

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan kontrak di Maluku Utara, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan kontrak maka semakin tinggi *subjective well-being* karyawan kontrak. Namun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka semakin rendah *subjective well-being* karyawan kontrak. Karyawan kontrak di Maluku Utara menganggap kepuasan kerja sebagai salah satu faktor pendorong meningkatnya *subjective well-being* karyawan kontrak. Karyawan kontrak yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki efek lebih baik pada karyawan seperti lebih produktif, kreatif, dan lebih menyatu dengan lingkungan kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

##### **1. Karyawan kontrak**

Dalam menjalani pekerjaannya karyawan kontrak dihadapkan berbagai permasalahan dan tekanan pekerjaan untuk dihadapi yang bisa memicu ketidakbahagiaan. Karyawan kontrak diharapkan bisa mengolah emosi dan perilaku

dengan lebih positif dalam menjalani pekerjaan. Untuk karyawan kontrak dengan *subjective well-being* rendah diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja dengan cara membangun hubungan yang baik dengan karyawan lain dan manajemen stress yang baik ketika dihadapkan dengan situasi yang memicu stress sehingga bisa mengatasi permasalahan dan tekanan pekerjaan dengan lebih baik.

## **2. Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*, diharapkan bisa mengembangkan variabel *subjective well-being* terhadap variabel lainnya, karena dalam penelitian ini didapatkan skor determinasi 6,4 % terhadap *subjective well-being* dan sisanya 93,6% dipengaruhi faktor lain.