

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Perilaku polikronik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *multitasking* yang tidak sesuai dengan preferensi pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis di lingkungan kerja kreatif yang dinamis.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Meskipun banyak studi menyebutkan pengaruh lingkungan terhadap stres, dalam konteks ini karyawan cenderung tidak menganggap lingkungan kerja sebagai sumber tekanan utama.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar pekerjaan. Tekanan yang dirasakan dalam pekerjaan meningkatkan kecenderungan untuk *resign*, terutama di sektor yang menuntut kreativitas tinggi seperti agensi digital.
4. Perilaku polikronik tidak memiliki pengaruh langsung terhadap keinginan keluar pekerjaan. Meskipun demikian, pengaruh tidak langsung melalui stres kerja terbukti signifikan, yang menunjukkan adanya mediasi penuh.
5. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap keinginan keluar pekerjaan melalui stres kerja. Pekerja tampaknya menoleransi kondisi lingkungan kerja dalam jangka pendek.
6. Perilaku polikronik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinginan keluar pekerjaan melalui stres kerja. Artinya, *multitasking* yang tidak sesuai memicu stres, dan stres tersebut yang mendorong niat *keluar dari pekerjaan*.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap keinginan keluar pekerjaan melalui stres kerja, karena hubungan lingkungan kerja terhadap stres kerja juga tidak signifikan.
8. Kompensasi terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan keinginan keluar pekerjaan. Kompensasi yang memadai dapat meredam efek negatif stres terhadap keinginan keluar pekerjaan.

9. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap keinginan keluar pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi, meskipun penting, tidak secara langsung menentukan niat pekerja untuk meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktisi

1. Penulis menyadari bahwa setiap agensi memiliki pendekatan dan dinamika kerja yang khas. Namun demikian, akan lebih baik apabila manajemen mempertimbangkan penyesuaian jumlah dan jenis pekerjaan sesuai dengan kapasitas *multitasking* masing-masing individu. Hal ini penting mengingat tidak semua karyawan memiliki preferensi dan kenyamanan dalam mengerjakan banyak tugas secara bersamaan. Pengembangan pelatihan yang mendorong keterampilan adaptif, serta penjadwalan tugas yang realistis dan terstruktur, akan sangat membantu dalam menciptakan kenyamanan kerja paralel dan mencegah kelelahan akibat tumpang tindih tugas.
2. Meskipun dalam hasil pengujian tidak semua aspek lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, keberadaan lingkungan kerja yang suportif tetap menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan. Penulis menyarankan agar perusahaan terus mengembangkan suasana kerja yang inklusif dan sehat, baik secara fisik maupun organisasi. Hal ini bisa dilakukan melalui perbaikan tata ruang kerja, penciptaan struktur organisasi yang jelas, serta penguatan budaya kerja berbasis kolaborasi dan kejelasan peran. Dukungan teknologi yang telah tersedia dapat terus dikembangkan agar dapat mendukung kelancaran pekerjaan secara efisien dan nyaman.
3. Penulis memahami bahwa dinamika pekerjaan di agensi kreatif sering kali menuntut kecepatan dan fleksibilitas yang tinggi, sehingga berisiko meningkatkan tekanan psikologis bagi karyawan. Oleh karena itu, sangat disarankan agar perusahaan mulai mengadopsi kebijakan kesejahteraan yang lebih proaktif. Penyediaan fasilitas pendukung seperti akses konseling psikologis, ruang rehat yang memadai, serta fleksibilitas dalam pengaturan

waktu kerja dapat menjadi bentuk nyata perhatian organisasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, produktivitas tetap terjaga tanpa mengorbankan kesehatan mental pekerja.

4. Penulis percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang sangat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan terasa adil, transparan, dan sebanding dengan beban kerja serta kontribusi yang diberikan. Tidak hanya dalam bentuk gaji, tetapi juga melalui penyediaan tunjangan yang layak, fasilitas kerja yang menunjang kenyamanan, serta kesempatan pengembangan karier yang terbuka. Upaya tersebut akan mendorong rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan.
5. Penulis menyadari bahwa dalam konteks industri kreatif yang dinamis dan penuh tekanan, munculnya keinginan untuk berpindah kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Namun demikian, perusahaan tetap dapat melakukan langkah preventif dengan lebih tanggap terhadap tanda-tanda awal yang mengindikasikan potensi *turnover*, seperti penurunan semangat kerja, keterlibatan, atau loyalitas. Pendekatan manajemen yang lebih empatik, terbuka terhadap aspirasi karyawan, serta fleksibel dalam menghadapi perubahan kebutuhan tenaga kerja, akan sangat membantu dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mampu mempertahankan talenta-talenta terbaik dalam organisasi.

5.2.2 Saran Akademis

1. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi atau kepemimpinan. Hal ini diharapkan mampu memperkaya pemahaman terkait dinamika *turnover intention* di berbagai sektor kerja.
2. Penelitian ini sepenuhnya menggunakan pendekatan kuantitatif. Penulis menyarankan pendekatan kualitatif sebagai pelengkap, agar dimensi psikologis dan emosional dari karyawan dapat tergambarkan secara lebih mendalam.

3. Penelitian ini hanya dilakukan di Jabodetabek dan sektor agensi kreatif digital. Penulis menyadari keterbatasan tersebut dan berharap penelitian lanjutan dapat mencakup wilayah serta sektor yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.
4. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam mekanisme mediasi stres kerja antara perilaku polikronik dan keinginan keluar pekerjaan. Mengingat hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya mediasi penuh, pendekatan lanjutan seperti model jalur atau uji longitudinal dapat membantu menjelaskan dinamika hubungan tersebut secara lebih temporal dan kausal.
5. Penulis juga mendorong agar penelitian mendatang meninjau kembali peran kompensasi sebagai moderator, khususnya dengan menggunakan dimensi yang lebih rinci, seperti persepsi keadilan kompensasi, kompensasi *non-finansial*, atau kepuasan terhadap kompensasi. Hal ini penting mengingat kompensasi dalam penelitian ini hanya berpengaruh dalam satu hubungan moderasi, dan tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan keluar pekerjaan.
6. Penulis juga menyarankan agar penelitian mendatang mempertimbangkan variabel kontrol seperti usia, masa kerja, dan kepribadian, yang mungkin berpengaruh terhadap hubungan antara stres kerja dan keinginan keluar pekerjaan. Harapannya, saran ini dapat memperkaya perspektif akademis dan praktis di masa yang akan datang.
7. Penulis menyarankan agar penelitian di masa mendatang mempertimbangkan sektor pekerjaan lain di luar agensi kreatif digital, seperti industri manufaktur, pendidikan, layanan kesehatan, atau sektor pemerintahan. Perbedaan karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta sistem kompensasi di masing-masing sektor dapat memberikan gambaran yang lebih kaya mengenai hubungan antara perilaku kerja, stres, dan keinginan keluar pekerjaan. Harapannya, perluasan konteks ini dapat meningkatkan validitas eksternal dari temuan yang dihasilkan.