

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara job crafting dengan workplace well-being pada karyawan mandiri swalayan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job crafting maka semakin tinggi pula tingkat workplace well-being pada karyawan mandiri swalayan, sebaliknya semakin rendah tingkat job crafting maka semakin rendah pula tingkat workplace well-being pada karyawan mandiri swalayan.

Karyawan yang memiliki kemampuan job crafting yang tinggi akan memudahkan individu untuk menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menyenangkan dan bermakna sesuai dengan kebutuhan, kemampuan pribadi individu. Job crafting pada karyawan dapat membantu dalam mengoptimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kerja. Job crafting juga dapat membentuk perasaan aman dan nyaman ketika bekerja atau workplace well-being sehingga kinerja akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Mandiri Swalayan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa workplace well-being yang dirasakan sebagian karyawan masih di kategori sedang. Sehingga, perlu dilakukan peningkatan dengan cara menerapkan strategi job crafting. Job crafting dapat dilakukan dengan mengembangkan kemampuan, menurunkan tuntutan pekerjaan, melakukan evaluasi kerja, serta meningkatkan tantangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 12,6% workplace well-being dipengaruhi oleh job crafting, sedangkan 87,4% dipengaruhi oleh variabel selain job crafting. Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain selain job crafting. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan metode penelitian dengan menambahkan metode wawancara supaya hasil penelitian lebih mendalam (*in-depth*). Hambatan penelitian ini adalah kurangnya referensi teori dalam bahasa indonesia dan teori yang digunakan masih tergolong baru sehingga belum banyak penelitian sejenis di Indonesia. Hal ini menghambat proses penelitian karena peneliti harus mencari referensi dalam bahasa asing dan memerlukan waktu yang cukup

lama untuk memahami teori tersebut. Selain itu karyawan bekerja dengan sistem shift sehingga pengerjaan form tidak dilakukan dengan segera, namun menunggu hingga karyawan memiliki waktu luang lebih sehingga cukup memakan waktu ketika proses penyebaran skala, kelemahan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya menyebarkan skala secara online berupa google formulir menggunakan *whatsapp* grup. Selain itu, peneliti tidak bisa memastikan apakah karyawan mengisi kuisioner dengan jujur, sesuai kondisi, ataupun dengan sungguh-sungguh.

Saran untuk peneliti selanjutnya, agar lebih teliti dan giat dalam mencari teori-teori untuk variabel ini termasuk referensi dari jurnal dan buku agar dapat lebih memahami, karena variabel job crafting termasuk variabel baru sehingga harus banyak *explore* referensi dari luar. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memahami karyawan dengan memastikan shift kerja, kemudian dapat memahami karyawan yang kerja dilapangan dan diruangan serta harus memperhatikan kondisi dan situasi sebelum melakukan penelitian agar dapat terkontrol dengan baik.

3. Bagi Instansi

- Bagi Mandiri Swalayan agar dapat membantu karyawan dalam melakukan job crafting sehingga workplace well-being dapat terbangun dan memberikan manfaat, tidak hanya bagi karyawan namun juga bagi tercapainya tujuan, visi dan misi perusahaan

- Perusahaan dapat membuat kegiatan pelatihan atau seminar bagi karyawan, mengatur kembali target kerja agar sesuai dengan kemampuan karyawan, serta aktif melakukan penilaian kinerja karyawan.