

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan hubungan negatif antara *workforce agility* dan stres kerja karyawan generasi Z di Jabodetabek. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kemampuan *workforce agility* karyawan tinggi, maka tingkat stres kerja yang dialami akan rendah,

#### 5.2 Rekomendasi

Adapun terdapat beberapa saran dan rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Generasi Z

Masifnya perubahan yang terjadi di industri global, beban atau tuntutan dalam pekerjaan tentunya tidak akan menjadi ringan, akan semakin beragam rintangan dan *stressor* yang akan dihadapi karyawan generasi Z. Untuk menghadapi masifnya perubahan tersebut, peneliti menyarankan karyawan generasi Z harus dapat mencari mentor atau teman dalam mengamati perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaannya, mempelajari hal-hal baru yang terjadi, dan melatih kemampuan untuk berinovasi untuk pengembangan diri atau untuk organisasi. Selain itu, karyawan generasi Z harus melatih kemampuan pengelolaan stres di tempat kerja agar dapat menerima *stressor* yang ada menjadi *eustress* dan berdampak positif.

2. Bagi Perusahaan/Organisasi

Bagi perusahaan/organisasi diharapkan dapat memberikan bimbingan atau pelatihan bagi karyawan terkhusus generasi Z yang memiliki kerentanan dalam mengalami stres kerja. Perusahaan/organisasi bimbingan atau pelatihan *workforce agility* berupa (1) workshop mengenai perangkat kerja terbaru, (2) pelatihan komunikasi dan kerja sama tim, (3) workshop *design thinking* untuk membantu karyawan berkreasi dan berinovasi, dan (4) mengadakan *mentorship* atau *coaching* sebagai wadah karyawan berdiskusi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan melakukan perbandingan karakteristik di tempat kerja antara generasi Z dan generasi Y sehingga dapat mengetahui perbedaan karakteristik tenaga kerja generasi Z dengan generasi Y.
2. Disarankan dapat membandingkan, menambah, atau memfokuskan penelitian mengenai *workforce agility* dan stres kerja pada perusahaan tertentu atau wilayah demografis lainnya.
3. Disarankan menguji pengaruh *workforce agility* terhadap stres kerja dengan menggunakan model pendekatan teori yang berbeda dan menggunakan alat ukur yang berbeda.
4. Disarankan untuk menjaring responden lebih merata pada tiap karakteristik demografisnya.
5. Disarankan mencari tahu asal daerah responden dan jabatan atau posisi responden dalam pekerjaannya untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak berdasarkan asal daerah dan jabatan atau posisi responden dalam perusahaan.