

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Sebaliknya, penurunan pada aspek keseimbangan tersebut berisiko menurunkan evaluasi positif mereka terhadap pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memegang peranan krusial dalam membentuk kenyamanan serta penilaian positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat berbagai literatur terdahulu yang mengonfirmasi keterkaitan erat antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek ini melalui kebijakan kerja yang fleksibel dan suportif guna meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada angkatan kerja dari Generasi Z.

B. Saran

1. Bagi Organisasi dan Praktisi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan temuan empiris mengenai keterkaitan erat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada Generasi Z, organisasi disarankan untuk menjadikan aspek ini sebagai prioritas manajemen. Secara

konkret, hal ini dapat diwujudkan melalui penerapan sistem kerja fleksibel (*hybrid* atau *remote*), pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta pembatasan komunikasi profesional di luar jam kerja. Selain itu, organisasi perlu menghadirkan program kesejahteraan yang mendukung pemulihan psikologis, termasuk pemanfaatan cuti secara optimal dan dukungan kesehatan mental.

2. Bagi Karyawan Generasi Z

Talenta muda Generasi Z disarankan untuk mengambil inisiatif mandiri dalam menetapkan batas yang tegas antara urusan pekerjaan dan ranah privat. Langkah ini dapat dilakukan dengan mendisiplinkan diri untuk tidak merespons tugas di luar jam operasional, serta memanfaatkan hak cuti dan jeda istirahat untuk pemulihan mental. Di samping itu, pekerja muda didorong untuk lebih asertif dalam menegosiasikan opsi keluwesan kerja kepada pihak manajerial. Kesadaran bahwa keseimbangan hidup dapat dikendalikan secara mandiri pada akhirnya akan memberdayakan mereka dalam meningkatkan kepuasan kariernya sendiri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat penelitian ini terbatas pada sampel Generasi Z di Yogyakarta dengan pendekatan korelasional (*cross-sectional*), generalisasi temuan perlu disikapi secara bijak. Untuk riset mendatang, disarankan melakukan perluasan wilayah ke kota-kota lain guna meningkatkan representativitas data berskala nasional. Penggunaan rancangan studi jangka panjang (*longitudinal design*) juga direkomendasikan untuk menguji arah kausalitas secara lebih presisi.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melibatkan variabel mediator atau moderator. Seperti dukungan institusi, otonomi kerja, atau karakteristik lintas industri serta memadukannya dengan pendekatan kualitatif agar narasi psikologis partisipan tergali lebih utuh.