

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah didapatkan, kumpulkan, dan menguji variabel *Participatory Leadership* dan *Supportive Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi dengan *Work-Life Balance* menggunakan software Smart PLS versi 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Participatory Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Participatory Leadership* berdampak positif pada *Job Satisfaction*, artinya dengan memperkenalkan berbagai skema partisipasi karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka dan meningkatkan kepuasan karyawan.
2. *Supportive Organizational Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Supportive Organizational Culture* yang mendukung adalah sekelompok norma dan nilai yang dimiliki oleh karyawan dan manajemen dan terutama didasarkan pada struktur kognitif yang mendukung deskripsi bagaimana pekerja yang berbeda berpikir dan membuat keputusan, Ini memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dan bertindak bersama dalam nilai-nilai sistem dan pernyataan yang mengarahkan organisasi

untuk mencapai tujuannya; karenanya, budaya ini sangat mempengaruhi *Job Satisfaction*.

3. *Work-Life Balance* memediasi hubungan antara *Participatory Leadership* dan *Job Satisfaction*. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Participatory Leadership* dapat meningkatkan *Work-Life Balance*, dan melalui peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat mengalami peningkatan kepuasan kerja.
4. *Work-Life Balance* memediasi hubungan antara *Supportive Organizational Culture* dan *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *experience* dan *social entrepreneurial intention*. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan *Supportive Organizational Culture* dengan *Job Satisfaction*. Ketika budaya organisasi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan memiliki lebih banyak fleksibilitas dan kontrol atas waktu mereka, yang berkontribusi pada peningkatan *Work-Life Balance*.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran atau masukan untuk universitas, mahasiswa, pemerintah, dan penelitian selanjutnya untuk dapat memperbaiki atau mengembangkan penelitian dengan topik yang sama atau sejenis yang dapat berguna kedepannya:

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Penting bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor stres dalam lingkungan kerja dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk menguranginya. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan program karyawan, promosi keseimbangan kerja-hidup, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Organisasi perlu memperhatikan peran work-life balance sebagai mediasi dapat membantu dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Organisasi juga perlu mempertimbangkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan status kepegawaian dalam merancang kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia sehingga dapat membantu meningkatkan keefektifan upaya manajemen.
4. Menerapkan Kepemimpinan Partisipatif secara Konsisten: Perusahaan perlu terus memperkuat dan menerapkan *Participatory Leadership* di berbagai level organisasi. Pemimpin yang terlibat dalam pengambilan keputusan bersama karyawan akan meningkatkan rasa keterlibatan dan pemberdayaan, yang pada gilirannya berpotensi memperbaiki *Work-Life Balance* dan meningkatkan *Job Satisfaction*. Misalnya, perusahaan bisa mengadakan pertemuan reguler untuk mendengarkan masukan dari karyawan, memberi mereka otonomi dalam pekerjaan, serta mengajak mereka berkontribusi dalam pengambilan keputusan terkait

kebijakan organisasi yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

5. Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung: Perusahaan harus menciptakan *Supportive Organizational Culture* yang memberikan ruang bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Kebijakan yang mendukung seperti jam kerja fleksibel, cuti yang cukup, dan program kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mendukung *Work-Life Balance*. Perusahaan juga bisa mengimplementasikan program-program seperti mentoring, pelatihan pengelolaan stres, atau kebijakan fleksibel yang membantu Gen Z menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.
6. Meningkatkan Komunikasi Antar Karyawan dan Manajemen: Terbukanya saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan rasa aman dan kepercayaan di kalangan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan *Work-Life Balance* dan memberikan mereka rasa kontrol yang lebih besar atas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada *Job Satisfaction*.
7. Menyesuaikan Program dengan Karakteristik Gen Z: Gen Z cenderung menghargai pekerjaan yang memberi mereka fleksibilitas waktu dan pengakuan terhadap prestasi individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadaptasi kebijakan *Work-Life Balance* yang relevan dengan nilai-nilai Gen Z, seperti menyediakan kesempatan untuk pengembangan

diri, penghargaan berbasis pencapaian, serta penghargaan yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Mengingat Gen Z adalah kelompok yang memiliki nilai dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *Participatory Leadership* dan *Supportive Organizational Culture* terhadap kepuasan kerja mereka, dengan *Work-Life Balance* sebagai mediator, sangat penting. Peneliti dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana aspek-aspek seperti teknologi, fleksibilitas, dan budaya organisasi memengaruhi pengalaman kerja mereka.
2. Peneliti dapat melakukan survei longitudinal untuk memahami perubahan sikap dan persepsi Gen Z terhadap pekerjaan seiring berjalannya waktu dan pengalaman kerja mereka.
3. Tambahkan variabel lainnya seperti keseimbangan hidup, komitmen organisasi dan lainnya yang memberikan pengaruh terhadap job satisfaction.
4. Penggunaan Variabel Lain yang Memengaruhi *Job Satisfaction*: Selain *Work-Life Balance*, faktor lain yang memengaruhi *Job Satisfaction* pada Gen Z bisa juga diteliti, seperti gaya hidup digital, pengaruh media sosial, serta harapan terhadap pengembangan karier dan penghargaan.

5. Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif yang Lebih Mendalam: Peneliti dapat memperdalam kajian dengan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam) dan kuantitatif (survei skala besar) untuk memahami lebih dalam persepsi Gen Z terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi yang mendukung serta dampaknya terhadap keseimbangan kerja-hidup mereka.