

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh *Supervisor Support*, Komunikasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja serta Niat Berhenti pada karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu tidak adanya pemfilteran berdasarkan posisi atau job-level dari responden Generasi Z. Selain itu, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

1. ***Supervisor Support* memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil analisis, nilai *t-statistic* sebesar $2,847 > 1,64$ dan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan supervisor, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. **Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil analisis menunjukkan *t-statistic* sebesar $3,378 > 1,64$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis ini diterima. Dengan demikian, komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

3. ***Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.**

Analisis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar $4,760 > 1,64$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Kesimpulannya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. ***Supervisor Support* memiliki pengaruh negatif terhadap Niat Berhenti.**

Nilai *t-statistic* yang diperoleh sebesar $1,790 > 1,64$ dan *p-value* sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Dukungan yang diberikan oleh supervisor terbukti secara signifikan mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

5. **Komunikasi memiliki pengaruh negatif terhadap Niat Berhenti.**

Hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar $2,075 > 1,64$ dan *p-value* sebesar $0,019 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan berperan penting dalam menekan niat karyawan untuk berhenti bekerja.

6. ***Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap Niat Berhenti.**

Nilai *t-statistic* sebesar $1,704 > 1,64$ dan *p-value* sebesar $0,044 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang terjaga dapat secara signifikan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan supervisor, komunikasi yang baik, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi niat berhenti pada karyawan Generasi Z.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan agar perusahaan memperkuat peran supervisor dalam mendukung

karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan yang fokus pada keterampilan mendengarkan, pemahaman, serta kemampuan untuk membantu mengatasi tantangan yang dihadapi karyawan, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun masalah pribadi. Selain itu, supervisor diharapkan dapat melakukan pembagian tugas secara adil dan menciptakan iklim kerja yang memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat mengurangi niat mereka untuk berhenti. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif dengan budaya yang inklusif, kekeluargaan, dan tetap profesional. Ini dapat diwujudkan melalui pengembangan program yang mendorong keterlibatan karyawan, seperti penghargaan atas pencapaian kerja, kegiatan team building, atau program pengembangan diri yang relevan.

Data dari penelitian ini juga memberikan wawasan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan menarik karyawan dari Generasi Z, yang memiliki kebutuhan khusus terkait dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Untuk itu, perusahaan dapat mempertimbangkan fleksibilitas kerja, penggunaan teknologi yang mendukung pekerjaan, serta pendekatan komunikasi yang lebih personal untuk menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini.

Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain selain Supervisor Support, Komunikasi, dan *Work-Life Balance* dalam menganalisis Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti. Penelitian berikutnya bisa mengeksplorasi variabel seperti Beban Kerja, Gaji, atau Pengembangan Karir untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dalam menurunkan niat berhenti karyawan. Selain itu, fenomena kerja terkini seperti *Quiet Quitting* juga dapat menjadi fokus penelitian untuk mempelajari perilaku karyawan yang disengaged, dengan merujuk pada artikel "Ramai soal '*Quiet Quitting*', Fenomena Baru di Dunia Kerja, Apa Itu?" dari Kompas.com. Variabel seperti Beban Kerja dan Gaji bisa dieksplorasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor utama yang memengaruhi fenomena tersebut.

Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan mencakup perusahaan yang lebih beragam, seperti perusahaan yang sudah mapan atau startup yang sedang berkembang. Selain itu, lokasi penelitian dapat diperluas ke berbagai daerah untuk mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai karakteristik dan preferensi Generasi Z. Hal ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia melalui pemahaman yang lebih baik terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan pengambilan sampel lebih banyak dari jumlah minimum yang dihitung, mengingat metode kuantitatif seringkali membutuhkan proses pembersihan data untuk memastikan kualitas jawaban responden. Dengan sampel yang lebih besar, kualitas hasil penelitian dapat tetap terjaga meskipun ada pengurangan data selama proses analisis.

Rekomendasi-rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi penelitian mendatang dalam memperluas pemahaman tentang dinamika karyawan Generasi Z dan meningkatkan relevansi hasil penelitian di berbagai konteks.



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA