

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menguji variabel *work-life balance*, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhinya pada objek dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang bekerja pada perusahaan bidang jasa wilayah DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) *Work-life balance* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
- 7) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan peneliti yang akan melakukan penelitian pada topik yang sama. Maka, ada beberapa hal yang disarankan untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Rasa puas yang dirasakannya dalam bekerja,

akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan olehnya. Sehingga saran yang dapat diberikan adalah:

- a) Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap rasa puas yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja mereka sehingga kinerja perusahaan juga ikut meningkat.
- b) Perusahaan juga perlu memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan cermat, karena kompensasi terbukti dapat mempengaruhi rasa kepuasan karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukannya hanya kompensasi yang bersifat finansial seperti gaji ataupun insentif, tetapi kompensasi bersifat non-finansial seperti tunjangan dan fasilitas yang akan membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih tentang bagaimana cara agar psikis pada karyawan generasi ini tetap stabil atau memprioritaskan keadaan mental generasi ini, karena generasi ini memiliki pandangan bahwa bekerja bukan hanya tentang pendapatan tapi bagaimana pekerjaan itu dapat mempengaruhi psikis mereka. Sehingga, kondisi mental atau kondisi emosi terhadap pekerjaannya akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.
- d) Salah satu karakteristik dari perusahaan jasa adalah memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa generasi Z menjunjung tinggi kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan posisi dan beban kerjanya dalam perusahaan. Karena ketika generasi ini tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya akan sangat berdampak terhadap kinerjanya dan membuat citra perusahaan tentang pelayanannya menjadi buruk.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Objek pada penelitian ini terbatas pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Untuk penelitian selanjutnya dapat menjangkau wilayah yang lebih luas, sehingga persepsi karyawan generasi Z bisa lebih terwakili.
- b) Objek pada penelitian ini terbatas pada karyawan generasi Z yang bekerja pada perusahaan bidang jasa. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan meneliti pada perusahaan bidang lain, sehingga dapat membuktikan apakah jenis dan beban pekerjaan mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti atau tidak.
- c) Responden penelitian ini mewakili perempuan dan laki-laki. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu membedakan antara kedua gender tersebut sehingga dapat membuktikan apakah perbedaan gender dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti atau tidak.
- d) Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian terhadap objek penelitian yang sama dengan variabel yang berbeda. Sehingga dapat membuktikan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z.
- e) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dalam beberapa waktu mendatang ketika para karyawan generasi Z telah memiliki masa kerja yang lebih lama dan mungkin telah berada di posisi jabatan yang lebih tinggi, sehingga dapat membuktikan apakah masa kerja dan perubahan posisi jabatan mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti atau tidak.
- f) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan perbedaan responden generasi Z berdasarkan status pernikahan. Sehingga hal ini dapat membuktikan persepsi mereka mengenai *work-life balance* dan kompensasi dengan latar belakang yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga.