

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di perusahaan *startup* wilayah Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan tidak membuat karyawan tersebut kehilangan kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi seorang individu tidak membuat mereka melupakan tanggung jawab yang mereka miliki sebagai pekerja.
- c. WLE (*Work Life Enhancement*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat membuat seorang karyawan merasa bahagia dan merasa puas dengan kehidupannya.
- d. PLE (*Personal Life Enhancement*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

#### **V.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat saran yang dapat diberikan, yaitu :

- a. Bagi Perusahaan *Startup*
  - 1) Berdasarkan hasil tanggapan responden karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta atas instrumen kuesioner yang telah disebarkan,

dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan milenial perusahaan startup di Jakarta merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Dari seluruh instrumen pernyataan kepuasan kerja yang disebar, pernyataan dengan ‘bertanggung jawab’ merupakan pernyataan dengan nilai terendah, yang artinya hendaknya manajemen perusahaan *startup* dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan *job desc* dan posisinya agar karyawan dapat lebih bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Selanjutnya pada *work-life balance*, pada variabel PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dengan instrumen pernyataan ‘dapat menerima kritikan saat bekerja’ merupakan pernyataan dengan nilai terendah, yang artinya manajemen perusahaan startup dapat lebih memperhatikan bagaimana cara menyampaikan kritikan terhadap karyawan dengan baik dan tanpa menyinggung perasaan karyawan yang bersangkutan.

- 2) Pada variabel kepuasan kerja terdapat instrumen dengan nilai tertinggi berdasarkan jawaban responden, yaitu ‘atasan yang membantu’ artinya sebagian besar karyawan milenial yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta merasa bahwa pekerjaan mereka dibantu oleh atasan mereka saat sedang kesulitan. Hal ini dapat menjadi contoh bagi manajemen perusahaan *startup* maupun yang bukan startup agar dapat membangun solidaritas dan membantu karyawannya bila mereka sedang dalam kesulitan. pekerjaannya. Selanjutnya pada *work-life balance*, pada variabel WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dengan instrumen pernyataan ‘memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan’ merupakan pernyataan dengan nilai tertinggi, artinya sebagian besar karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta sudah memiliki *work life balance* yang tinggi, sehingga manajemen perusahaan *startup* maupun yang bukan perusahaan startup dapat lebih pro dengan kebijakan *work-life balance*.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membahas mengenai variabel yang serupa dan juga dengan subjek penelitian yang serupa pula yaitu karyawan milenial perusahaan *Startup*, peneliti berharap agar dapat mengembangkan karakteristik responden penelitiannya.
- 2) Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat topik yang serupa, dapat juga mencari pengaruh atau hubungan diantara variabel yang serupa atau dapat juga memilih atau menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, *work-life balance*, karyawan milenial, maupun perusahaan *Startup*. Variabel tersebut dapat berupa *work engagement*, *employee engagement*, *organizational citizenship behavior*, dan sebagainya. Sehingga dapat diketahui lebih banyak mengenai kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maupun karyawan milenial.