

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima yaitu terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan happiness at work pada karyawan konveksi PT X Makassar. Hal tersebut dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,363 dengan  $p = 0,005$  yang berarti semakin positif iklim organisasi maka happiness at work semakin positif. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka happiness at work semakin negatif. Hasil kategorisasi iklim organisasi pada karyawan PT. X Makassar berada pada kategori sedang dengan persentasi subjek sebesar 76% yang berkategori sedang. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,132 yang menunjukkan bahwa kontribusi iklim organisasi sebesar 13,2% terhadap kebahagiaan ditempat kerja dan sisanya sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti meliputi kinerja karyawan dan risiko sosial. Hasil kategorisasi iklim organisasi pada karyawan PT. X Makassar ditemukan sebesar 76% iklim organisasi sedang dan 24% berkategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya happiness at work. Berdasarkan hasil tersebut

dapat terlihat bahwa semakin baik iklim organisasi maka kebahagiaan ditempat kerja akan semakin tinggi.

2. Kebahagiaan karyawan pada PT. X berada pada kategori tinggi sebesar 56% (28 subjek), kategori sedang sebesar 42% (21 subjek), dan kategori rendah sebesar 2 % (1 subjek). Sehingga dapat disimpulkan kebahagiaan karyawan PT. X tergolong tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Karyawan**

Bagi karyawan, perlu untuk menjaga iklim organisasi yang positif di tempat kerja sehingga dapat menimbulkan *happiness at work* .

### **2. Bagi Instansi**

Bagi instansi, perlu menciptakan iklim organisasi positif yang saling mendukung, mendorong kepercayaan diri karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja karyawan sehingga dapat memunculkan persepsi iklim organisasi yang baik bagi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *happiness at work* pada karyawan.

### **3. Bagi Peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi. Temuan penelitian ini

adalah iklim organisasi berada pada korelasi yang moderat, sehingga masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi happiness at work. Peneliti selanjutnya diharapkan juga meneliti faktor-faktor lain meliputi kinerja karyawan dan risiko sosial mengingat pentingnya *happiness at work* dengan memperhatikan temuan penelitian ini.