

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *job crafting* dan *workplace well-being* pada karyawan Café X. Artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien korelasi pada penelitian ini adalah $r_{xy} = 0,856$, $p = 0,000$ ($p < 0,010$) yang berarti ada hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada karyawan Café X. Karyawan Café dengan *job crafting* yang tinggi cenderung memiliki *workplace well-being* yang tinggi, dan sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah pula *workplace well-being* pada karyawan café. Adapun sumbangan efektif *job crafting* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Café X adalah sebesar 73,3%, sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain:

1. Bagi Subjek

Subjek seharusnya dapat menunjukkan perilaku inisiatif dan proaktif dalam bekerja dengan cara bertanya kepada atasan atau rekan

mengenai suatu tugas yang sulit dan tidak segan untuk meminta tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang. Dengan adanya inisiatif dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja maka subjek dapat merasa memiliki otonomi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dapat membuat subjek cenderung merasa lebih bahagia, nyaman dan sejahtera di lingkungan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan salah satu prediktor yang berhubungan dengan *workplace well-being* pada karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memfasilitasi karyawan untuk dapat melakukan perilaku *job crafting* dengan lebih optimal seperti meningkatkan koordinasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, dengan cara saling memberikan umpan balik. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki tanggung jawab lebih dan tugas yang lebih menantang agar karyawan dapat mengembangkan diri dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membuktikan bahwa *job crafting* mampu memberikan sumbangan terhadap *workplace well-being* pada karyawan Café X sebesar 73,3%, sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang. Hal tersebut membuka ruang bagi

peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti topik ini dengan variabel yang lain. Selain itu, penelitian ini terdapat beberapa kekurangan seperti jumlah subjek hanya 46 disebabkan adanya pandemi Covid-19, sehingga tidak merepresentasikan Karyawan Café di Yogyakarta secara umum.