

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara Stres Kerja dengan *Job Insecurity* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta dengan korelasi (r_{xy}) = 0,833 dan $p = 0,000$. Artinya, semakin tinggi job insecurity yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat job insecurity yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula tingkat stres kerjanya.

Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat Stres Kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 74 responden (46%) dan *Job Insecurity* dalam kategori rendah sebanyak 76 responden (47,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Gen Z di Yogyakarta merasakan tingkat stres kerja yang relatif rendah dan merasa cukup aman terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka, meskipun masih terdapat sebagian karyawan yang mengalami tingkat stres dan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi sehingga perlu menjadi perhatian organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu :

a. Bagi karyawan atau responden Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres

kerja yang dialami karyawan Gen Z, maka semakin tinggi pula *Job Insecurity* yang mereka rasakan. Oleh karena itu, karyawan disarankan untuk lebih aktif melakukan manajemen stres seperti mengatur waktu kerja dengan baik, melakukan komunikasi dengan terbuka dengan atasan mengenai beban kerja yang dipikul, serta memanfaatkan fasilitas atau dukungan psikologis yang tersedia di tempat kerja atau perusahaan. Karyawan juga diharapkan dapat mengembangkan kemampuan coping stress, sehingga dapat mengurangi tekanan yang dirasakan dan menurunkan rasa tidak aman dalam pekerjaan.

b. Bagi pihak organisasi atau perusahaan

Pihak organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor pemicu stres kerja seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran karyawan, serta tekanan waktu berlebihan yang dialami karyawan. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, memberikan kejelasan mengenai struktur dan tanggung jawab pekerjaan, serta meningkatkan dukungan emosional dari atasan kepada karyawan, khususnya bagi Generasi Z yang cenderung membutuhkan kepastian dan stabilitas. Program pelatihan manajemen stres, pengembangan keterampilan, serta penyediaan sistem komunikasi yang terbuka dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dan menurunkan *Job Insecurity* di kalangan karyawan, khususnya karyawan Generasi Z.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat lebih memperhatikan ketetapan kategorisasi subjek penelitian sejak tahap awal hingga tahap penelitian. Penentuan subjek harus menggunakan kriteria yang jelas agar sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, apabila tertarik untuk meneliti variabel yang sama, diharapkan untuk meneliti subjek yang berbeda selain karyawan generasi z di Yogyakarta.