

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat alienasi kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia sebesar 87.3%. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat alienasi kerja yang mereka alami. Hal ini menegaskan pentingnya QWL dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi perasaan keterasingan di antara karyawan.

5.2 Saran

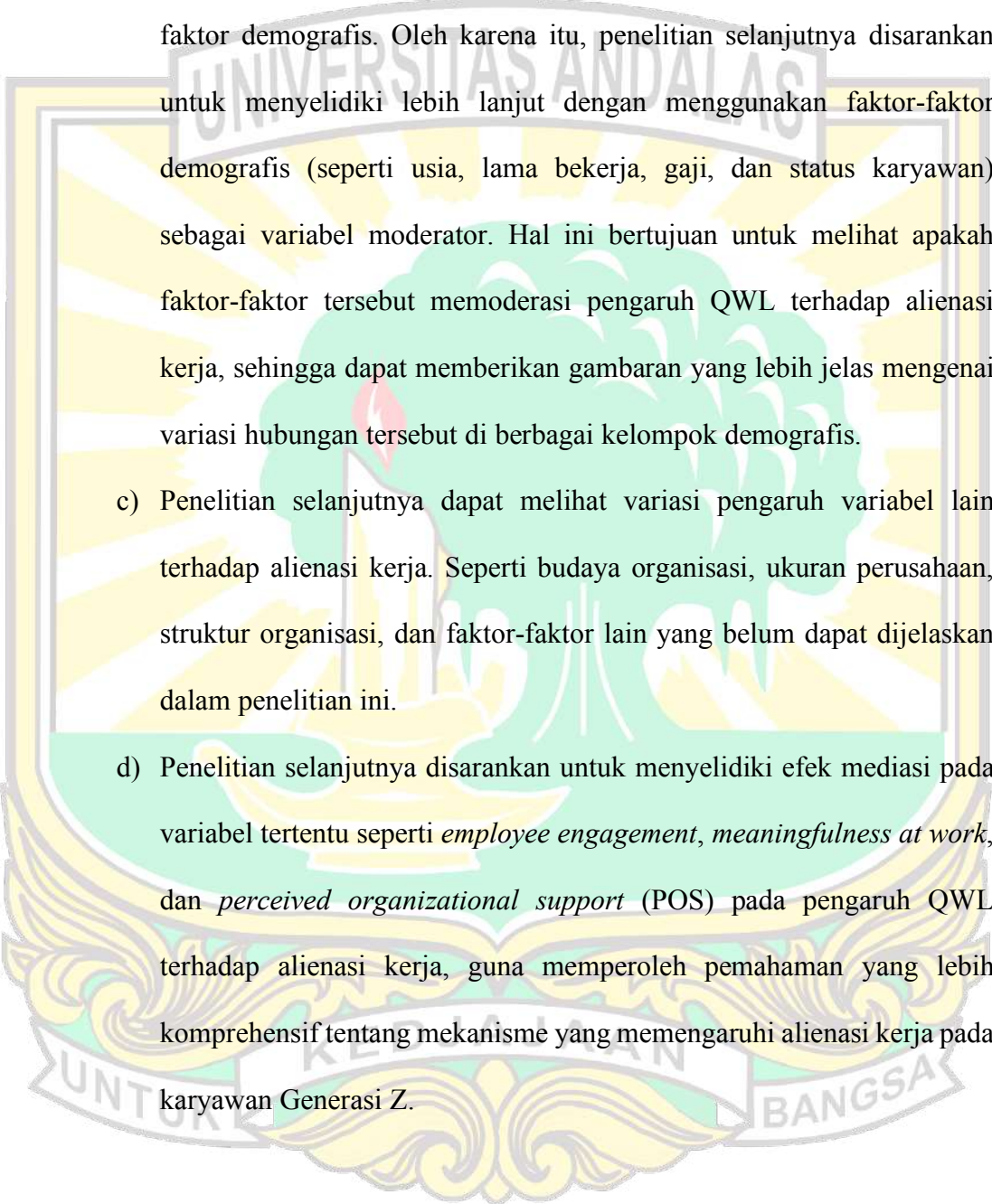
Terdapat beberapa saran yang bisa diusulkan peneliti untuk menjadi pertimbangan dari berbagai pihak mengenai hasil penelitian ini.

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran metodologis untuk penelitian berikutnya, yaitu :

- a) Meskipun sudah berusaha mengatasi kelemahan yang terdapat didalam metode *convenience non-probability sampling*, penelitian ini masih belum bisa sepenuhnya menggeneralisasi populasi yang dituju.

Penelitian berikutnya disarankan untuk memilih metode yang dapat merepresentasikan populasi.

- 
- b) Penelitian ini telah menemukan adanya perbedaan signifikan dari kualitas kehidupan kerja (QWL) dan alienasi kerja berdasarkan beberapa faktor demografis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menyelidiki lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor demografis (seperti usia, lama bekerja, gaji, dan status karyawan) sebagai variabel moderator. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah faktor-faktor tersebut memoderasi pengaruh QWL terhadap alienasi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai variasi hubungan tersebut di berbagai kelompok demografis.
- c) Penelitian selanjutnya dapat melihat variasi pengaruh variabel lain terhadap alienasi kerja. Seperti budaya organisasi, ukuran perusahaan, struktur organisasi, dan faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
- d) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menyelidiki efek mediasi pada variabel tertentu seperti *employee engagement*, *meaningfulness at work*, dan *perceived organizational support* (POS) pada pengaruh QWL terhadap alienasi kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme yang memengaruhi alienasi kerja pada karyawan Generasi Z.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran praktis bagi pihak terkait, yaitu:

- a) Temuan ini menyoroti pentingnya bagi organisasi untuk meningkatkan QWL guna mengurangi alienasi kerja. Intervensi yang bisa diterapkan meliputi program keseimbangan kerja-hidup, peningkatan kepuasan karir, peningkatan kesejahteraan umum, dan pemberian kontrol yang lebih besar di tempat kerja. Dengan melakukan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan.
- b) Karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menjaga keseimbangan kerja-hidup, terlibat aktif di tempat kerja, membangun hubungan sosial, dan mengelola stres. Fokus pada pengembangan diri, komunikasi terbuka dengan atasan, dan menemukan makna dalam pekerjaan juga membantu mengurangi alienasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

