

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 30 responden karyawan Gen-Z PT. Cahaya Turangga Sakti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis faktor dengan metode *Principal Component Analysis (PCA)* dan rotasi Varimax, faktor-faktor yang memengaruhi kecemasan karier pada karyawan Gen-Z di PT. Cahaya Turangga Sakti telah teridentifikasi dan terkelompok dalam satu komponen utama dengan nilai *loading factor* yang cukup tinggi (0.662 – 0.854). Faktor dominan yang paling kuat memengaruhi kecemasan karier adalah ketidakpastian masa depan di era digital ($X1.1 = 0.854$), yang mencerminkan kekhawatiran karyawan Gen-Z tentang prospek karier mereka dalam menghadapi transformasi teknologi. Faktor-faktor lain yang juga berkontribusi signifikan meliputi: kekhawatiran kompetensi dan kecukupan keterampilan di era kompetitif ($X1.2 = 0.724$), ketidakjelasan arah karier ($X1.3 = 0.756$), tekanan adaptasi teknologi ($X1.4 = 0.723$) dan ancaman otomasi terhadap keamanan pekerjaan ($X1.5 = 0.662$). Kelima faktor ini secara konsisten berkelompok dan membentuk konstruk kecemasan karier yang valid dengan nilai *Cronbach's Alpha* = 0.847 yang menunjukkan reliabilitas yang baik.
2. Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan Gen-Z di PT. Cahaya Turangga Sakti teridentifikasi dalam satu komponen utama dengan nilai *loading factor* yang sangat tinggi (0.678 – 0.908). Faktor yang paling dominan memengaruhi stres kerja adalah kombinasi beban kerja dan tekanan waktu ($X2.4 = 0.908$), yang mencerminkan kesulitan karyawan untuk rileks, bahkan di luar jam kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Faktor-faktor lain yang berkontribusi signifikan adalah: kelelahan emosional atau mental ($X2.3 = 0.861$) sebagai dampak dari penyelesaian pekerjaan sehari-hari, tekanan deadline pekerjaan ($X2.2 =$

0.859), tekanan waktu dalam menyelesaikan banyak pekerjaan ($X2.5 = 0.844$) dan beban kerja berupa volume pekerjaan yang harus diselesaikan ($X2.1 = 0.678$). Kelima faktor ini membentuk konstruk stres kerja yang sangat reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha = 0.915.

3. Berdasarkan hasil Uji t (parsial), kecemasan karier (X1) tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan Gen-Z (Y) dengan nilai t hitung = $-1,582 < t \text{ tabel} = 2,052$ dan nilai signifikansi = $0,125 > 0,05$. Meskipun demikian, arah pengaruh bersifat negatif ($B = -0,140$), yang bermakna bahwa setiap peningkatan kecemasan karier berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kecemasan karier yang dialami responden masih berada dalam ambang yang dapat dikelola secara individual, sehingga belum sampai mengganggu produktivitas secara nyata.
4. Stres kerja (X2) juga tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan Gen-Z (Y) dengan nilai t hitung = $-1,026 < t \text{ tabel} = 2,052$ dan nilai signifikansi = $0,314 > 0,05$. Nilai koefisien $B = -0,042$ menunjukkan arah pengaruh negatif yang sangat lemah. Temuan ini dapat dikaitkan dengan kemampuan adaptasi digital yang dimiliki Gen-Z sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi, sehingga memiliki mekanisme pengendalian yang relatif lebih efektif dalam menghadapi tekanan pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya.

5.2 Saran

Saran bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya yang dapat diberikan berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Meskipun kecemasan karier dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas saat ini, kondisi ini tidak boleh diabaikan karena berpotensi memburuk seiring dengan meningkatnya beban kerja dan tuntutan era industri 4.0. Perusahaan dapat menerapkan

berbagai strategi untuk mengelola dan mengantisipasi masalah psikologis karyawan khususnya Gen-Z, seperti menyediakan jalur pengembangan karier yang transparan dan terstruktur bagi karyawan Gen-Z. Ketidakjelasan arah karier merupakan salah satu faktor utama pemicu kecemasan, sehingga perusahaan perlu menetapkan sistem peta karier yang jelas, termasuk kriteria promosi, program mentoring dan peluang peningkatan kompetensi digital yang terukur, melakukan evaluasi dan distribusi beban kerja (*workload management*) secara berkala agar dapat mengurangi tekanan waktu dan mencegah terjadinya burnout di kalangan karyawan muda, membangun budaya kerja yang inklusif dan suportif melalui penguatan komunikasi antara atasan dan bawahan serta mempertimbangkan penerapan kebijakan fleksibilitas kerja yang terukur, seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif untuk mengurangi tekanan tuntutan pekerjaan di luar jam kerja.

2. Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas ($n = 30$) dan dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga kemampuan generalisasi temuannya masih terbatas. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan karyawan Gen-Z dari berbagai sektor industri di Indonesia, agar dapat menghasilkan temuan yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi secara lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan pula untuk menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dukungan sosial rekan kerja, kompetensi digital, iklim organisasi, kecerdasan emosional, serta variabel moderasi seperti resiliensi psikologis dan *self-efficacy*, guna membangun model prediksi produktivitas yang lebih komprehensif.
3. Perguruan tinggi, khususnya Program Studi Teknik Industri, disarankan untuk mengintegrasikan materi psikologi industri dan ergonomi kognitif ke dalam kurikulum yang lebih komprehensif. Temuan penelitian ini memperkuat urgensi bahwa isu kesehatan mental bukan hanya domain ilmu psikologi, melainkan juga merupakan bagian integral dari perancangan sistem kerja berbasis manusia (*human-centered design*) yang menjadi kompetensi inti Teknik Industri. Pembekalan mahasiswa dengan

pemahaman tentang faktor psikososial dalam sistem kerja akan menciptakan *engineer* yang lebih sensitif terhadap dimensi manusiawi dalam pengelolaan sumber daya dan sistem produksi di era industri 4.0.