

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *Work Family Conflict*, *Social Support*, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun.
2. *Social Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Semakin baik dukungan sosial yang diterima karyawan di lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun.
4. *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan

keluarga, dukungan sosial yang diterima di lingkungan kerja, serta tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja karyawan Generasi Z perlu dilakukan melalui pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman, suportif dan mampu mendukung kesejahteraan karyawan.

B. Implikasi dan Saran

Penelitian ini memiliki implikasi terhadap bertambahnya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait *work family conflict*, *social support*, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih beragam sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z. Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan simpulan yang telah disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi kerja karyawan Generasi Z, terutama terkait konflik pekerjaan dan keluarga, dukungan sosial, serta tingkat stres kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan memberikan pembagian kerja yang jelas, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memberikan dukungan

emosional, penghargaan, arahan kerja yang jelas dan fleksibilitas kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja.

2. Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian agar hasil penelitian lebih merata dan dapat dibandingkan dengan daerah lain. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti *work life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja, *burnout*, atau loyalitas kerja sehingga hasil penelitian menjadi lebih berkembang dan komprehensif. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh perbandingan hasil yang lebih luas terkait kepuasan kerja Generasi Z.

3. Saran Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan work family conflict, social support, stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas perilaku dan karakteristik Generasi Z di dunia kerja.