

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di kabupaten Bogor. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka rasakan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Hal ini dapat diartikan bahwa, meskipun ada tingkat ketidakamanan pekerjaan, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan meskipun tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin besar tingkat *turnover intention*.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan, maka semakin besar tingkat *turnover intention*.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Meskipun karyawan merasa stres dalam pekerjaan, kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kabupaten Bogor. Meskipun karyawan mengalami tingkat ketidakamanan pekerjaan yang tinggi, kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan industri pariwisata di Kabupaten Bogor perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan Generasi Z. Mengingat bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, perusahaan harus berfokus pada upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, menyediakan program manajemen stres, dan memastikan beban kerja yang seimbang. Selain itu, meskipun *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kepastian dan stabilitas pekerjaan kepada karyawan. Mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan secara jelas serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dapat membantu mengurangi perasaan tidak aman di kalangan karyawan. Dengan demikian,

perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas dan memperdalam pemahaman tentang variabel yang dipergunakan di studi ini, sehingga dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam mengenai variabel mediasi yang dipilih. penggunaan variabel mediasi harus diperhatikan kembali untuk menentukan apakah benar-benar diperlukan atau tidak di dalam penelitian. Pemilihan variabel yang lebih tepat untuk dijadikan mediasi sangat penting agar dapat memberi hasil yang lebih akurat dan relevan. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk memperluas cakupan studi ini dengan memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin pengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*, seperti budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja.