

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Jadi dapat disimpulkan definisi kepribadian *hardiness* merupakan ketangguhan individu yang dapat membantu mengelola stress dengan baik. Pada saat seorang karyawan dapat mengelola stres kerja dengan baik, sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kemudian definisi *job enjoyment* merupakan perasaan positif, ketika terlibat dalam aktivitas yang menyenangkan dan menantang, yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seseorang, terhubung dengan orang lain, dan menjadi ahli dalam aktivitas tersebut

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan terdapat korelasi antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* memiliki koefisien (R) = 0.657 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$) yang artinya terdapat hubungan positif antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi *job enjoyment* maka semakin tinggi kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah *job enjoyment* maka semakin rendah kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yakni, terdapat hubungan positif antara *job enjoyment*

dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial. Hasil kategori dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan generasi milenial memiliki *job enjoyment* dan kepribadian *hardiness* yang sedang.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan khususnya karyawan generasi milenial diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan *job enjoyment* dalam bekerja sehingga lebih siap dalam menerima tantangan dan tekanan dalam bekerja yang disebut sebagai kepribadian *hardiness*. Tingginya *job enjoyment* dalam bekerja akan menghasilkan seorang karyawan generasi milenial yang memiliki kepribadian *hardiness*.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan dimana pada saat proses penyebaran kuesioner yang tidak dilakukan secara langsung sehingga menyebabkan peneliti tidak mengetahui kesungguhan responden dalam pengisian skala. Kemudian bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden, hal ini agar dapat melihat keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian. Bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian dengan variabel kepribadian *hardiness* sebaiknya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepribadian *hardiness*. Hal tersebut dikarenakan peneliti menemukan bahwa terdapat 60.6% variabel lain yang mempengaruhi kepribadian *hardiness* selain *job enjoyment*.