

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *flexible work arrangement* dan beban kerja pada kepuasan kerja *recruiter* generasi milenial di *startup* di Jakarta Selatan, penelitian ini menunjukkan bahwa analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan hasil berikut. Pertama, variabel *flexible work arrangement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para *recruiter* generasi milenial di perusahaan *startup* di Jakarta Selatan. Ini berarti meskipun diberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, hal tersebut tidak berdampak positif pada kepuasan kerja para *recruiter*. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para *recruiter* generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang ditanggung oleh para *recruiter*, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja mereka.

Selain itu, berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator antara *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja pada *recruiter* generasi milenial di perusahaan *startup* di Jakarta Selatan. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *flexible work arrangement* dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa *flexible work arrangement* dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui pengaruh yang dimediasi oleh *work-life balance*.

Selanjutnya, hasil penelitian dan analisis data juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator antara beban kerja dan kepuasan kerja pada *recruiter* generasi milenial di perusahaan *startup* di Jakarta Selatan. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja melalui pengaruh yang dimediasi oleh *work-life balance*. Penelitian ini juga mendukung hipotesis terakhir yang

menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## 5.2.Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis. Secara aspek teoritis, bagi para pembaca khususnya mahasiswa yang memiliki konsentrasi studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan penelitian dengan variabel terikat kepuasan kerja, diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Secara aspek praktis, bagi para perusahaan khususnya perusahaan *startup* dapat memperhatikan tingkat kepuasan para *recruiter* mereka dengan memahami kebutuhan setiap karyawan untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja yang akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Berikut beberapa hal yang dapat penulis sarankan:

- a. Perusahaan perlu dapat memberikan kebijakan mengenai pengaturan kerja yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat berjalan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penyesuaian terhadap keseluruhan karyawan berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan dan memberikan kompensasi terhadap pekerjaan yang dilakukan menggunakan fasilitas kerja milik pribadi. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan memberikan pelatihan, kompensasi, ataupun gaji yang sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan agar dapat memberikan karyawan kepuasan dalam mengerjakan tanggung jawabnya.
- b. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kerja antara kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan batasan atas waktu kerja, memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja, mengadakan konseling terhadap karyawan, hingga memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab

pribadi dan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan secara maksimal.

**Namira Dinda Hermawan, 2023**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

***PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RECRUITER GENERASI MILENIAL PERUSAHAAN START-UP DI JAKARTA SELATAN***

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]