

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dengan judul “Pengaruh” memiliki kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.
3. *Job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.
4. *Job satisfaction* tidak berpengaruh memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *job performance*.
5. *Family-supportive supervisor behaviors* tidak menambah pengaruh dari *work-life balance* terhadap *job performance*.
6. *Family-supportive supervisor behaviors* tidak menambah pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *job performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan yang akan atau sedang memiliki karyawan dari Generasi Z adalah:

1. Perusahaan sebaiknya berfokus pada upaya menciptakan *work-life balance* untuk karyawan generasi Z. Perusahaan dapat menerapkan *remote working* selama beberapa hari dalam seminggu yaitu mengizinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau lokasi lain selain kantor utama. Hal ini dapat mendukung fleksibilitas yang diinginkan oleh generasi Z.
2. Perusahaan dapat untuk mengadakan program-program untuk meningkatkan motivasi, memberikan penghargaan, dan peluang untuk mengembangkan karir bagi karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan untuk mengembangkan *job satisfaction*, meskipun *job*

satisfaction tidak langsung berpengaruh langsung terhadap *performance*.

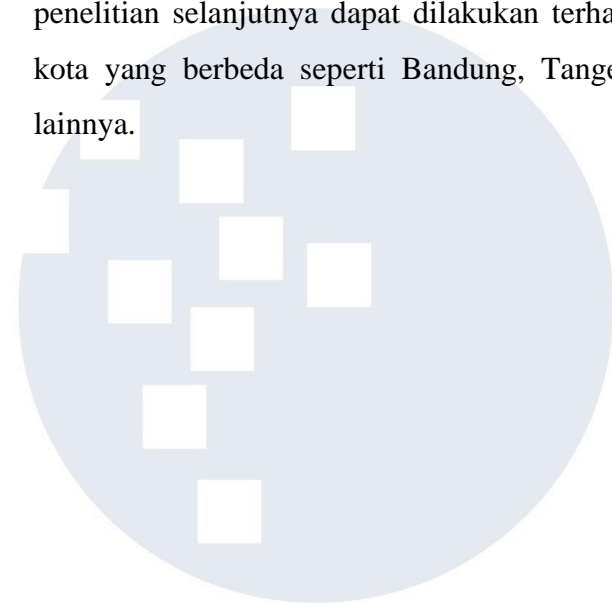
3. Perusahaan memberikan pelatihan untuk supervisor agar dapat menjadi pemimpin yang baik dan menciptakan budaya kerja yang inklusif. Meskipun *family supportive supervisor behaviors* tidak langsung mempengaruhi *work-life balance* atau *job satisfaction*. Supervisor berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat penulis berikan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama adalah:

1. Peneliti dapat menambahkan atau mencari variabel lain yang dapat digunakan sebagai variabel moderasi. Hal ini dapat dilakukan mengingat variabel *family supportive supervisor behaviors* (FSBB) tidak berhasil menjadi variabel moderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* maupun *job satisfaction* terhadap *job performance*. Variabel yang dapat digunakan adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dipersepsikan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai oleh organisasi dan organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Karatepe, 2012). *Perceived organizational support* berpotensi dapat memoderasi hubungan antara *work-life balance* terhadap *job performance* serta *job satisfaction* terhadap *job performance*, karena ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi karyawan mungkin lebih termotivasi dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja.

2. Peneliti dapat mengembangkan indikator pada variabel *work-life balance*. Dalam penelitian ini variabel tersebut hanya menggunakan tiga buah indikator.
3. Menggunakan objek penelitian dari domisili yang berbeda. Penelitian ini dilakukan terhadap generasi Z di Jakarta, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan terhadap generasi Z di kota yang berbeda seperti Bandung, Tangerang, Bogor, dan lainnya.



UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA