

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada sektor jasa di Jabodetabek.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada sektor jasa di Jabodetabek.
3. Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada sektor jasa di Jabodetabek.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan perolehan dari temuan yang telah dilakukan, peneliti menyarankan agar perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan fleksibilitas kerja dengan pengaturan waktu yang lebih leluasa, serta menyediakan fasilitas yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional karyawan, seperti ruang rekreasi atau kegiatan sosial di luar jam kerja. Generasi Z cenderung lebih menghargai kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan gaya hidup mereka. Fleksibilitas kerja ini dapat berupa pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, kebijakan bekerja dari rumah (*remote work*), atau opsi untuk memilih lokasi kerja yang lebih nyaman, seperti ruang kerja pribadi. Dengan memberi karyawan kebebasan untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung kesejahteraan mereka. Kebijakan ini tidak hanya membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengelola waktu

mereka dengan lebih efisien. Ketika karyawan merasa memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaannya, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan terlibat, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Demikian, perusahaan perlu menyadari pentingnya fleksibilitas ini dalam menarik dan mempertahankan karyawan generasi Z, yang semakin mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dalam karir mereka.

Berdasarkan pada jawaban karyawan dengan kategori terkecil pada variabel fleksibilitas kerja yakni “Saya memiliki kebebasan untuk menentukan jadwal kerja saya sendiri” terlihat bahwa banyak karyawan merasa kurang memiliki kontrol atas waktu kerja mereka. Ini mencerminkan adanya keterbatasan dalam kebijakan fleksibilitas yang diterapkan oleh perusahaan, mungkin belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, terutama dalam hal memberikan kebebasan mengatur jam kerja. Peneliti menyarankan sektor jasa di Jabodetabek untuk mengevaluasi kembali kebijakan fleksibilitas yang ada, termasuk mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam menentukan jadwal kerja mereka. Dengan memberikan kontrol lebih dalam pengaturan waktu, karyawan akan merasa lebih dihargai. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengadakan pelatihan bagi manajer dan pemimpin tim tentang penerapan fleksibilitas kerja dan melakukan sosialisasi mengenai kebijakan baru kepada karyawan.

Berdasarkan pada jawaban karyawan dengan kategori terkecil pada variabel keseimbangan kehidupan kerja yakni “Kegiatan yang saya jalani di tempat kerja memberikan dukungan untuk mengatasi masalah pribadi yang saya hadapi” terlihat bahwa banyak karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam menghadapi masalah pribadi mereka. Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, peneliti merekomendasikan agar sektor jasa di Jabodetabek menyediakan program dukungan yang lebih baik, seperti konseling atau sumber daya untuk membantu karyawan mengelola masalah pribadi. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka dan mendukung, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi tantangan yang mereka hadapi. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai

keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka. Pengembangan program kesejahteraan berfokus pada pengelolaan stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat bermanfaat, program seperti kesehatan mental atau kegiatan team building dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja.

Pada variabel kepuasan kerja indikator pada item pernyataan “Saya mengetahui bahwa perusahaan membuat keputusan promosi berdasarkan prestasi” memiliki nilai rata-rata terendah, disarankan agar perusahaan melakukan perbaikan dalam sistem promosi jabatan. Perusahaan perlu memastikan bahwa proses promosi didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif, seperti kinerja, kompetensi, dan kontribusi karyawan. Dengan menerapkan sistem yang transparan, karyawan akan lebih percaya bahwa keputusan promosi dibuat dengan adil. Selain itu, penting untuk menjelaskan kebijakan promosi kepada semua karyawan, agar mereka memahami bagaimana proses tersebut berjalan dan apa yang diperlukan untuk mendapatkan promosi. Selanjutnya, perusahaan sebaiknya menyediakan saluran bagi karyawan untuk memberikan masukan tentang proses promosi. Dengan mendengarkan pendapat karyawan, perusahaan dapat menemukan area yang perlu diperbaiki dan menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif. Sesungguhnya memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka juga bisa membantu mempersiapkan mereka untuk mendapatkan promosi.

Transparansi dalam proses promosi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memahami kriteria dan prosedur yang diterapkan. Selain itu, perusahaan perlu menekankan keadilan dan objektivitas dalam penilaian prestasi, sehingga setiap karyawan merasa mempunyai peluang yang setara untuk mendapatkan promosi. Dengan demikian, diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang selanjutnya dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan di perusahaan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam sektor jasa. Generasi Z dipilih sebagai objek penelitian mengingat saat ini banyak karyawan baru dari generasi ini yang memasuki dunia kerja. Untuk penelitian di masa mendatang, direkomendasikan agar dapat memperluas sampel penelitian dengan melibatkan karyawan dari berbagai perusahaan dalam sektor jasa, tidak hanya terbatas pada Jabodetabek, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan relevan bagi jasa di seluruh Indonesia. Selain itu, perlu dilakukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, atau faktor demografis lainnya. Peneliti mendatang dapat meneliti lebih lanjut tentang bentuk fleksibilitas kerja yang paling efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, misalnya dengan membandingkan fleksibilitas waktu kerja, tempat kerja, atau penggunaan teknologi dalam bekerja. Penelitian lanjutan juga dapat menganalisis lebih dalam mengenai bagaimana karyawan generasi Z menanggapi perubahan kebijakan terkait fleksibilitas kerja, mengingat dinamika kebutuhan mereka yang cepat berubah seiring dengan perkembangan teknologi dan tren sosial. Serta mempertimbangkan faktor jangka panjang, seperti dampak kebijakan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dan retensi karyawan, serta sejauh mana kebijakan tersebut dapat diterapkan di sektor jasa dengan mempertimbangkan sifat pekerjaan yang seringkali memerlukan interaksi langsung dengan pelanggan. Dengan memperluas ruang lingkup dan variabel yang diteliti, penelitian berikutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi Z di sektor jasa.