

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Ditlantas Polda Provinsi X. Hasil kategorisasi menunjukkan mayoritas pegawai berada pada kategori sedang untuk kedua variabel, yaitu 68% pada kualitas kehidupan kerja dan 64% pada kebahagiaan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah cukup mendukung, namun belum sepenuhnya optimal. Faktor seperti keadilan dalam pembagian tugas, keterlibatan, rasa aman, dan peluang pengembangan diri masih perlu ditingkatkan agar kebahagiaan kerja dapat meningkat ke kategori tinggi. Dengan demikian, perbaikan kualitas kehidupan kerja menjadi langkah strategis untuk mendorong kebahagiaan pegawai secara lebih menyeluruh.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu:

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Pegawai disarankan untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, memperkuat komunikasi, serta memanfaatkan peluang pengembangan diri agar terbentuk persepsi positif terhadap organisasi. Penguatan aspek keadilan,

kemantapan kerja, dan realisasi diri penting untuk mendukung kebahagiaan di tempat kerja, yang tercermin melalui kepuasan kerja, rasa memiliki, dan antusiasme dalam tugas. Selain itu, pegawai dapat meningkatkan kebahagiaan dengan mengelola stres secara sehat, menjalin hubungan kerja yang harmonis, menetapkan tujuan yang jelas, serta mengembangkan keterampilan dan mindset positif sehingga muncul rasa bangga dan motivasi dalam bekerja.

## **2. Bagi Organisasi**

Organisasi diharapkan memperhatikan peningkatan kualitas kehidupan kerja, khususnya melalui sistem promosi yang adil, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, dan akses pelatihan yang merata. Upaya ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kebahagiaan pegawai, baik secara psikologis maupun profesional.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian mendatang disarankan untuk memperhatikan keseimbangan karakteristik subjek dan memperluas lokasi penelitian agar hasil lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel lain seperti keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance), dukungan sosial, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja sebagai variabel bebas yang berpotensi memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja dalam konteks institusi publik. Dengan demikian, temuan yang dihasilkan akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan di tempat kerja.