

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* pada Kepuasan Kerja karyawan di PT Tosama Abadi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, ditemukan jika ketiga variabel independen mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja, dengan Budaya Organisasi Suportif sebagai variabel dengan pengaruh terbesar, diikuti oleh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, serta yang terakhir *Work-Life Balance*.

Hasil uji t-Statistik memperlihatkan jika Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai nilai t-hitung sejumlah 4.453 serta signifikansi sejumlah 0.000, yang membuktikan jika gaya kepemimpinan yang partisipatif mampu mendorong keterlibatan karyawan, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, sehingga berkontribusi pada kepuasan pegawai. Selain itu, variabel Budaya Organisasi Suportif mempunyai nilai t-hitung sejumlah 5.417 serta signifikansi sejumlah 0.000, memperlihatkan jika lingkungan kerja yang suportif serta berbasis kolaborasi mempunyai dampak yang kuat pada kepuasan kerja karyawan. Variabel terakhir, yakni *Work-Life Balance*, mempunyai t-hitung sejumlah 2.852 serta signifikansi sejumlah 0.005, yang membuktikan jika *Work-Life Balance* tetap mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kepuasan pegawai, meskipun tidak sejumlah dua variabel lainnya.

Selain hasil pengujian pada masing-masing variabel independen, kajian ini juga menguji pengaruh simultan dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* pada Kepuasan Kerja. Hasil uji F-Statistic memperlihatkan nilai 314.485 dengan signifikansi sejumlah 0.000, yang menegaskan jika ketiga variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja. Oleh sebab itu, faktor kepemimpinan, budaya kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja harus dikelola secara holistik guna meningkatkan kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menegaskan jika Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* ialah faktor kunci dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di PT Tosama Abadi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajerial yang selaras dengan temuan ini guna meningkatkan kesejahteraan pegawai serta produktivitas organisasi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari kajian, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang bisa diterapkan oleh PT Tosama Abadi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan kepemimpinan, budaya organisasi, serta kebijakan *work-life balance*.

Pertama, dalam aspek Gaya Kepemimpinan Partisipatif, perusahaan perlu lebih mengoptimalkan transparansi strategi kerja serta komunikasi antara pemimpin serta karyawan. PT Tosama Abadi bisa menerapkan sistem feedback dua arah, di mana pemimpin secara rutin menerima masukan dari karyawan terkait strategi serta kebijakan perusahaan. Selain itu, perusahaan bisa meningkatkan pelatihan kepemimpinan, guna membangun pemimpin yang lebih inklusif serta berorientasi pada pengembangan tim, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kedua, dalam aspek Budaya Organisasi Suportif, perusahaan perlu memastikan jika lingkungan kerja tetap mendukung kesejahteraan karyawan, melalui kebijakan yang mendorong keterlibatan pegawai dalam inovasi serta pengambilan keputusan. PT Tosama Abadi bisa mengembangkan program apresiasi pada karyawan yang memberi kontribusi dalam peningkatan operasional, serta membangun sistem kerja yang lebih fleksibel serta berbasis kolaborasi, guna menciptakan suasana kerja yang lebih positif serta produktif.

Ketiga, dalam aspek *Work-Life Balance*, perusahaan perlu memperkuat kebijakan fleksibilitas kerja serta kesejahteraan karyawan, dengan

menyediakan program dukungan kesehatan fisik serta mental, serta memastikan jika pegawai mempunyai waktu yang cukup untuk beristirahat serta menjalankan aktivitas pribadi. PT Tosama Abadi bisa meningkatkan kesadaran akan pentingnya keseimbangan kerja dengan kehidupan, melalui kampanye internal serta program yang mendukung kesehatan serta kesejahteraan pegawai, seperti jam kerja fleksibel, penyesuaian beban kerja, serta dukungan psikologis.

Keempat, berdasarkan hasil uji regresi berganda yang memperlihatkan pengaruh simultan dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* pada Kepuasan Kerja, PT Tosama Abadi perlu mengintegrasikan strategi manajerial yang memperkuat ketiga faktor ini secara bersamaan. Perusahaan bisa menyusun kebijakan yang mengharmonisasikan kepemimpinan yang mendorong partisipasi, budaya kerja yang mendukung, serta keseimbangan kehidupan kerja yang memperhatikan kesejahteraan pegawai, guna mencapai lingkungan kerja yang optimal serta produktif.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PT Tosama Abadi bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperkuat komitmen serta loyalitas pegawai, serta mendorong produktivitas organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan perlu terus melakukan evaluasi pada kebijakan yang diterapkan, guna memastikan jika setiap program berjalan efektif serta sesuai dengan kebutuhan serta harapan karyawan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang memperlihatkan jika Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, dan *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan di PT Tosama Abadi, maka terdapat sejumlah rekomendasi yang bisa dijadikan rujukan bagi peneliti di masa yang akan datang. Rekomendasi ini bertujuan untuk memperkaya cakupan studi serta mendalami aspek-aspek lain yang mungkin belum terjangkau dalam Kajian ini:

Pertama, berdasarkan temuan dari analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,891 yang mencerminkan jika model regresi yang dipergunakan dalam Kajian ini mempunyai tingkat akurasi prediksi yang sangat kuat. Artinya, sekitar 89,1% variasi yang terjadi dalam Kepuasan Kerja karyawan bisa dijelaskan melalui tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, dan *Work-Life Balance*. Sementara itu, hanya 10,9% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Mengingat tingginya nilai R^2 tersebut, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak lagi menambahkan variabel independen ke dalam model serupa, karena kemungkinan kontribusinya pada peningkatan akurasi prediksi relatif kecil. Sebagai alternatif, penelitian lanjutan bisa diarahkan untuk mengganti variabel terikat (dependen), guna menelusuri bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut pada aspek-aspek lain yang relevan dalam konteks perilaku organisasi atau pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mengalihkan perhatian pada variabel dependen yang berbeda, penelitian di masa depan diharapkan mampu memperluas wawasan teoritis dan memberikan manfaat praktis yang lebih luas, sembari tetap mempertahankan keunggulan model yang telah terbukti efektif dalam Kajian ini.

Kedua, Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang fokus pada analisis statistik data numerik. Namun, pendekatan ini mempunyai keterbatasan dalam menggali aspek subjektif seperti persepsi individu dan dinamika interpersonal. Oleh sebab itu, peneliti berikutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), yang menggabungkan kekuatan kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kaya, komprehensif, dan kontekstual.

Ketiga, Kajian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Tosama Abadi, tanpa membedakan unit atau divisi di dalamnya. Namun, dinamika organisasi bisa bervariasi antara satu departemen dengan yang lain, tergantung pada jenis pekerjaan, struktur kepemimpinan, atau budaya mikro yang berkembang. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk

memperluas cakupan studi dengan melakukan perbandingan antar bagian atau departemen dalam organisasi. Selain itu, penelitian juga bisa diperluas ke perusahaan lain dalam industri yang sama guna mengidentifikasi apakah hasil penelitian bersifat umum (*generalizable*) atau hanya spesifik untuk konteks PT Tosama Abadi.

Keempat, selain hubungan langsung antara variabel independen dan Kepuasan Kerja, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menganalisis apakah terdapat variabel yang menjadi mediator (perantara) atau moderator (penguat atau pelemah) dalam hubungan tersebut. Misalnya, keterlibatan kerja (*employee engagement*) bisa menjadi variabel mediasi yang memaparkan bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi Kepuasan Kerja. Sementara itu, tingkat stres kerja atau komitmen organisasi bisa bertindak sebagai variabel moderasi yang memengaruhi seberapa kuat hubungan antara budaya organisasi dan Kepuasan Kerja. Dengan menganalisis hubungan yang lebih kompleks ini, peneliti bisa memperoleh gambaran yang lebih detail dan akurat mengenai proses yang terjadi dalam organisasi.

Kelima, menurut Prabowo, & Nadia (2025) ditemukan jika generasi Baby Boomers, Gen X, Milenial, dan Gen Z mempunyai nilai, komunikasi, dan perspektif kerja yang berbeda selama mereka berbagi satu lingkungan kerja yang menyebabkan tantangan dalam manajemen organisasi. Menurut penulis fenomena multigenerasi di tempat kerja saat ini menghadirkan dinamika yang unik, karena setiap generasi mempunyai nilai, harapan, dan persepsi kerja yang berbeda. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya bisa memfokuskan studi pada satu kelompok generasi tertentu atau melakukan perbandingan antar generasi untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan dalam cara mereka merespons gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work-life balance*. Dengan cara ini, penelitian bisa membantu organisasi dalam merancang strategi manajemen yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan karakteristik karyawan dari berbagai kelompok usia.