

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap *job demands* dengan *workplace well-being* dalam artian semakin positif persepsi terhadap *job demands* maka semakin tinggi *workplace well-being*, demikian sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap *job demands*, maka semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan yang menerima upah dibawah UMP. Sehingga Hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap *job demands* dengan *workplace well-being* **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain :

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan perusahaan X hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan tentang *workplace well-being* yaitu hal-hal yang berhubungan dengan perasaan positif terhadap kepuasan kerja, perasaan positif tentang hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mampu mengatasi stres yang terjadi dalam pekerjaan, membangun persepsi positif tentang kompensasi yang diberikan perusahaan, serta menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan dalam lingkungan kerja. Selain itu juga menjadi bahan masukan tentang *job demands*,

yaitu persepsi positif tentang beban kerja yang diberikan perusahaan, menyeimbangkan kekuatan fisik dengan tugas pekerjaan guna menjaga kesehatan fisik, memperbaiki komunikasi antar rekan kerja dan atasan, serta mampu dalam upaya penyelesaian konflik secara kekeluargaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan lebih kooperatif terhadap penelitian-penelitian yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam perusahaan khususnya yang berhubungan dengan *workplace well-being* dan *job demands* agar kemajuan ilmu pengetahuan tidak terhambat dan juga hasil yang didapatkan dapat digunakan sebagai acuan evaluasi untuk perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. Evaluasi yang terkait dengan variabel *workplace well-being* antara lain, memperbaiki regulasi pemberian upah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, menyediakan fasilitas penunjang dan keselamatan kerja yang memadai, menciptakan ruangan kerja yang nyaman dan ergonomi, memberikan hak cuti untuk karyawan, serta memberikan tunjangan-tunjangan sesuai peraturan yang berlaku. Evaluasi yang terkait dengan *job demands* adalah menetapkan secara jelas *job desk* karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, menyediakan peralatan penunjang kerja yang layak dan *safety*, menyediakan sirkulasi udara dan temperatur yang baik demi kenyamanan kerja, menciptakan komunikasi antar karyawan yang baik, memberikan pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* selain faktor *job demands*. Faktor-faktor tersebut antara lain *job control*, *job resources*, *work setting*, *personality traits*, atau *occupational stress*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat membuat skala pengukuran dengan *social desirability* yang rendah sehingga dapat mengurangi munculnya *faking good* atau *faking bad* pada saat subjek merespon pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Peneliti selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan skala yang dipakai oleh peneliti karena beberapa aitem yang penting telah digugurkan saat menguji daya beda aitem dan realibilitas sehingga skala yang digunakan dianggap lemah.