BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan Generasi Z di Perusahaan *Start-up*, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *internal employability* dan *external employability* pada karyawan Generasi Z di Perusahaan *Start-up* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di Perusahaan *Start-up* yakin akan kemampuan yang dimilikinya dalam mempertahankan pekerjaan saat ini dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan di luar perusahaan saat ini.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Metodologis

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z dapat meneliti karyawan Generasi Z dalam *setting* perusahaan yang berbeda seperti perusahaan BUMN, perusahaan Swasta, dan lain sebagainya untuk mengembangkan data penelitian yang lebih banyak terkait karyawan Generasi Z.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z dapat meneliti mengenai *self-perceived employability* yang dapat dikaitkan dengan variabel psikologis lainnya seperti *self-efficacy*, *career adaptability*, komitmen organisasi, dan lain sebagainya untuk mengembangkan data

penelitian yang lebih banyak dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi Karyawan Generasi Z

   Karyawan disarankan untuk secara proaktif mengikuti pelatihan teknis maupun *soft skill* guna mempertahankan atau meningkatkan *self-perceived employability* serta terlibat dalam kegiatan *networking* eksternal guna meningkatkan eksposur terhadap peluang kerja dan pengembangan karier.

2. Bagi Perusahaan *Start-up*

   Perusahaan *Start-up* diharapkan dapat memberikan pengembangan karier seperti pelatihan, promosi, dan sebagainya kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan *internal employability* dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan mereka.