

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Semakin tinggi tingkat *job crafting* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* pada pekerja, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah tingkat *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

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

1. Bagi Subjek

Subjek pada umumnya memiliki *job crafting* dalam kategori tinggi, oleh karenanya diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yakni pekerja divisi pramuniaga di Margaria Group untuk dapat mempertahankan tingkat *job crafting* yang dimilikinya. Sedangkan bagi subjek yang berada pada kategori sedang, diharapkan untuk dapat meningkatkan perilaku *job crafting* dengan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, mengembangkan sikap

inisiatif serta memodifikasi tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Jika dirasa memiliki kendala terkait dengan hal ini, maka subjek dapat berkonsultasi atau mendiskusikannya dengan supervisor maupun pimpinan unit setempat.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, *job crafting* merupakan salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan *workplace well-being* pada pekerja divisi pramuniaga di PT Margaria Group. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat *workplace well-being* serta *job crafting* yang dimiliki pramuniaga berada dalam kategori sedang, oleh karenanya bagi pihak perusahaan ada baiknya untuk lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan baik yang bersumber dari dalam diri pekerja, maupun dari fasilitas-fasilitas yang diberikan. Pelatihan untuk meningkatkan kualitas diri sepertinya diperlukan untuk meningkatkan perilaku inisiatif, sehingga akan berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *workplace well-being* disarankan untuk menggali dan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *workplace well-being* pada pekerja. *Job crafting* memberikan sumbangan yang cukup besar terhadap *workplace well-being*, namun meskipun demikian masih terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat *workplace well-being*, oleh sebab itu peneliti menganjurkan pada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel-variabel lainnya, seperti komitmen

organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta variabel *individual difference* lainnya.