

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang peneliti lakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis pengaruh keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap niat untuk keluar melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
2. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan memberikan peran dalam Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
3. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan tidak menunjukkan hubungan yang jelas dengan Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
4. Kualitas Kehidupan Kerja tidak menunjukkan hubungan yang jelas dengan Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
5. Kualitas Kehidupan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
6. Kepuasan Kerja mempengaruhi Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
7. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui Kualitas Kehidupan Kerja tidak menunjukkan hubungan yang jelas dengan Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
8. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.
9. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan berperan dalam Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.

10. Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan sektor jasa skala menengah generasi Z di Jakarta.

Hasil ini menunjukkan dinamika baru dalam hubungan antara Keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan terhadap Niat Untuk Keluar melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang bisa menjadi kontribusi unik dari penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran berikut dibuat:

5.2.1. Bagi Perusahaan/Industri Sektor Jasa

Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan bagi karyawan. Dukungan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja tanpa memicu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Di samping itu, perusahaan juga harus memastikan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Pengakuan terhadap kerja keras karyawan dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Untuk memahami lebih dalam tentang kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan sebaiknya melakukan survei internal secara rutin. Survei ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah atau keluhan yang mungkin muncul, serta memberikan kesempatan untuk menyesuaikan kebijakan agar lebih sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu, pemberian jalur karier yang jelas dan transparan penting dilakukan, sehingga karyawan merasa ada peluang untuk berkembang dalam perusahaan dan tidak merasa perlu mencari pekerjaan lain.

Perusahaan juga perlu menawarkan kompensasi yang kompetitif, sesuai dengan harapan karyawan. Paket kompensasi yang memadai, termasuk tunjangan kesehatan dan kesejahteraan, akan membuat karyawan merasa dihargai dan memberikan rasa aman secara finansial, yang pada akhirnya dapat mengurangi niat mereka untuk keluar. Program kegiatan sosial dan pengembangan diri yang memperkuat hubungan antar karyawan juga penting. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk keluar, karena karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan rekan-rekannya.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan jalur mediasi yang lebih komprehensif dalam hubungan antara keseimbangan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar, dengan menambahkan variabel moderasi atau mediasi lainnya. Penambahan variabel seperti kepuasan terhadap pengembangan karier atau dukungan dari manajemen bisa memberikan perspektif yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan.

Penelitian mendatang sebaiknya melibatkan populasi yang lebih beragam, di berbagai sektor dan lokasi, guna menghasilkan temuan yang lebih general dan relevan di berbagai konteks. Mengingat dinamika preferensi kerja yang terus berkembang, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus sangat berguna untuk menggali alasan lebih dalam tentang keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, meskipun mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Penelitian yang lebih spesifik tentang generasi Z sangat relevan, mengingat kelompok ini memiliki preferensi dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, studi yang lebih mendalam tentang bagaimana generasi Z merespons faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja akan memberikan wawasan yang lebih akurat dan aplikatif. Terakhir, penelitian jangka panjang akan sangat bermanfaat untuk memahami bagaimana hubungan antar variabel ini berkembang seiring waktu, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam jangka panjang.