

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan *work engagement* pada karyawan Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. *Work-life balance* berperan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan *work engagement*, meskipun bukan satu-satunya determinan yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan Generasi Z.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan tidak terdapat perbedaan *work engagement* yang signifikan berdasarkan karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, lama bekerja, jam kerja per minggu, sistem kerja, dan status pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement* pada karyawan Generasi Z lebih dipengaruhi oleh pengalaman subjektif dan kondisi psikologis dalam bekerja dibandingkan oleh perbedaan demografis. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan Generasi Z.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Pekerja dan Perusahaan

Bagi karyawan Generasi Z, diharapkan dapat secara aktif mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan menetapkan batasan yang sehat antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta memanfaatkan waktu istirahat secara optimal guna menjaga kondisi fisik dan psikologis. Pengelolaan *work-life balance* yang baik diharapkan dapat membantu karyawan mempertahankan *work engagement* yang positif dan berkelanjutan.

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan praktik kerja yang mendukung *work-life balance* karyawan, seperti penerapan fleksibilitas jam kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Perusahaan juga disarankan untuk tidak hanya berfokus pada karakteristik demografis karyawan, tetapi lebih memperhatikan pengalaman kerja dan kebutuhan psikologis karyawan Generasi Z dalam upaya meningkatkan *work engagement*.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi berhubungan dengan *work engagement*, seperti dukungan

organisasi, gaya kepemimpinan, makna kerja, karakteristik pekerjaan, atau modal psikologis, mengingat *work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan keterikatan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau *mixed methods*, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika *work engagement* pada karyawan Generasi Z.

Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas karakteristik subjek penelitian, baik dari segi sektor pekerjaan, wilayah domisili, maupun kelompok generasi lain, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Penggunaan desain penelitian longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk melihat perubahan *work-life balance* dan *work engagement* dari waktu ke waktu.