

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 110 pekerja perempuan di PT Bank BNI tahun 2024 dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat 81 (73,6%) pekerja perempuan yang termasuk dalam kategori *presenteeism* tinggi. Mayoritas karakteristik responden merupakan pekerja perempuan berusia 20-29 tahun (47,3%), sudah menikah (52,7%), lulusan Sarjana (89,1%), dan memiliki masa kerja > 5 tahun (53,6%). Kemudian, mayoritas karakteristik responden memiliki tingkat *job demand* yang tinggi (68,2%), tingkat *job insecurity* yang tinggi (74,5%), tingkat dukungan rekan kerja yang tergolong baik (50,9%), jam kerja yang tidak ideal (70,9%), dan berada pada jabatan atau posisi kerja sebagai junior/staff (66,4%).
- b. Hasil analisis bivariat diperoleh terdapat 3 variabel faktor individu yang memiliki hubungan signifikan dengan *presenteeism*, yaitu variabel usia ($p\text{-value} = 0,026$), status perkawinan ($p\text{-value} = 0,045$), dan masa kerja ($p\text{-value} = 0,049$). Sedangkan, variabel lainnya yang terdiri dari tingkat pendidikan ($p\text{-value} = 0,211$), *job demand* ($p\text{-value} = 0,569$), *job insecurity* ($p\text{-value} = 0,423$), dukungan rekan kerja ($p\text{-value} = 0,919$), jam kerja ($p\text{-value} = 0,835$) dan jabatan atau posisi kerja ($p\text{-value} = 0,569$) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku *presenteeism*.
- c. Variabel yang paling dominan dengan perilaku *presenteeism* pada pekerja perempuan di PT Bank BNI tahun 2024 adalah tingkat pendidikan dengan nilai POR = 4,847. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berhubungan dengan perilaku *presenteeism* adalah usia, status perkawinan, dan masa kerja dengan variabel tingkat pendidikan sebagai variabel paling dominan.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran penelitian yang dapat diberikan peneliti untuk pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Pekerja

- 1) Pekerja perlu lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Pekerja perlu meningkatkan keterampilan dengan mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau *workshop* terkait masalah *presenteeism* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya kepada pekerja. Hal ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pekerja terkait *presenteeism* dan membantu mencegah perilaku *presenteeism* pada pekerja.
- 2) Perusahaan dapat menerapkan kebijakan cuti sakit berbayar sehingga pekerja tidak perlu merasa khawatir saat mengambil cuti sakit. Hal ini membantu meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih sehat dan meningkatkan produktivitas jangka panjang. Kebijakan mengenai cuti sakit berbayar diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah penuh kepada pekerja yang tidak dapat bekerja karena sakit.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Variabel yang belum diteliti pada penelitian ini seperti *job control* dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya.
- 2) Peneliti dapat mendampingi responden saat pengisian kuesioner untuk mendapatkan jawaban yang akurat tentang variabel yang diteliti.