

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian juga analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh *Participatory Leadership*, *Supportive Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* dengan mediasi *Work-Life Balance* pada karyawan gen z di Tangerang, maka terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penulis tidak dapat melakukan filter dalam posisi seorang karyawan Gen Z tersebut berada di *job-level* yang mana, juga beberapa kesimpulan juga temuan sebagai berikut:

1. *Participatory Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* memiliki hasil *t-statistics* yang signifikan $1,707 > 1,64$ dan *p-value* $0,044 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 1 dapat diterima. Sehingga menyimpulkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan partisipatif pada karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z.
2. *Supportive Organizational Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* memiliki hasil *t-statistics* $4,778 > 1,64$ dan *p-value* $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan Hipotesis 2 dapat diterima. Sehingga menyimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi yang mendukung dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z.
3. *Work-Life Balance* memediasi *Participatory Leadership* terhadap *Job Satisfaction* yang memiliki hasil *t-statistics* $1,920 > 1,64$ dan *p-value* $0,027 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan dan Hipotesis 3 dapat diterima. Sehingga menyimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama bila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tetap terjaga dengan baik. Dengan demikian, kepemimpinan strategis yang melibatkan partisipasi aktif karyawan tidak hanya memperkuat hubungan kerja tetapi juga mendukung kesejahteraan individu, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

4. *Work-Life Balance* memediasi *Supportive Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* yang memiliki hasil *t-statistics* $1,619 < 1,64$ dan *p-value* $0,053 > 0,05$ yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan dan Hipotesis 4 ditolak. Sehingga menyimpulkan bahwa meskipun budaya organisasi yang suportif dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, dampaknya terhadap kepuasan kerja mungkin terhambat oleh faktor-faktor lain, seperti penerapan kebijakan yang kurang efektif atau persepsi karyawan terhadap dukungan tersebut. Misalnya, kebijakan *Work-Life Balance* yang hanya dilakukan tanpa implementasi formal yang nyata, seperti tidak ada waktu kerja atau dukungan langsung dari manajemen, dapat mengurangi dampak positif terhadap budaya organisasi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

I. Memperkuat Kepemimpinan Partisipatif

1. Program Pelatihan Kepemimpinan Partisipatif: Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan rutin bagi para manajer atau pemimpin tim, yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif, memberikan umpan balik yang membangun, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Misalnya, pelatihan simulasi kasus nyata tentang pengambilan keputusan tim dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka.
2. Menerapkan Forum Diskusi Rutin: Setiap divisi dapat mengadakan rapat mingguan atau bulanan di mana karyawan dapat berbagi ide dan masukan terkait pekerjaan mereka. Ini akan menciptakan lingkungan yang menghargai transparansi dan partisipasi aktif.
3. Penilaian Kinerja Berbasis Kolaborasi: Evaluasi kinerja pemimpin tim dapat mencakup penilaian sejauh mana mereka melibatkan tim mereka dalam keputusan strategis, dengan indikator seperti tingkat partisipasi karyawan atau hasil survei kepuasan tim.

II. Membina Budaya Organisasi yang Mendukung

1. Mengembangkan Kebijakan Dukungan Nyata: Kebijakan seperti program pendampingan yang menghubungkan karyawan baru dengan para pemimpin senior, penghargaan kontribusi nyata (misalnya, penghargaan bulanan “Kolaborator Terbaik”), dan kebijakan kerja yang fleksibel dapat memperkuat budaya organisasi.
2. Komunikasi Terbuka Melalui Platform Digital: Perusahaan dapat memanfaatkan platform komunikasi internal, seperti Slack atau Microsoft Teams, untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat dengan mudah berbagi ide atau masalah. Ini juga dapat mencakup fitur-fitur seperti survei singkat untuk mengukur sentimen karyawan secara berkala.
3. Program Penjangkauan Budaya Organisasi: Adakan acara-acara seperti lokakarya atau sesi “Hari Budaya” untuk memperkenalkan nilai-nilai perusahaan dan menunjukkan bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

III. Pemantauan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi.

1. Penerapan Survei Kepuasan Secara Berkala: Perusahaan dapat mendistribusikan survei triwulanan untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja mereka. Survei-survei ini dapat mencakup pertanyaan-pertanyaan spesifik, seperti tingkat fleksibilitas dalam jam kerja atau dukungan manajerial untuk keseimbangan kehidupan kerja.
2. Analisis Data dengan Analisis SDM: Dengan menggunakan alat-alat analisis seperti Tableau atau Power BI, perusahaan dapat menganalisis data ketidakhadiran, tingkat pergantian karyawan, dan umpan balik survei untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.
3. Sesuaikan Kebijakan Berdasarkan Umpan Balik: Misalnya, jika hasil survei menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan lebih banyak fleksibilitas kerja, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kerja hibrida (kombinasi bekerja dari kantor dan bekerja dari rumah).

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keseluruhan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut beberapa saran untuk peneliti untuk peneliti masa depan:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan Gen Z, seperti *Career Growth*, *Career Path*, gaji yang kompetitif, kesempatan belajar dan pengembangan keterampilan, fleksibilitas kerja (baik dari segi waktu maupun lokasi), lingkungan kerja kolaboratif, dan apresiasi kinerja karyawan. Penelitian terhadap variabel-variabel tersebut dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan Gen Z, mengingat karakteristik generasi ini yang cenderung mengutamakan keseimbangan antara pengembangan karir, kesejahteraan pribadi, dan pengalaman kerja yang positif.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menghambat penerapan *Work-Life Balance* dalam budaya organisasi. Misalnya persepsi karyawan terhadap kebijakan atau hambatan struktural dalam perusahaan, seperti beban kerja yang berlebihan atau komunikasi yang tidak efektif.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memilih objek penelitian yang fokus pada perusahaan yang sudah mapan atau stabil, serta *startup* yang sedang berkembang. Selain itu, disarankan untuk memperluas cakupan lokasi penelitian ke wilayah yang berbeda sehingga dapat memberikan wawasan dan analisis yang lebih bervariasi dan relevan dalam konteks yang lebih beragam.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil cadangan sampel melebihi jumlah yang dihitung dalam ukuran sampel. Hal ini penting karena metode kuantitatif memerlukan proses pembersihan data (*cleaning data*), termasuk menyaring jawaban responden, yang dapat memakan waktu lama dan berpotensi mengurangi jumlah data valid yang akan dianalisis.