

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data, peneliti menarik kesimpulan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja, dengan peran kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai variabel mediasi, pada pekerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*. Kesimpulan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap cinta terhadap pekerjaan generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.
5. Cinta terhadap pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.
7. Cinta terhadap pekerjaan memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel *work life balance* pernyataan dengan kategori terkecil yaitu "Saya percaya bahwa keseimbangan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup pribadi saya sangat penting" menunjukkan bahwasanya karyawan merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka kurang tercapai atau kurang dihargai oleh perusahaan. Karyawan mungkin merasa cenderung tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu pribadi mereka, maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* menyediakan penawaran opsi kerja fleksibel atau kerja jarak jauh untuk memungkinkan karyawan mengatur waktu mereka lebih baik, peneliti juga menyarankan perusahaan untuk melakukan kebijakan cuti untuk keperluan pribadi atau keluarga dengan memastikan karyawan yang cuti tidak membawa pekerjaan ke rumah. Upaya ini penting untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan pekerja dan pribadi mereka serta menghormati waktu di luar jam kerja.

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja pernyataan dengan kategori terkecil yaitu "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan saya untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru" menunjukkan bahwasanya karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan diri atau peningkatan keterampilan, yang dapat menyebabkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan perkembangan karir mereka. Maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* memberikan pelatihan dan kesempatan untuk berkembang, seperti kursus keterampilan baru atau *workshop* yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta menyediakan program *mentoring* dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru. Upaya ini penting untuk membantu karyawan menjaga kepuasan kerja karyawan yang berdampak langsung terhadap perkembangan perusahaan.

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel cinta terhadap pekerjaan pernyataan dengan kategori terkecil yaitu "Saya secara sukarela terlibat dalam proyek-proyek atau kegiatan tambahan di tempat kerja" dan "Saya akan terus mendukung perusahaan, bahkan dalam situasi sulit" yang mengindikasikan bahwasanya karyawan mungkin tidak merasa cukup terlibat atau merasa kurang

memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Mereka juga mungkin kurang berkomitmen untuk berkontribusi secara sukarela di luar tugas utama mereka atau mendukung perusahaan dalam kondisi sulit. Hal ini dapat mencerminkan kurangnya rasa cinta terhadap pekerjaan atau perusahaan. Maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang tidak hanya relevan dengan pekerjaan mereka tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang, memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang terlibat secara sukarela dalam proyek atau kegiatan tambahan, yang bisa berupa pengakuan publik, bonus, atau bahkan peluang pengembangan karir serta mengutamakan komunikasi yang terbuka tentang visi dan misi perusahaan, serta pentingnya kontribusi mereka dalam mendukung perusahaan, terutama saat menghadapi tantangan. Upaya ini penting untuk membantu karyawan menjaga rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan positif yang akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel komitmen kerja pernyataan dengan kategori terkecil yaitu "Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang" yang mengindikasikan bahwasanya karyawan merasa kurang yakin atau tidak berencana untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya peluang karir, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau ketidakjelasan prospek jangka panjang di perusahaan. Maka peneliti menyarankan perusahaan *startup* memberikan jalur karir yang jelas dengan tujuan pengembangan jangka panjang bagi karyawan, termasuk kemungkinan promosi atau rotasi pekerjaan, serta mengimplementasikan program yang berfokus pada retensi karyawan, seperti memberikan bonus loyalitas atau penghargaan bagi mereka yang berkomitmen jangka panjang. Dengan memahami faktor tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih dan mengambil langkah tepat untuk meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan komitmen karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas dan memperdalam pemahaman mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dengan tujuan untuk

meningkatkan dan menyempurnakan pengetahuan yang diperoleh dari studi sebelumnya. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi karyawan. Penambahan beberapa variabel ini akan memberi perspektif secara komprehensif dan mendalam mengenai beberapa faktor yang berpotensi memperkuat ataupun melemahkan kecenderungan karyawan untuk berkomitmen.

