

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan generasi Z yang ada di Indonesia dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi yang didasarkan pada hasil *survey* yang dilakukan menggunakan kuisioner online terhadap 160 responden yang merupakan karyawan angkatan kerja generasi Z di Indonesia. Kesimpulan dari hasil penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- a. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

- d. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- e. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- f. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- g. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- h. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- i. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- j. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- k. Gaya kepemimpinan terbukti tidak mampu memoderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian merupakan suatu aspek yang membatasi hasil dari penelitian. Berikut keterbatasan penelitian ini:

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 160 responden yang merupakan karyawan angkatan kerja generasi Z.
- b. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada responden yang belum menikah dan bekerja di perusahaan sektor keuangan.
- c. Penelitian saat ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, berikut beberapa saran dari peneliti yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang yaitu:

- a. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel yang digunakan dalam penelitiannya agar hasil yang didapat lebih optimal dan akurat
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas fokus sektor perusahaan yang digunakannya, tidak hanya berfokus pada satu sektor melainkan dua atau tiga sektor sebagai bahan perbandingan antar sektor.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Mei (Issue 10).
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Economina*, 2(11).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Ary Dwi Anjarani, Aria Mulyapradana, Yustiana Dwirainaningsih, & Feby Lestari. (2022). Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan kerja. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3).
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan kerjamelalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Asmayanti, Syam, A., Jufri, M., Yuliani, Sudarmi, & Nurhikmah, reski andi. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada kantor Dinas Koperasi dan Ukm Kabupaten Gowa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1).
- Azmi, M. (2022). Analisis Beban Kerja Karyawan Dalam Menentukan Jumlah Kebutuhan Karyawan Yang Ideal Di Yayasan Sosial Kapiler Indonesia. *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1).
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Issues 1–2).
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada. CV. *Pena Persada* (Issue August).
- Citra L. M., & Fahmi M. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Darmaileny, D., Zulfina Adriani, & Fitriaty Fitriaty. (2022). Pengaruh Tata Kelola Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Perilaku Inovatif Pada Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6).
- Fatmasari & Badaruddin. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, And Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 26(3).
- Fransiska, N. G., & Maksun, I. (2023). Keseimbangan kehidupan kerja: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kepuasan kerja. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi Kesepuluh. *Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar* (Issue September).
- Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hardisman. (2021). *Analisis partial least square structural equation modelling (PLS-SEM): langkah praktis SmartPLSm 3.3 dengan penerapan pada penelitian Kesehatan*. Sleman: Bintang Pustaka Madani.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1).
- Husnawati, H., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk hope. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(2).
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2).
- Indriyanti, D., Cikarang, B., Raya, J., No, L., & Utara Bekasi, C. (2022). Evaluasi Praktek Kerja Lapangan Pada Pelatihan Jabatan Fungsional Sanitarian di Masa Pandemi Covid-19. *BESTARI*, 3(1).
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention. *Proceedings of the 2nd International Conference on Industry 4.0 and Artificial Intelligence (ICIAI 2021)*, 175.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1).

- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. *Business and Management*, 4(1), 208–210.
- Kurniawan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3).
- Latif Nurdin, Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Jurnal Manajemen STIM – LPI Makassar*.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Keseimbangan kehidupan kerja) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan kerja. *Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Lumunon, R. R., M.Sendow, G., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Tirta Investama (danone) aqua airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1).
- Mawardah, S., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya. *Journal of Economics and Business*, 7(2).
- McDonald Paula K., Brown, K., & Bradley, L. M. (2005). Organisational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed. *Women in Management Review*, 20(1).
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nusantara Lestari. *Comparative : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Nisa, M., Sudarno, S., & Sugito, S. (2021). Moderating Structural Equation Modeling Dengan Partial Least Square Pada Pemodelan Penerimaan Dan Penggunaan Dompot Digital Di Kota Semarang. *Jurnal Gaussian*, 10(1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 14(3).

- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2019). The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2).
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri* 9(1).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Journal Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue September)
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1).
- Rondonuwu, Fenia, A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Saifullah. (2020). Etos Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 3(01).
- Sarmanu. (2019). Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika. *Airlangga University Press*.
- Setia, A., Marnis., & Garnasih, R. L. (2020). Analysis Of The Effects Of Training, Job Satisfaction And Teamwork On Employee Performance With Leadership As A Moderating Variable At PT. Perkebunan Nusantara V (Ptpn V) In Pekanbaru . *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2).
- Sholihin, & Ratmono. (2021). ANALISIS SEM-PLS Dengan Warppls 7.0. *Analisis SEM-PLS dengan WARPPLS 7.0*.
- Sinambela. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif teoritik dan praktik. *Metodologi penelitian kuantitatif teoritik dan praktik*.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja - Books. *Scopindo*.

- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Taheri, R. H., Miah, S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research* 5(6).
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kepuasan kerja pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1).
- Wambui, Cherotich, Emily, & Bowen. (2017). Effects of Keseimbangan kehidupan kerja on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2).
- William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3).
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Wiyono, G. (2020). Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. *UPP STIM YKPN*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2).
- Yulianto, R. A. (2020). Perbaikan Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Integrated Performance Measurement System (Ipms). *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*.