

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Generasi Z di Kota Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Sebaliknya, apabila *work-life balance* berada pada tingkat rendah, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi aspek penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, khususnya pada Generasi Z yang memiliki kecenderungan untuk lebih menghargai fleksibilitas dan kualitas hidup.

#### **B. Saran**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan Generasi Z sebagai aset penting dalam dunia kerja modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z umumnya memiliki tingkat *work-life balance* dan kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang menunjukkan potensi besar apabila didukung oleh sistem

dan budaya kerja yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel seperti opsi kerja hybrid atau remote, waktu kerja yang tidak kaku, serta memberi ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan peran personal dan profesional. Selain itu, penguatan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta pemberian apresiasi terhadap kinerja akan meningkatkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.

## 2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, khususnya dari kalangan Generasi Z, disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui upaya aktif dalam menjaga dan mengelola *work-life balance*. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan batasan waktu kerja yang jelas agar tidak mengganggu kehidupan pribadi, mengembangkan kemampuan manajemen waktu untuk menyusun prioritas tugas secara efisien, serta menjalin komunikasi terbuka dengan atasan mengenai kebutuhan fleksibilitas kerja. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menerapkan strategi coping yang positif seperti berolahraga, bersosialisasi, atau menjalankan hobi sebagai bentuk pemulihan psikologis di luar pekerjaan. Dengan menjaga keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi, karyawan akan lebih mampu mempertahankan motivasi, kenyamanan emosional, dan rasa puas terhadap pekerjaannya secara berkelanjutan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan responden dari sektor industri yang lebih luas, termasuk sektor informal atau pekerja mandiri, serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, seperti stres kerja, dukungan organisasi, atau gaya kepemimpinan. Penelitian kualitatif mendalam juga dapat memberikan wawasan yang lebih kontekstual tentang pengalaman Generasi Z dalam menjalani keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di berbagai jenis organisasi.