

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian hubungan antara karakteristik individu, *job demand*, dan *job insecurity* terhadap *presenteeism* karyawan di PT X tahun 2024 memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat 70 (77,8 %) dari 90 karyawan pada PT X berada pada tingkat *presenteeism* tinggi. Dengan skor pengisian kuesioner Stanford *presenteeism scale- 6* diatas 18.
- b. Terdapat 72 (80%) dari 90 karyawan pada PT X memiliki usia dewasa awal, sedangkan pada usia dewasa madya terdapat 18 (20%). Terdapat 52 (57,8%) dari 90 karyawan pada PT X berjenis kelamin laki-laki, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 38 (42,2%). Terdapat 81 (90%) dari 90 karyawan memiliki tingkat pendidikan pada perguruan tinggi sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/SLTA terdapat 9 (10%). Terdapat 52 (57,8%) dari 90 karyawan pada PT X memiliki jam kerja yang ideal, sedangkan karyawan yang memiliki jam kerja yang tidak ideal ada sebanyak 38 (42,2%). Terdapat 47 (52,2%) dari 90 karyawan pada PT X memiliki tingkat *job demand* yang tinggi, sedangkan karyawan memiliki tingkat *job demand* yang rendah ada sebanyak 43 (47,8%). Terdapat 61 (67,8%) dari 90 karyawan pada PT X memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, sedangkan karyawan memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah ada sebanyak 29 (32,2%).
- c. Terdapat 47 (52,2%) dari 90 karyawan mengalami *job demand* tinggi. Dan terdapat 61 (67,8 %) dari 90 karyawan mengalami *job insecurity* tinggi.
- d. Tidak terdapat hubungan antara usia, frekuensi jam kerja, dan tingkat pendidikan dengan *presenteeism* pada karyawan di PT X tahun 2024. Sedangkan jenis kelamin memiliki hubungan dengan *presenteeism*.
- e. Tidak terdapat hubungan antara *job demand* dengan *presenteeism* pada karyawan di PT X tahun 2024

- f. Terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *presenteeism* pada karyawan di PT X tahun 2024.

V.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan meningkatkan komunikasi tentang kebijakan perusahaan, status pekerjaan, dan masa depan perusahaan untuk mengurangi *job insecurity*.
- 2) Perusahaan menerapkan kebijakan yang melindungi karyawan dari pemutusan hubungan kerja yang tiba-tiba dan tidak adil.
- 3) Perusahaan memberikan pelatihan dan kursus secara merata untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi para karyawan.
- 4) Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dengan menerapkan program-program kesehatan seperti melakukan pemeriksaan kesehatan rutin setidaknya setiap enam bulan, mengadakan kegiatan olahraga bersama diluar jam kerja, atau menyelenggarakan acara kumpul-kumpul. Hal tersebut akan membantu menciptakan karyawan yang sehat baik secara mental maupun fisik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian dapat dilakukan pada populasi lain (populasi karyawan dengan status pekerjaan yang berbeda seperti karyawan tidak tetap) untuk memperoleh perbandingan yang lebih komprehensif mengenai tingkat *presenteeism*.
- 2) Penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini seperti *power distance*, *task significance*, dan kekhawatiran dalam menyelesaikan tugas.