

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada objek dalam penelitian ini, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* DKI Jakarta, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* yang berada di DKI Jakarta.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
6. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi hubungan antara stress kerja dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
7. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *job*

*insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* DKI Jakarta.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Mempertimbangkan hasil penelitian ini, pada variabel stres kerja pernyataan karyawan dengan kategori terkecil yaitu “Saya merasa beban kerja yang saya tanggung terlalu banyak” ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan generasi Z di perusahaan *startup* di DKI Jakarta masih dalam batas yang wajar dan dapat dikelola. Namun, agar perusahaan tetap dapat mempertahankan kondisi ini dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerja, maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* di DKI Jakarta untuk terus memonitor beban kerja karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja tetap seimbang dan tidak berlebihan. Hal ini bisa dilakukan melalui survei rutin yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan kondisi mereka.

Berdasarkan tanggapan karyawan dengan kategori terkecil pada variabel *job insecurity* yaitu “Saya merasa terjebak dalam ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan saya” maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* di DKI Jakarta untuk menjaga keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi mengenai kondisi perusahaan, perubahan organisasi, dan prospek masa depan. Memberikan informasi yang jelas dan rutin tentang arah perusahaan dapat membantu karyawan merasa lebih aman tentang masa depan mereka.

Berdasarkan tanggapan karyawan dengan kategori terkecil pada variabel kepuasan kerja yaitu “Saya merasa bahwa atasan saya selalu memberikan masukan yang membantu tentang kinerja saya” maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* di DKI Jakarta menyediakan

pelatihan untuk atasan dan manajer mengenai cara memberikan *feedback* yang konstruktif dan membantu. Pelatihan ini bisa mencakup teknik komunikasi yang efektif, cara memberikan umpan balik yang spesifik dan bermanfaat, serta cara memotivasi karyawan.

Berdasarkan tanggapan karyawan dengan kategori terkecil pada variabel *turnover intention* yaitu “Saya tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan ini” maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* di DKI Jakarta agar manajer dan atasan menjadi pemimpin yang mendukung, yang memahami kebutuhan karyawan dan membantu mereka mengatasi tantangan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi niat untuk keluar.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam dan memperluas pemahaman terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pemilihan variabel yang paling relevan sebagai variabel mediasi juga sebaiknya dilakukan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan sesuai dengan fokus penelitian.

Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan memasukkan variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dengan pendekatan tersebut, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*.