

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work-Life Balance* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hipotesis ini dapat dibuktikan pada nilai *original sampel* sebesar 0,139 dengan nilai t-statistik $2,027 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh *work-life balance* maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian – penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahmawati & Gunawan, 2020), (Rondonuwu et al., 2018) dan (Pratama & Setiadi, 2021) dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian ketika seorang karyawan telah mampu mencapai *work-life balance* maka hal itu dapat merasakan kepuasan kerja dengan pencapaian karyawan tersebut. Jika *work-life balance* meningkat, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat pula.

2. Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam hipotesis ini dapat dibuktikan pada nilai *original sampel* sebesar 0,571 dengan nilai t-statistik $10,436 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh pengembangan karir maka semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian – penelitian yang telah dilakukan oleh (Diawati & Sugesti, 2015), (Handoko & Rambe, 2018) dan (Rulianti & Nurlilah, 2020) dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian pengembangan karir mampu mengoptimalkan kepuasan

kerja karyawan, yang dimana jika pengembangan karir semakin baik maka semakin baik juga kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

3. Komitmen Afektif Mampu Memediasi *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen afektif berperan secara signifikan dan mampu memediasi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dalam hipotesis ini dapat dibuktikan pada nilai *original sampel* sebesar 0,053 dengan nilai t-statistik $2,071 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang berdampak pada *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yang dapat memediasi terhadap komitmen afektif yang menyatakan semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin tinggi juga tingkat *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan tinggi. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian – penelitian yang telah dilakukan oleh (Mudjiyanto et al., 2020), (Murniasih, 2016) dan (wahyu utami, 2020) dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan dan mampu memediasi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin baik pengaruh *work-life balance* maka komitmen afektif juga semakin meningkat sehingga semakin meningkat sehingga semakin baik kepuasan kerja.

4. Komitmen Afektif mampu memediasi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan dan mampu memediasi pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja. Dalam hipotesis ini dapat dibuktikan pada nilai *original sampel* sebesar 0,045 dengan nilai t-statistik $2,020 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,044 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang berdampak pada pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dapat memediasi terhadap komitmen afektif yang menyatakan semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin tinggi juga tingkat pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan tinggi. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian – penelitian yang telah dilakukan oleh (Purba, 2016), (Murniasih, 2016) dan (wahyu utami, 2020) dari hasil penelitian tersebut

menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan dan mampu memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Purba, 2016). Dengan demikian semakin baik pengaruh pengembangan karir maka komitmen afektif juga semakin meningkat sehingga semakin meningkat sehingga semakin baik kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Peranan *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Komitmen Afektif pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi, maka implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Bagi Generasi Milenial

1) *Work-Life Balance* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menyarankan supaya terus mempertahankan kepuasan kerja melalui *work-life balance* dan lebih baik jika dikembangkan supaya dapat memberikan peningkatan kinerja yang baik bagi karyawan milenial tersebut.

2) Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menyarankan supaya terus mempertahankan kepuasan kerja melalui pengembangan karir. Hal ini dilakukan supaya para karyawan milenial mendapatkan dukungan untuk kenaikan pangkat dan promosi jabatan dari pimpinan/atasan karyawan.

3) Komitmen Afektif Berpengaruh Secara Signifikan dan Mampu Memediasi *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menyarankan supaya terus meningkatkan komitmen afektif sebagai variabel mediasi maka semakin tinggi juga *work-life balance* terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dan rasa puas yang akan karyawan dapatkan dalam bekerja.

4) Komitmen Afektif Berpengaruh Secara Signifikan dan Mampu Memediasi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menyarankan supaya terus meningkatkan komitmen afektif sebagai variabel mediasi maka semakin tinggi juga pengembangan karir terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dan rasa puas yang akan karyawan dapatkan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1) *Work-Life Balance* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat lebih maksimal dalam mengeksplorasi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan skala ukur yang lebih fleksibel dan kuat.

2) Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan menambahkan variabel lainnya yang belum diteliti dengan hasil pengaruh langsung ataupun tidak langsung. Dan perlu dikembangkan lebih dalam saat melakukan penelitian.

3) Komitmen Afektif Berpengaruh Secara Signifikan dan Mampu Memediasi *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan dimensi lain dari komitmen organisasi selain komitmen afektif. Seperti komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

4) Komitmen Afektif Berpengaruh Secara Signifikan dan Mampu Memediasi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan dimensi lain dari komitmen organisasi selain komitmen afektif. Seperti komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.