

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan oembahasan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (EE). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat *work life balance* pada karyawan Gen Z, maka akan meningkatkan *employee engagement* karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Sebaliknya, apabila *work life balance* dirasakan kurang optimal, maka tingkat *employee engagement* juga cenderung menurun.
2. *Work Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (JS). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat *work life balance* pada karyawan Gen Z, maka akan meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Sebaliknya, apabila *work life balance* dirasakan kurang, maka tingkat *job satisfaction* juga cenderung menurun.
3. *Employee Engagement* (EE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (JS). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* pada karyawan Gen Z, maka akan meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Sebaliknya, jika tingkat *employee engagement* rendah, maka *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan Gen Z juga cenderung menurun.
4. *Work Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (JS) melalui *Employee Engagement* (EE). Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat *work life balance* pada karyawan Gen Z, maka akan meningkatkan *employee engagement* karyawan Gen Z, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat *job satisfaction* karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Sebaliknya, jika *work life balance* dirasakan kurang, maka *employee engagement* juga cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap *job satisfaction* karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa implikasi pada penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini juga menambahkan konteks generasi, yaitu Gen Z, sebagai kelompok karyawan yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup dan makna pekerjaan. Oleh karena itu, hasil ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam membangun model keterkaitan antar variabel psikologis dan organisasi, serta mempertimbangkan karakteristik generasi dalam praktik SDM modern.

2. Impikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi manajemen PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta dan perusahaan lainnya dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia khususnya untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan. Industri transportasi memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas tinggi, tekanan operasional, dan jadwal kerja yang tidak menentu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan, khususnya dari kalangan Gen Z.

Item dengan rata-rata tertinggi terdapat pada JS8 yaitu "Ada peluang untuk mengembangkan karir dalam pekerjaan saya" dengan skor rata-rata sebesar 5,207. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek ini sangat penting bagi karyawan Gen Z yang menunjukkan pentingnya mempertahankan dan terus mengembangkan sistem manajemen karier di Perusahaan.

Selain itu juga terdapat item dengan frekuensi terendah yaitu item JS5 "Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik" dengan rata-rata 4,886. Hal ini menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam aspek hubungan interpersonal di tempat kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya perusahaan untuk meningkatkan program internal yang mendorong kerja sama tim dan komunikasi antar karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut.

1. Keterbatasan pada responden penelitian

Penelitian menggunakan karakteristik responden yang relatif homogen, yaitu hanya melibatkan karyawan dari generasi Z yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Pemilihan kelompok responden yang spesifik ini memang ditujukan agar fokus pada dinamika generasi muda di dunia kerja, namun di sisi lain membatasi keberagaman perspektif dari generasi lainnya seperti generasi Y (milenial) atau generasi

X yang juga memiliki pengalaman kerja dan kebutuhan work life balance yang berbeda. Keterbatasan ini berdampak pada keterbatasan dalam validitas eksternal (*external validity*), yaitu pada kemampuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian ke konteks yang lebih luas.

2. Keterbatasan pada cakupan entitas penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal akses informasi dan data yang diperoleh, sehingga ruang lingkup penelitian hanya mencakup satu entitas, yaitu PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Keterbatasan ini terjadi karena tidak tersedianya akses terhadap data karyawan dari perusahaan lain di sektor transportasi yang sejenis maupun berbeda. Akibatnya, penelitian ini tidak melakukan perbandingan antar perusahaan dalam industri transportasi, baik dari sisi operasional, sistem manajerial, maupun pendekatan terhadap *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*.

3. Keterbatasan pada metode penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Meskipun metode ini memungkinkan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara statistik, pendekatan ini tidak mampu menggali secara mendalam alasan di balik persepsi atau pengalaman responden terkait *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*. Dengan tidak digunakannya metode kualitatif atau pendekatan campuran, penelitian ini terbatas dalam menjelaskan konteks dan dinamika yang lebih kompleks di lingkungan kerja.

5.4 Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan di atas, maka rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal responden penelitian yang hanya melibatkan karyawan dari kalangan Gen Z, oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas karakteristik

responden dari generasi lain seperti Generasi Y (milenial) dan Generasi X agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke kelompok usia kerja yang lebih luas serta dapat dilakukan perbandingan prespektif antar generasi tersebut sehingga dapat memperkaya hasil analisis data.

2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan entitas penelitian. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan perbandingan antar perusahaan dalam sektor transportasi, baik BUMN maupun swasta, untuk mengidentifikasi perbedaan budaya kerja dan kebijakan SDM yang memengaruhi *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal metode penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti tidak hanya mengukur hubungan antar variabel secara statistik, tetapi juga menggali lebih dalam pengalaman, persepsi, dan motivasi responden. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas terhadap fenomena *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*.

Intelligentia - Dignitas