

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Jakarta Selatan”, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Dengan kata lain, semakin besar penerapan gaya kepemimpinan transformatif oleh atasan, maka stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Gen Z cenderung meningkat. Kondisi ini bisa terjadi karena gaya kepemimpinan transformatif yang berfokus pada visi jangka panjang, pemberian tantangan, serta ekspektasi yang tinggi, dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan muda yang masih dalam tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab profesional.

2. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Dengan demikian, semakin besar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Gen Z, maka stres kerja yang mereka alami cenderung lebih rendah. Ini mengindikasikan bahwa individu dengan dorongan dari dalam diri serta tujuan kerja yang jelas cenderung lebih mampu mengelola tekanan di tempat kerja, sehingga risiko munculnya stres dapat diminimalkan.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka tetap dapat mengalami stres yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh tingginya beban tanggung jawab, ekspektasi yang besar, atau

tekanan performa yang muncul sebagai konsekuensi dari rasa puas terhadap posisi atau pekerjaan yang dijalani.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, meskipun arah pengaruhnya berbeda-beda. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama bagi karyawan dari generasi Z, dengan mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, upaya peningkatan motivasi kerja, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi tekanan psikologis yang mereka alami.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak Manajemen perlu untuk tidak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara penuh tanpa penyesuaian terhadap karakteristik Gen Z. Gaya ini dapat menambah tekanan apabila tidak diimbangi dengan pendekatan yang fleksibel. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan kombinasi gaya kepemimpinan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan generasi muda.
2. Perusahaan juga perlu terus mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan baik secara intrinsik, melalui pemberian makna dalam pekerjaan dan peluang pengembangan diri, maupun secara ekstrinsik, seperti melalui sistem penghargaan, kompensasi yang adil, dan pengakuan atas kinerja.
3. Perusahaan juga perlu untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga memperhatikan keseimbangan beban kerja serta menyediakan dukungan emosional yang memadai, agar tingkat stres kerja karyawan tetap terkendali meskipun tingkat kepuasan kerja meningkat.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dengan karakteristik Gen Z, agar dapat ditemukan pendekatan yang tidak hanya mendorong kinerja, tetapi juga mampu menjaga kesehatan psikologis karyawan dalam jangka panjang.

