BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-life balance*, *Career Development* , dan Kompensasi terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun, serta hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Keseimbangan tersebut mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendukung peningkatan kepuasan kerja.
2. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan untuk memperoleh pelatihan, pengembangan kompetensi, perencanaan karier, dukungan organisasi, dan peluang promosi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Variabel *Career Development* juga merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Job Satisfaction* dibandingkan variabel independen lainnya.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mendorong meningkatnya rasa dihargai dan motivasi dalam bekerja.
4. *Work-life balance*, *Career Development*, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Job Satisfaction* sebesar 59,3%, sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh kombinasi keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan pemberian kompensasi yang sesuai.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah ditetapkan. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada karyawan dari generasi lain maupun pada wilayah yang berbeda dengan karakteristik responden yang berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri atas *Work-life balance*, *Career Development* , dan Kompensasi sebagai variabel independen, sedangkan *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Job Satisfaction*, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, motivasi kerja, keterlibatan kerja (*employee engagement*), serta kesejahteraan psikologis, yang belum dikaji dalam penelitian ini.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (Google Form) sehingga jawaban yang diberikan responden sangat bergantung pada persepsi, pengalaman, dan tingkat kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi yang sebenarnya di lingkungan kerja.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*, sehingga data hanya menggambarkan kondisi responden pada satu periode waktu. Perubahan persepsi atau tingkat *Job Satisfaction* yang mungkin terjadi seiring berjalannya waktu belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi secara teoritis maupun praktis mengenai pengaruh *Work-life balance*, *Career Development* , dan Kompensasi terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa *Work-life balance*, *Career Development* , dan Kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi *Job Satisfaction*. Penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Temuan ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen (2021), Dessler (2024), Hasibuan (2023), serta Robbins dan Judge (2023) mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Development* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Job Satisfaction*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap penyediaan program pelatihan, pengembangan kompetensi, kesempatan promosi, serta perencanaan karier yang jelas bagi karyawan Generasi Z.

Perusahaan juga perlu mempertahankan kebijakan yang mendukung *Work-life balance* melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas kerja sesuai kebutuhan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pemberian kompensasi juga perlu terus dievaluasi agar sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan diharapkan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

D. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan terus meningkatkan program pengembangan karier melalui penyelenggaraan pelatihan yang relevan, penyusunan jenjang karier yang jelas, serta pemberian kesempatan promosi yang objektif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Upaya tersebut penting mengingat *Career Development* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Job Satisfaction* dalam penelitian ini.

Perusahaan juga diharapkan mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi

secara berkala terhadap sistem kompensasi agar gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan tetap sesuai dengan kontribusi karyawan serta mampu meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Job Satisfaction*, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, employee engagement, beban kerja, maupun kesejahteraan psikologis, sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, tidak hanya terbatas pada Kota Madiun, tetapi juga pada wilayah lain atau sektor industri yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (*mixed methods*) atau penelitian longitudinal dapat dipertimbangkan agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Job Satisfaction*.