

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *workplace well-being* dalam artian semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi *workplace well-being*, demikian sebaliknya semakin rendah optimisme, maka semakin rendah *workplace well-being* pada *cleaning service* pusat perbelanjaan. Koefisien korelasi antara optimisme dengan *workplace well-being* pada *cleaning service* di pusat perbelanjaan Yogyakarta sebesar $(r) = 0,476$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Sehingga Hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan positif antara optimisme dengan *workplace well-being* **diterima.**

B. Saran

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

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan *cleaning service* pusat perbelanjaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan tentang *workplace well-being* yaitu cara seseorang dalam mengevaluasi hidupnya mencakup pada bagaimana seseorang mempersepsikan dan merasakan kepuasan kehidupan karyawan dalam berbagai keadaan (emosi positif dan negatif), memiliki keadaan psikologis yang baik, penyesuaian diri dengan lingkungan kerja

dengan baik serta kondisi fisik yang baik sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Karyawan juga disarankan untuk meningkatkan lagi tingkat optimisme dalam diri, karena karyawan yang optimis akan selalu tetap semangat dalam menjalani pekerjaannya walaupun sedang dihadapkan oleh kesulitan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak organisasi atau instansi untuk lebih memperhatikan kondisilingkungan kerja, benefit yang didapatkan karyawan, *reward*, hubungan antara karyawan di tempat kerja baik hubungannya dengan atasan atau karyawan lainnya, maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan rasa sejahtera yang dirasakan karyawan di tempat kerja

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* selain faktor optimisme. Faktor-faktor tersebut antara lain *job control*, *job resources*, *work setting*, *personality traits*, atau *occupational stress*. Bagi peneliti yang ingin meneliti optimisme disarankan untuk menggunakan metode lain seperti metode kualitatif. Peneliti selanjutnya juga apabila ingin tetap menggunakan skala dalam pengambilan data disarankan untuk menyebarkan skala sendiri untuk menghindari terjadinya bias dalam pengisian skala.