

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka adapun beberapa yang dapat peneliti simpulkan, yakni:

1. Variabel *work-life balance* berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan berasal dari nilai original sampel atau nilai hasil koefisien sebesar 0,336. Berdasarkan hasil jawaban responden dan outer loading juga menunjukkan bahwa indikator dari *work-life balance* memiliki nilai tertinggi yaitu “*Work Enhancement of Personal Life*” yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan akan berpengaruh bagi tingkat kualitas individu. Sementara itu, nilai terendah pada indikator “*Personal Life Enhancement of Work*” yang mengacu pada kehidupan personal mampu meningkatkan performa dalam bekerja dan mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, memiliki nilai tertinggi dan terendah outer loading merujuk pada indikator yang sama yaitu “Pekerjaan” berarti tugas dan kewajiban yang dilakukan pegawai dan sejauh mana pekerja puas dengan tugas kewajibannya sehari-hari. Artinya, generasi Z merasa nyaman dan bahagia jika adanya keseimbangan dalam pekerjaan atau kehidupan keluarganya. Selain itu, generasi Z juga merasa akan puas pada pekerjaan yang diselesaikan secara menyeluruh.
2. Variabel *Mental Health* berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan. Dibuktikan pada hasil output original sampel atau nilai hasil koefisien senilai 0,401. Jika dilihat berdasarkan hasil jawaban responden, nilai tertinggi pada variabel mental health mengacu pada indikator “Fisik” dan nilai terendah pada indikator “Psikis”. Artinya, generasi Z mampu fokus dan bekerja dengan baik jika kesehatan mentalnya yang stabil. Hal ini mengacu jika kesehatan mental karyawan yang

meningkat akan terlaksana performa kinerja yang meningkat pula. Tetapi, hal lain pada generasi Z mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara profesional sekalipun dalam keadaan emosional. Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja yaitu nilai tertinggi dan terendah pada indikator “Pekerjaan”. Disimpulkan bahwa indikator yang memuat pada *mental health* mempengaruhi indikator pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam generasi Z tercipta dengan memiliki kesehatan mental yang stabil agar mampu meningkatkan performa kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Generasi Z juga menciptakan kepuasan kerja secara menyeluruh dengan tidak memiliki gangguan kesehatan mental sehingga mampu bekerja dengan fokus dan mencapai apa yang diinginkan.

3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan. Hal ini mengacu pada hasil nilai original sampel senilai 0,727. Dalam variabel kepuasan kerja, memiliki hasil jawaban responden tertinggi pada indikator “Pekerjaan” dan nilai terendah juga pada indikator yang sama yaitu “Pekerjaan”. Artinya, generasi Z dapat akan terpenuhi rasa puas ketika dapat mampu menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh tetapi hal lain dirasakan oleh generasi Z memiliki kekurangan intensitas kerja yang merujuk pada tingkat kegiatan dalam pekerjaan sehingga membuat kepuasan kerja tersebut tidak merasa terpenuhi.
4. Kepuasan kerja memediasi atau sebagai variabel intervening terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan pada hasil original sampel 0,244. Variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi dengan memperoleh nilai tertinggi dan terendah pada hasil jawaban responden atau outer loading yaitu pada indikator “Pekerjaan”. Adapun pada variabel *work-life balance* memiliki nilai tertinggi yaitu “*Work Enhancement of Personal Life*” yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan akan berpengaruh bagi tingkat kualitas individu. Sementara itu, nilai terendah pada indikator “*Personal Life Enhancement of Work*” yang mengacu pada kehidupan personal mampu meningkatkan performa dalam bekerja dan mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penjelasan pada variabel

motivasi kerja, nilai tertinggi berdasarkan jawaban responden atau outer loading pada indikator “Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan” dan nilai terendah pada indikator “Kebutuhan Perwujudan Diri”. Disimpulkan bahwa hal yang mempengaruhi generasi Z dalam keseimbangan kehidupan kerja yaitu merasa nyaman dengan pekerjaan maupun kehidupan keluarga, generasi Z juga mampu menimbulkan motivasi kerjanya dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga hal tersebut membuat generasi Z merasa puas dengan pekerjaan yang secara menyeluruh. Oleh karna itu, variabel kepuasan kerja mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel *work-life balance* dan motivasi kerja.

5. Kepuasan kerja memediasi atau sebagai variabel intervening terdapat pengaruh *mental health* terhadap motivasi kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan. Mengacu pada hasil nilai original sampel 0,291. Berkaitan pada variabel kepuasan kerja, memiliki nilai tertinggi dan terendah pada hasil jawaban responden atau outer loading yaitu pada indikator “Pekerjaan”. Pada variabel mental health, nilai tertinggi berdasarkan hasil jawaban responden atau outer loading yaitu merujuk pada indikator “Fisik” dan nilai terendah pada indikator “Psikis”. Jika dilihat berdasarkan variabel motivasi kerja, bahwa nilai tertinggi berdasarkan jawaban responden atau outer loading pada indikator “Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan” dan nilai terendah pada indikator “Kebutuhan Perwujudan Diri”. Hal ini merujuk pada generasi Z yang sangat memperhatikan kesehatan pada mentalnya karena dengan tidak memiliki gangguan kesehatan mental, mampu bekerja dengan fokus dan meningkatkan performa kerjanya. Sehingga, mampu menciptakan suasana bekerja dengan nyaman dan kondusif dalam meningkatkan motivasi menyelesaikan pekerjaannya dan generasi Z mampu merasa sangat puas pada pekerjaan yang dikerjakan secara menyeluruh.

5.2 Implikasi

Implikasi menjadi acuan suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penelitian. Maka, mengacu pada hasil analisis dan pembahasan, beberapa implikasi yang mampu diharapkan dan bermanfaat bagi generasi Z di Jakarta Selatan, yang

dapat dilihat dari hasil uji deskriptif interpretasi jawaban responden berdasar hasil outer loading, sebagai berikut:

1. Hasil interpretasi jawaban responden berdasar pada outer loading variabel motivasi kerja (variabel endogen) pada pernyataan MK-3 “Suasana dalam bekerja sangat nyaman dan kondusif” dengan hasil mendominasi 0,832 (83.2%). Oleh karena itu, hal tersebut perusahaan perlu mempertahankannya sehingga generasi Z tetap dalam termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan memiliki lingkungan yang nyaman serta kondusif. Jika suasana bekerja dan nyaman akan meningkatkan performa kinerja generasi Z sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai target dan mampu meningkatkan kualitas bekerjanya.
2. Hasil interpretasi jawaban responden berdasar pada outer loading variabel *work-life balance* (variabel eksogen) pada pernyataan WLB-7 “Saya merasa bahagia dan nyaman dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga saya” dengan mendominasi senilai 0,854 (85.4%). Oleh sebab itu, memiliki *work-life balance* yang baik membuat generasi Z akan merasa bahagia dan nyaman pada masing-masing individu. Diartikan juga, bahwa generasi Z akan merasa hidup tenang dan bahagia jika pekerjaan dan kehidupan lain seperti keluarga berjalan selaras dengan ekspektasinya.
3. Hasil interpretasi jawaban responden berdasar pada outer loading variabel *Mental Health* (variabel eksogen) pada pernyataan MH-1 “Kesehatan mental yang baik mampu membuat fokus dalam bekerja” memperoleh hasil tertinggi 0,800 (80%). Maka, hal ini tertuju pada masing-masing individu yang harus memiliki kesehatan mental dan tidak memiliki gangguan kesehatan mental karena mampu membuat generasi Z memiliki kinerja serta mampu meningkatkan produktif dalam kinerja dengan baik.
4. Hasil interpretasi jawaban responden berdasarkan outer loading variabel kepuasan kerja (variabel mediasi/intervening) pada pernyataan KK-1 “Saya merasa sangat puas dengan pekerjaan saya secara menyeluruh” memiliki hasil tertinggi pada 0,862 (86,2%). Hal ini menunjukkan didominasi pada generasi Z mampu memiliki rasa puas dengan pekerjaannya secara keseluruhan.

Perusahaan perlu memperhatikan dan mempertahankan adanya rasa puas yang terjadi pada pegawainya karena mampu menciptakan semangat dalam bekerja. Dengan arti lain, tingkat kepuasan generasi Z dalam bekerja jika pekerjaan yang dilakukan secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau yang mereka sukai. Hal tersebut dilakukan karena generasi Z merasa puas pada pekerjaan yang termasuk dengan adanya hubungan kerja yang baik, adanya pengembangan diri hingga lingkungan yang mendukung dalam pekerjaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun tidak luput terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yang menjadi kelemahan penelitian ataupun sering kali menjadi faktor yang di luar kendala peneliti. Berikut ini ialah keterbatasan penelitian, yaitu:

1. Memiliki keterbatasan waktu pada responden dalam pengisian kuesioner penelitian.
2. Ruang lingkup variabel sangat terbatas karena hanya terdiri dari empat variabel yaitu *work-life balance*, *Mental Health*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
3. Dalam pengisian kuesioner, tidak menunjukkan informasi atau pendapat responden yang sebenar-benarnya. Hal ini dikarenakan perbedaan pola pikir, maupun pemahaman yang berbeda tiap responden. Faktor selanjutnya pada kejujuran dalam pengisian jawaban responden yang kurang teliti dalam membaca kuesioner.
4. Penyebaran kuesioner hanya melalui media sosial, sehingga mampu menimbulkan bias dalam pengisiannya.
5. Populasi dan sampel penelitian ini hanya diperoleh pada generasi Z di Jakarta Selatan, tidak menyeluruh daerah DKI Jakarta.

5.4 Saran

Berdasarkan analisa maupun pembahasan, berikut beberapa saran untuk generasi Z atau perusahaan agar lebih baik dan mampu meningkatkannya yang dilihat berdasar pada hasil uji deskriptif interpretasi hasil jawaban responden melalui outer loading terendah pada masing-masing variabel, yaitu:

1. Hasil analisa interpretasi jawaban responden melalui outer loading variabel motivasi kerja mendapatkan nilai terendah pada MK-10 “Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik dan semaksimal mungkin”. Hal ini disarankan pada generasi Z untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerjanya, karena semakin karyawan memiliki motivasi kerja yang meningkat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya maka akan dilakukan dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
2. Hasil analisa interpretasi jawaban responden melalui outer loading variabel *work-life balance* mendapatkan nilai terendah pada WLB-4 “Saya dapat menjalankan peran saya dengan baik, baik dalam pekerjaan maupun keluarga” bahwa mendominasi generasi Z yang tidak menjalankan peranannya dalam pekerjaan ataupun keluarga sehingga tidak terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini perlu menjadi masalah bagi karyawan karena tidak terciptanya *work-life balance*, saran yang diperoleh yaitu generasi Z harus memiliki keseimbangan kehidupan kerja dengan baik dengan melakukan kegiatan positif karena jika mengalami stres dalam bekerja, mampu berdampak bagi kehidupan keluarga dan lainnya.
3. Hasil analisa interpretasi jawaban responden melalui outer loading variabel *Mental Health* mendapatkan nilai terendah pada MH-4 “saya tidak akan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan saya karena dalam keadaan emosi” pernyataan ini mendominasi bahwa generasi Z tidak bisa menyelesaikan tugas karena dalam keadaan emosi. Hal ini perlu dipertimbangkan atau mempelajari bagi generasi Z dalam pengelolaan emosi yang baik agar tidak berdampak bagi pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara baik.
4. Hasil analisa interpretasi jawaban responden melalui outer loading variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai terendah pada KK-2 “Intensitas kerja dalam rentang yang wajar membuat kepuasan kerja saya”. Dengan pernyataan terendah, saran bagi perusahaan agar mampu menciptakan intensitas kerja

dengan baik karena hal ini berdampak dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendorong untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

5.5 Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya beberapa pertimbangan dalam penelitian, adapun rekomendasi yang mampu digunakan dalam penelitian selanjutnya yaitu:

1. Peneliti menyarankan dalam melakukan penelitian sejenis, membedakan variabel mediasinya karena guna memberikan pemahaman yang berbeda dalam hubungan antar variabel.
2. Penelitian ini hanya memiliki empat variabel, rekomendasi selanjutnya penelitian menggunakan lebih dari empat variabel agar memperoleh wawasan yang lebih komprehensif.
3. Jika dapat melakukan penelitian pada topik yang sama, namun dibedakan pada objek atau sektor yang berbeda sehingga mampu menjadikan penelitian yang lebih kompleks dan lebih komprehensif.
4. Berdasarkan hasil nilai Koefisien Determinan bahwa penelitian ini dikategorikan sebagai model yang moderate. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya harus mempertimbangkan pada model penelitian. Selain itu, peneliti merekomendasikan pada penggunaan variabel lain untuk penelitian selanjutnya agar lebih komprehensif dan kompleks dari hasil model penelitian ini.
5. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner sehingga menghasilkan bias dalam pengisiannya. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan metode observasi atau wawancara langsung kepada responden untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan akurat.