

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilaksanakan mengenai “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi serta *Family supportive Supervisor Behavior* sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek”, didapatkan kesimpulan sebagaimana yang ada dibawah ini:

1. Analisis karakteristik mengenai data profil dari responden penelitian memberikan hasil yang bisa disimpulkan seperti yang ada dibawah ini:
 - a. Berusia 21-25 tahun dan didominasi oleh responden berusia 25 tahun sebanyak 27 orang atau 24,55% dari keseluruhan responden.
 - b. Memiliki jenis kelamin laki-laki serta perempuan dan didominasi oleh responden perempuan sebanyak 76 orang atau 69% dari keseluruhan responden.
 - c. Berdomisili di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, serta Bekasi, dan didominasi oleh responden yang berdomisili di Jakarta sebanyak 53 orang atau 48% dari keseluruhan responden.
 - d. Memiliki jabatan pekerjaan yang sangat beragam, Serta didominasi oleh responden yang memiliki jabatan sebagai staff sebanyak 92 orang atau 83,64 % dari keseluruhan responden.
 - e. Dalam kategori masa kerja, terdapat tiga rentang waktu, yaitu lebih dari 6 bulan dan kurang dari 6 bulan. Mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, dengan jumlah sebanyak 107 orang atau sekitar 97% dari total responden.

2. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data variabel *work-life balance* dan *work performance* diperoleh hasil bahwa variabel *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil ini dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,217.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data variabel *work-life balance* dan *job satisfaction*, diperoleh hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.
4. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data variabel *job satisfaction* dan *job performance* diperoleh hasil bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,119.
5. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data variabel *work-life balance*, *job satisfaction* dan *job performance*, diperoleh hasil bahwa *job satisfaction* dapat memediasi dampak *work-life balance* terhadap *job performance*. Hasil ini didukung dengan nilai *p* sebesar 0,000.
6. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data variabel perilaku supervisor dukungan keluarga, *work-life balance* dan prestasi kerja, perilaku supervisor dukungan keluarga tidak dapat secara positif memoderasi dampak *work-life balance* terhadap prestasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai *p-value* 0,539.
7. Sesuai dengan hasil analisis dan pengolahan data mengenai variabel *family supportive supervisor behavior*, *job satisfaction* dan *job performance*, didapatkan hasil bahwa *family supportive supervisor behavior* bisa memoderasi secara positif pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*. Hasil ini dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Sesuai dengan hasil pengolahan serta analisis data, terdapat beberapa saran yang diharapkan bisa menjadi masukan dan rekomendasi bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan Generasi Z di Jabodetabek, di antaranya yaitu:

1. Perusahaan bisa meningkatkan *work-life balance* mengingat sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung *work-life balance* pada kehidupan karyawannya. Sesuai dengan hasil analisis deskriptif, didapatkan bahwa karyawan Generasi Z kurang merasa memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi kepentingan pribadinya serta menyalurkan hobi sekalipun sibuk dengan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan bisa membuat kebijakan yang berkaitan dengan waktu karyawan dalam menyalurkan hobi. Perusahaan bisa mengadakan kegiatan rekreasi bersama atau memberikan bonus yang sesuai dengan hobi serta minat Generasi Z. Misalnya, perusahaan memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi berupa tiket bioskop atau tiket konser. Selain itu, perusahaan juga bisa membuat kebijakan *work from home* atau *work from away* selama beberapa kali setiap bulannya. Tujuannya agar karyawan Generasi Z bisa memiliki waktu yang lebih fleksibel dan bisa menyalurkan hobinya.
2. Perusahaan bisa meningkatkan *job satisfaction* dengan mendukung *work-life balance* karyawan mengingat kepuasan dan ketenangan atas kehidupan keluarga akan menghantarkan pada kesuksesan dan kepuasan pada pekerjaan. Sesuai dengan hasil analisis deskriptif, didapatkan bahwa karyawan Generasi Z kurang merasakan bahwa pekerjaan yang dijalannya seperti hobi bagi dirinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan ataupun menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan menciptakan kepuasan kerja hingga karyawan menganggap pekerjaannya sebagai hobi. Perusahaan bisa menerapkan kebijakan berkaitan dengan jam kerja yang fleksibel dan tidak memaksa karyawannya untuk lembur.

Tujuannya agar karyawan Generasi Z merasa lebih santai dan *enjoy* dalam pekerjaannya serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan Generasi Z merasa pekerjaannya seperti hobi yang disukainya. Suasana kerja yang menyenangkan ini dapat terjadi dengan menciptakan kerja sama tim yang baik, mengarahkan pihak manajemen untuk menjadi atasan yang baik serta *supportive*, menetapkan *workload* yang sesuai kemampuan dan tidak berlebihan, serta menciptakan tantangan dalam pekerjaan yang diberikan.

3. Perusahaan dapat meningkatkan *job performance* karyawan Generasi Z melalui peningkatan *job satisfaction*-nya. Upaya perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja akan berdampak pada keinginan karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya. Sesuai dengan hasil analisis deskriptif, didapatkan bahwa karyawan Generasi Z kurang terlibat secara aktif dalam kegiatan perusahaan yang dapat berpengaruh secara positif atas evaluasi kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih menciptakan iklim kerja sama tim yang menyenangkan serta mengadakan kegiatan kerja yang menarik untuk dilakukan bersama-sama, terutama bagi Generasi Z. Perusahaan dapat melakukan penelaahan atau survei kepada karyawan Generasi Z mengenai budaya kerja seperti apa yang menyenangkan bagi mereka. Kemudian hasil survei tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan di perusahaan sehingga karyawan Generasi Z dapat merasa nyaman dan tertarik untuk terlibat aktif pada kegiatan di perusahaan. Kemudian, perusahaan juga dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti laptop atau bahkan konsumsi berupa kopi kekinian, sehingga Generasi Z merasa puas terhadap fasilitas kerjanya dan tertarik untuk bergabung secara aktif dalam kegiatan perusahaan.
4. Perusahaan perlu meningkatkan *family supportive supervisor behavior* mengingat bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan bagi

keluarganya dari supervisor akan berdampak positif bagi kinerjanya. Sesuai dengan hasil analisis deskriptif, didapatkan bahwa karyawan Generasi Z kurang merasa bahwa supervisor di tempat kerjanya memberikan arahan dan solusi dalam menyelesaikan permasalahan baik permasalahan pekerjaan maupun pribadi. Sehingga, perusahaan perlu mengarahkan supervisor untuk menjadi atasan yang mendukung bawahannya dan memberikan arahan serta petunjuk dalam menyelesaikan permasalahan. Perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang menjunjung kekeluargaan, kedekatan serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Tujuannya adalah agar supervisor merasa 'dekat' dengan bawahannya dan berupaya untuk memberikan arahan ketika karyawan mengalami kesulitan. Di sisi lain, karyawan juga diharapkan merasa nyaman dengan atasannya sehingga tidak ragu-ragu untuk bertanya atau meminta arahan ketika mengalami permasalahan baik dalam pekerjaan maupun pribadi. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan bagi para supervisor atau atasan untuk menjadi sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang *supportive* dimana para supervisor diarahkan untuk menjadi panutan, sahabat, dan rekan kerja yang baik bagi karyawannya. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem evaluasi kerja yang mempertimbangkan pendapat karyawan mengenai atasannya sehingga para supervisor akan berupaya dalam menjadi atasan yang baik serta mendukung pekerjaan karyawannya.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Sesuai dengan kesimpulan serta hasil pengolahan data, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya, di antaranya yaitu:

1. Menggunakan objek penelitian yang berfokus pada generasi lainnya semisal Generasi Boomers atau Milenial. Tujuannya agar hasil penelitian dapat dibandingkan sehingga dapat dijadikan sebagai

bahan rujukan oleh perusahaan dalam memperlakukan karyawannya sesuai dengan karakteristik generasinya masing-masing.

2. Mencari variabel lain yang bisa menjadi variabel moderasi selain *family supportive supervisor behavior* (FSBB) mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa FSSB tidak bisa memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* ataupun *job satisfaction* terhadap *job performance*. Di antaranya yaitu bisa menggunakan variabel *quality of work life*, *work from home*, *work enrichment*, dan variabel lainnya.
3. Menggunakan objek penelitian dengan kriteria domisili yang berbeda. Semisal penelitian selanjutnya bisa menggunakan objek karyawan Generasi Z di wilayah Yogyakarta atau di Pulau Kalimantan. Tujuannya agar terlihat perbandingan serta perbedaan karakteristik pada Generasi Z di wilayah satu dengan wilayah lainnya.
4. Menggunakan alat analisis serta *software* analisis lain. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan alat analisis lain seperti analisis jalur ataupun menggunakan *software* lainnya seperti SmartPLS atau WarPLS karena bisa jadi memberikan hasil penelitian yang berbeda atau lebih akurat.
5. Mengembangkan indikator pada variabel *work-life balance* mengingat pada penelitian ini, variabel *work-life balance* hanya menggunakan tiga buah indikator saja. Sekiranya indikator *work-life balance* bisa dikembangkan, diharapkan akan didapatkan hasil yang lebih mendalam mengenai pembahasan *work-life balance*.
6. Mengembangkan dimensi pada variabel *job satisfaction* mengingat pada penelitian ini, variabel *job satisfaction* tidak memiliki dimensi dan hanya berupa indikator, Peneliti selanjutnya bisa mencari literatur serta sumber ataupun acuan lainnya sehingga variabel *job satisfaction* dapat lebih dikembangkan dan memiliki dimensi yang lebih mendalam dan beragam.