

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengalaman karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai kebahagiaan kerja miliknya merupakan sebuah perjalanan adaptasi dan transformasi diri yang dinamis. Kebahagiaan kerja tidaklah statis, melainkan terus berkembang seiring dengan perjalanan karier dan adaptasi karyawan di lingkungan yang baru. Kebahagiaan kerja pada karyawan pendatang di Yogyakarta tidak semata-mata diperoleh dari pemenuhan kebutuhan material, seperti gaji dan jenjang karier. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang positif dan suportif, hubungan interpersonal yang baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memegang peranan penting.

Karyawan pendatang di Yogyakarta menunjukkan resiliensi yang baik dalam menghadapi tantangan dan permasalahan di tempat kerja. Karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja yang baru, mengatasi stres, dan menjaga motivasinya untuk terus berkembang. Humor merupakan salah satu *coping mechanism* yang digunakan oleh karyawan pendatang untuk menjaga semangat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pada akhirnya makna kebahagiaan kerja pada karyawan pendatang di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri merupakan perwujudan dari kemampuan para karyawan itu sendiri dalam menemukan makna

dengan menghubungkan antara pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi, tujuan hidup, dan aspirasi pada setiap tahapan perjalanan karier.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang diajukan:

### **1. Bagi Karyawan Pendatang**

- a. Terus mengembangkan resiliensi dan kemampuan adaptasi untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan kehidupan di Yogyakarta.
- b. Membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.
- c. Memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengembangkan karier dan meningkatkan kompetensi diri.
- d. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menjaga kesehatan fisik dan mental.
- e. Menggunakan humor sebagai cara untuk mengatasi stres dan menciptakan suasana kerja yang positif.

### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan pendatang untuk berkembang.
- b. Memberikan program orientasi dan pendampingan bagi karyawan pendatang untuk memudahkannya beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.
- c. Memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan kekompakan antar karyawan, sehingga karyawan pendatang dapat merasa lebih diterima dan menjadi bagian dari tim.

- d. Menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti jam kerja yang fleksibel dan cuti yang memadai.
- e. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan pendatang untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan pada penelitian ini, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk:

- a. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau *mixed methods* yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, untuk melengkapi dan memperdalam temuan penelitian ini.
- b. Melibatkan karyawan pendatang dengan pengalaman bekerja yang lebih lama dengan berbagai latar belakang profesi, jenis kelamin, daerah asal dan daerah tempat bekerja.
- c. Mempelajari faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja karyawan pendatang, seperti faktor kepribadian, dukungan keluarga, dan kondisi sosial ekonomi.