R-Square yang Relatif Rendah.

Peneliti lainnya juga dapat memperluas lingkup penelitian dengan menambah variabel lain yang lebih relevan, seperti *work-life balance* (Puspita et al., 2024), *employee engagement*, atau *burnout* (Saputro, 2023). Hal ini didasari dari tabel *R-square* dan *f-square* yang terdapat nilai yang berada di klasifikasi rendah, sehingga variabel diatas memiliki peran penting dalam menjelaskan perilaku kerja generasi muda dan sebagai variabel mediasi.

UMN