

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Menurut hasil penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada PT XYZ tahun 2023, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kebahagiaan di tempat kerja pada PT XYZ sejumlah 51% yang mempunyai tingkat kebahagiaan di tempat kerja rendah. Lalu, sebanyak 63% pekerja muda yang berusia kurang dari atau sama dengan 35 tahun. Selanjutnya, status pekerja tetap sebesar 51%. Tingkat *job inspiration* pekerja yang buruk ditemui sejumlah 57%. Kemudian, persentase *relationship* dan *leadership* di tempat kerja yang buruk sebesar 54%. Tingkat *quality of work life* pekerja yang tinggi didapatkan dengan persentase 50%.
- b. Adanya hubungan yang signifikan *relationship* ( $p\text{-value}= 0,014$ ) dan *leadership* ( $p\text{-value}= 0,029$ ), sedangkan *job inspiration* ( $p\text{-value}= 0,152$ ) dan *quality of work life* ( $p\text{-value}= 0,246$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT XYZ.
- c. Variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kebahagiaan di tempat kerja adalah *relationship* dengan POR sebesar 5,386.

#### **V.2 Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan dari peneliti adalah sebagai berikut.

##### **V.2.1 Bagi Karyawan**

- a. Melakukan *safety talk* minimal seminggu sekali tentang tantangan dan tekanan dalam unit kerja.
- b. Berusaha tidak mengucapkan hal yang dapat membuat rekan kerja tersinggung atau miskomunikasi.

- c. Menetapkan batasan untuk kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tetapi tidak lupa untuk berusaha menyeimbangkan kegiatan yang menyenangkan bagi keluarga dan rekan kerja.
- d. Berusaha secara sadar dan bersikap positif dalam mencintai pekerjaannya sehingga energi tersebut akan memengaruhi situasi kerja di sekelilingnya dan menginspirasi rekan kerja lainnya.

### V.2.2 Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat memperkuat Pedoman Etika (*Code of Conduct*) supaya perilaku yang kurang baik di tempat kerja terminimalisasi.
- b. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan pada para manajer untuk identifikasi situasi konflik dan menyelesaikannya lebih cepat.
- c. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan manajemen konflik baik internal maupun eksternal untuk seluruh pekerja tanpa terkecuali secara rutin minimal per enam bulan.
- d. Perusahaan dapat membuat *website* yang bersifat anonim untuk melaporkan perilaku yang tidak wajar atau patut.
- e. Perusahaan dapat melakukan survei berkala secara daring untuk beberapa masalah kesehatan.

### V.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dikehendaki untuk melaksanakan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang belum ditambahkan, yakni nilai organisasi (*organizations value*).
- b. Mencari tempat penelitian pada sektor lain yang populasi pekerja laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda.
- c. Menambahkan jumlah sampel agar 95% CI lebih presisi.
- d. Memakai pengategorian yang lebih sensitif, bukan *mean* dan median.