

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial maka cenderung semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial maka cenderung semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja karena setiap karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang baik akan menunjukkan hasil kinerja yang optimal, bermanfaat bagi lingkungan, juga memberikan dampak yang positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan kerja memiliki kontribusi sebanyak 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, kepercayaan organisasi, kinerja pekerja, perilaku kepemimpinan dan karakteristik individu.

B. Saran

1. Bagi karyawan generasi milenial yang berusia 20 – 40 tahun

Diharapkan bagi karyawan generasi milenial bisa lebih produktif dan kompetitif untuk menghadapi persaingan global saat ini. Hal tersebut dapat terjadi

jika karyawan generasi milenial merasakan kepuasan kerja yang baik maka itu akan mampu meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Tidak hanya itu jika karyawan generasi milenial merasakan kepuasan kerja, akan menghasilkan kinerja yang optimal dan akan meningkatkan rasa bahagia di tempat kerja yang berdampak juga pada kesehatan karyawan generasi milenial seperti lebih bersemangat, penuh sukacita saat bekerja, tidak mudah sakit dan akan lebih setia pada perusahaan atau tempat dimana karyawan generasi milenial bekerja.

2. Bagi perusahaan atau tempat dimana karyawan generasi milenial bekerja

Adanya penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial dengan cara membangun hubungan yang baik antara atasan kepada bawahan, menjalin kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja dan dalam pemberian gaji serta kesempatan promosi dapat diberikan secara adil. Diharapkan juga dapat mempertahankan kualitas kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial yang sudah memasuki kategori tinggi, sehingga mampu meningkatkan lagi kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan *turnover*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sumbangan kepuasan kerja bagi kebahagiaan di tempat kerja sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor lainnya seperti budaya organisasi, kepercayaan organisasi, kinerja pekerja, perilaku kepemimpinan dan karakteristik individu. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan perbandingan penelitian selanjutnya. Hendaknya menggunakan variabel bebas

lebih dari satu sehingga dapat diketahui variabel dominan dan variabel tidak dominan yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Pada penelitian ini masih terdapat kelemahan yaitu hanya menjelaskan karyawan generasi milenial secara umum, seharusnya dapat lebih spesifik lagi membahas nya seperti karyawan generasi milenial yang bekerja di suatu perusahaan tertentu. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan referensi dari Suojanen (2012) dimana referensi tersebut didapatkan dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) dengan judul “Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja” dan dari jurnal penelitian Prasetyo (2015) dengan judul “Gambaran *career happiness plan* pada dosen”, hendaknya bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan referensi lain dari jurnal asli.