

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* memperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,303 dengan taraf signifikansi $p = 0,005$ ($p < 0,050$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Artinya karyawan milenial yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada pekerjaan. Apabila tingkat keterikatan kerja karyawan milenial rendah, dimungkinkan kesejahteraan karyawan secara psikologis kurang baik.

Kemudian hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,092. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi variabel kesejahteraan psikologis terhadap variabel keterikatan kerja pada karyawan milenial sebesar 9,2% dan 90,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kategorisasi keterikatan kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 33% (23 subjek), kategori sedang 67% (47 subjek), dan kategori rendah 0% (tidak ada), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kategori keterikatan kerja sedang,

kemudian disusul kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki kategori keterikatan kerja rendah. Sedangkan untuk kategorisasi kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 41% (29 subjek), kategori sedang 59% (41 subjek), dan kategori rendah 0% (tidak ada), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kategori kesejahteraan psikologis sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki kategori kesejahteraan psikologis rendah.

Berdasarkan hasil analisis uji beda yang merupakan analisis tambahan dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa ada perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin dan tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan usia perkembangan. Keterikatan kerja pada jenis kelamin pria memiliki nilai rerata lebih tinggi dibanding wanita. Sementara itu tidak ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis berdasarkan usia perkembangan maupun jenis kelamin.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Karyawan yang tergolong dalam usia milenial sangat diharapkan sekali keterlibatannya dalam memajukan suatu perusahaan atau tempat kerja.

Karyawan generasi milenial memiliki karakteristik yang sangat dibutuhkan oleh semua jenis perusahaan yaitu kreatif, cerdas, produktif, berorientasi pada pencapaian serta karir, selalu berusaha untuk berkembang, dan lain-lain. Meskipun karyawan milenial dalam penelitian ini sudah cukup baik secara keterikatan kerja maupun kesejahteraan psikologis, namun akan lebih baik ditingkatkan agar dalam bekerja bisa lebih terikat tanpa mengurangi kesejahteraan psikologis. Memunculkan kondisi tersebut selain dengan memotivasi diri juga harus didorong dengan berbagai upaya. Beberapa upaya yang bisa dilakukan agar karyawan bisa merasa terikat dengan pekerjaan dan bisa sejahtera secara psikologis yaitu:

- a. Meningkatkan produktifitas dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang disukai dan tentu bisa mendukung tercapainya tuntutan dalam pekerjaan.
- b. Menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam rangka menggali potensi yang dimiliki sehingga diharapkan bisa menimbulkan keterikatan dalam bekerja.
- c. Setelah melakukan *mainjob* tetap harus semangat untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki dengan berusaha mencari tantangan pekerjaan diluar *mainjob*, sehingga semakin lama bekerja akan semakin meningkat keterampilan yang dimiliki, sehingga dalam bekerja bisa lebih efektif.

Maka memasuki era revolusi industri 5.0 yang serba AI (*Artificial Intelligence*) ini semua karyawan atau pekerja bahkan perusahaan dituntut

untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja, aspek tersebut yang secara umum dimiliki generasi milenial.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang menggunakan tema serupa diharapkan untuk bisa lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keterikatan kerja, karena dalam penelitian ini kesejahteraan psikologis hanya berkontribusi 9,2% terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja. Peneliti lain mungkin bisa menggunakan variabel lain seperti hubungan sosial, keluarga, religiusitas, pasangan, dan lain-lain. Semua variabel tersebut dijadikan sebagai variabel bebas kemudian dicari apakah ada korelasi dengan keterikatan kerja. Peneliti juga bisa menggunakan teori lain seperti teori motivasi sebagai variabel prediktor dengan penelitian yang menggunakan pendekatan eksperimental. Penggunaan bahasa dalam skala juga perlu diperhatikan agar lebih memudahkan subjek untuk memahami kalimat dalam skala ukur, sehingga bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan akurat sesuai yang diinginkan peneliti.