

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi. Hal tersebut berarti semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi tingkat *work engagement* generasi milenial, sebaliknya semakin rendah kebersyukuran maka semakin rendah tingkat *work engagement* generasi milenial. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar generasi milenial yang bekerja di era disrupsi memiliki tingkat *work engagement* pada tingkat sedang ke tinggi dan kebersyukuran pada tingkat sedang ke tinggi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek dalam hal ini generasi milenial yang bekerja umumnya memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan sedang. Berdasarkan hasil penelitian

diharapkan subjek dapat mempertahankan serta meningkatkan *work engagement* dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mempertahankan dan meningkatkan kebersyukuran yang telah dimiliki oleh karyawan generasi milenial yaitu dengan cara menunjukkan perasaan yang hangat atas penghargaan atau kebaikan yang di dapat dalam hidup, memiliki niat baik untuk orang di sekitar seperti memberikan bantuan atau berbagi hal positif dan adanya tindakan yang dilakukan untuk membalas kebaikan yang telah didapat tanpa meminta imbalan.

2. Bagi organisasi

Bagi organisasi, *work engagement* pada karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan dan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk generasi milenial yang bekerja yaitu dengan mempertahankan dan meningkatkan kebersyukuran dengan memberikan apresiasi terhadap kerja keras yang diberikan, memberikan penghargaan yang sebanding dengan usaha yang diberikan dan bersama-sama mengajak karyawan untuk saling membantu ketika menemukan permasalahan dalam bekerja.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan generasi milenial selain kebersyukuran, karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

kebersyukuran memiliki kontribusi sebesar 39,7% terhadap *work engagement* dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job resources* (sumber daya kerja), budaya di tempat kerja, komunikasi dalam organisasi, gaya manajerial, penghargaan (*reward*), kepemimpinan dan reputasi perusahaan, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kemungkinan faktor lain tersebut. Peneliti menyadari bahwa jumlah subjek penelitian yang digunakan masih sedikit untuk bisa mewakili karyawan milenial yang bekerja, diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian serupa dapat memilih subjek penelitian dalam jumlah banyak agar data yang diperoleh sesuai dengan kondisi subjek yang sebenarnya. Selanjutnya untuk hambatan yang peneliti temui dalam proses penelitian ini yaitu kesulitan mencari subjek karena subjek memiliki waktu bekerja yang cukup padat dan ketika proses pengambilan data tidak langsung mendapatkan respon dari subjek sehingga perlu menunggu beberapa hari. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih aktif dalam menyebarkan kuisisioner penelitian seperti melalui orang terdekat agar subjek yang didapat lebih banyak dan memperhatikan waktu-waktu tertentu dalam proses pengambilan data agar tidak mengganggu kegiatan atau pekerjaan subjek.