

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti dengan menganalisis variabel kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi pada karyawan generasi Z yang berkeja di kedai kopi di wilayah DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Pengembangan karier memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk tujuan perusahaan maupun peneliti yang akan datang ingin merencanakan penelitian terhadap topik serupa. Maka, beberapa hal yang disarankan juga perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan perlu mengembangkan program peningkatan karier, seperti menyediakan pelatihan bagi barista, manajemen kedai, serta keterampilan digital marketing agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang lebih jauh. Selain itu, adanya jalur promosi yang jelas juga diperlukan agar karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaannya.
- 2) Perusahaan sebaiknya menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif

dan proporsional, baik dalam bentuk gaji yang sesuai dengan beban kerja maupun tunjangan tambahan, seperti bonus dan insentif. Dengan sistem kompensasi yang lebih baik, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat.

- 3) Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu menerapkan budaya kerja yang inklusif, fleksibel, dan kolaboratif, sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang mengutamakan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan harus tetap dijaga agar karyawan merasa dihargai dan memiliki keterlibatan dalam organisasi.
- 4) Perusahaan dapat mengoptimalkan fleksibilitas jam kerja, terutama bagi karyawan yang masih berstatus mahasiswa atau memiliki pekerjaan sampingan, sehingga mereka tetap dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan sistem kerja shift yang lebih fleksibel dapat membantu mereka tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi.
- 5) Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan karyawan, seperti menggunakan aplikasi digital untuk sistem penjadwalan, pemantauan kinerja, serta komunikasi internal guna meningkatkan efisiensi operasional.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan menggunakan faktor-faktor lain untuk memengaruhi kepuasan kerja, seperti keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri kedai kopi.
- 2) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan yang berbeda, misalnya dengan metode kualitatif melalui wawancara mendalam untuk

menggali lebih jauh pengalaman kerja karyawan Generasi Z.

- 3) Penelitian selanjutnya dapat meneliti perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan yang bekerja di kedai kopi mandiri dan kedai kopi waralaba. Aspek seperti kesejahteraan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja dapat dianalisis untuk memahami pengaruhnya terhadap motivasi dan loyalitas karyawan.
- 4) Penelitian dapat diperluas ke wilayah lain di luar DKI Jakarta, untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini tetap berlaku di berbagai daerah.
- 5) Penelitian selanjutnya bisa mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, mengingat Generasi Z cenderung lebih sering berpindah kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan memahami keterkaitan antara kepuasan kerja dan tingkat perpindahan karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan tenaga kerja mereka.