

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya melalui *software* SmartPLS 4.0, diperoleh hasil pembahasan serta penelitian terkait pengaruh *remote working*, *job autonomy*, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di Jakarta Timur.

Temuan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *remote working* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya implementasi *remote working*, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi.

Kemudian, hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa *job autonomy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Jakarta Timur. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar rasa otonomi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan semakin tinggi.

Selanjutnya, hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan efektif akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Terakhir, hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *remote working*, *job autonomy*, dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Jakarta Timur. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang menerapkan *remote working*, *job autonomy* dan *work-life balance* dengan baik akan merasa puas pada pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setelah melalui tahapan penelitian, peneliti menemui beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Adanya keterbatasan diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut guna meningkatkan kualitas penelitian mendatang. Berikut adalah sejumlah keterbatasan yang teridentifikasi dalam penelitian ini:

1. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial di Jakarta Timur atau yang lahir pada tahun 1980-2000, sehingga hasil penelitian ini terhadap semua karyawan perusahaan di Indonesia tidak dapat digeneralisasi karena pembatasan yang terkait dengan sampel yang dipilih.
2. Penulis meneliti karyawan milenial di Jakarta Timur yang menerapkan metode *remote working* dimana perusahaan yang menerapkan metode *remote working* memiliki sistem yang berbeda dengan perusahaan lainnya, sehingga jika penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk perusahaan lain hasilnya akan berbeda.
3. Penulis hanya melakukan distribusi kuesioner secara daring melalui *google form*, sehingga tidak ada kontak langsung antara penulis dan para responden.

5.3 Saran

Merujuk pada pembahasan mengenai hasil analisis terkait pengaruh *remote working*, *job autonomy*, dan *work-life balance* secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja, dapat diperoleh beberapa saran bagi perusahaan dalam meningkatkan rasa puas karyawan pada pekerjaannya serta peneliti untuk menjadi acuan dan referensi. Berikut ini saran yang diberikan dari penulis bagi organisasi dan peneliti.

1. Saran aspek teoritis, bagi para pembaca khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dapat melibatkan penggunaan atau penambahan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini atau epsilon, diantaranya motivasi kerja, efikasi diri, lingkungan kerja, dan sebagainya. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya untuk menggunakan indikator

dan metode lain yang berbeda sehingga mampu mengumpulkan informasi dan data yang lebih lengkap terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari *remote working*, *job autonomy*, dan *work-life balance*.

2. Saran aspek praktis, penting bagi instansi untuk dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk mendukung kepuasan kerjanya. Berikut merupakan beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan:
 - a. Saran bagi organisasi atau perusahaan yaitu meningkatkan pemahaman karyawan terkait pekerjaan yang saat ini mereka lakukan melalui pelatihan dan melakukan tinjauan menyeluruh terhadap kebijakan upah perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan untuk menyesuaikan upah sesuai dengan tingkat biaya hidup dan inflasi di daerah tempat perusahaan beroperasi. Adanya upah yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dapat membuat karyawan merasa puas pada pekerjaannya.
 - b. Saran bagi organisasi atau perusahaan yaitu meningkatkan motivasi karyawan lebih baik lagi dan menyediakan aturan yang jelas terkait jam kerja dan tanggung jawab selama bekerja secara *remote*. Perusahaan perlu membuat jadwal pertemuan reguler untuk memastikan aktivitas karyawan terkontrol dengan baik. Tak hanya itu, pentingnya terjalinnya komunikasi yang efisien antara atasan dan anggota tim dengan melakukan evaluasi kinerja secara teratur. Dengan memberikan umpan balik, pimpinan dapat memastikan agar karyawan tetap fokus dan produktif.
 - c. Saran bagi organisasi atau perusahaan yaitu mempertahankan kebebasan karyawan untuk mengatur cara mereka menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan bisa menyediakan fleksibilitas waktu yang memungkinkan karyawan untuk menentukan aktivitas kerja yang sesuai dengan preferensi pribadi. Urutan aktivitas kerja dapat dibebaskan kepada karyawan dengan mempertimbangkan tujuan, prioritas, tugas, tanggung jawab, dan lain lain. Komunikasikan dengan rinci tujuan diberikannya kebebasan dalam menentukan aktivitas kerja, sehingga

apabila hal tersebut diterapkan dengan baik akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

- d. Saran bagi organisasi atau perusahaan yaitu meningkatkan semangat karyawan agar dapat bekerja secara efektif dengan menyediakan program pengembangan karir yang dapat membantu karyawan untuk merencanakan langkah-langkah pengembangan pribadi mereka. Hal ini terkait dengan pencapaian tujuan karir, identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta perencanaan pengembangan keterampilan. Apabila program-program ini diterapkan, maka dapat menciptakan suasana yang memfasilitasi harmonisasi antara tugas pekerjaan dan keperluan personal.