

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Digital Leadership* dan *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction* karyawan Generasi Z pada sektor perbankan di Kota Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Digital Leadership* dan *Work Motivation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Generasi Z pada sektor perbankan di Kota Surabaya.
2. *Digital Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Digital Leadership* dalam suatu organisasi, maka tingkat *Job Satisfaction* karyawan juga akan semakin meningkat.
3. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z pada sektor perbankan di Kota Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis (Bagi Perusahaan)

Perusahaan pada sektor perbankan diharapkan dapat meningkatkan penerapan *Digital Leadership* dengan mendorong pimpinan untuk lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital dalam proses kerja. Pemimpin diharapkan mampu memanfaatkan teknologi dalam komunikasi, koordinasi kerja, serta pengambilan keputusan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan mendukung kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Saran Akademis (Bagi Peneliti Selanjutnya)

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction*, seperti *work-life balance*, *organizational culture*, *employee engagement*, *Digital transformational leadership* atau *work environment*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.