

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti dapat menarik kesimpulan dari hipotesis penelitian hubungan *grit* dengan *workplace well-being* dapat diterima. Terdapat hubungan yang positif antara *grit* dengan *workplace well-being* pada personel Bid TIK Polda DIY. Kesimpulan tersebut dapat dibuktikan dari koefisien korelasi hubungan ( $r_{xy}$ ) = 0.541 dengan nilai signifikansi  $p = 0.00$  ( $p < 0.050$ ). Dimana semakin tinggi tingkat *workplace well-being* maka semakin tinggi pula tingkat *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY. Begitu pula semakin rendah tingkat *workplace well-being* maka semakin rendah pula tingkat *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilaksanakan, berikut ini saran yang dapat peneliti berikan:

##### 1. Bagi Subjek

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa sebagian besar personel Bid TIK Polda DIY memiliki tingkat *grit* sedang. Diharapkan personel Bid TIK Polda DIY mampu lebih meningkatkan kegigihannya dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan pencapaian tujuan dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing personel Bid TIK Polda DIY.

2. Bagi Instansi

Bagi instansi agar dapat memberikan dukungan kepada personel untuk memaksimalkan kondisi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY. Sehingga dengan adanya peningkatan pada aspek tersebut, maka akan memaksimalkan kinerja dari personel Bid TIK Polda DIY.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang serupa dengan penelitian saya, diharapkan juga mampu meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara *workplace well-being* dan *grit*. Hal tersebut dikarenakan *workplace well-being* hanya memberikan pengaruh sebanyak 29.3% pada *grit*.