

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dan *workplace wellbeing* pada karyawan generasi Z di Jakarta. Artinya semakin tinggi *job demands*, maka akan semakin rendah *workplace wellbeing* pada karyawan generasi Z di Jakarta. Sebaliknya, jika *job demands* semakin rendah, maka akan semakin tinggi *workplace wellbeing* pada karyawan generasi Z di Jakarta. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *apabila job demands* tinggi—misalnya pekerjaan menumpuk, tenggat waktu mepet, jam kerja panjang, atau tuntutan atasan yang besar—maka *workplace wellbeing*, seperti perasaan nyaman, bahagia, dan puas bekerja pada karyawan Generasi Z di Jakarta, akan menurun. Sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan ringan, karyawan akan merasa lebih senang, nyaman, dan sejahtera di pekerjaannya.

*Job demands* yang tinggi dapat digambarkan dengan beban kerja berat, sering multitasking dan deadline yang ketat, tekanan emosional atau mental tinggi, sering menghadapi masalah mendadak, membutuhkan jam kerja panjang atau lembur untuk memenuhi target.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Untuk karyawan generasi Z diharapkan dapat mengelola waktu dan prioritas kerja secara efektif, misalnya dengan menerapkan teknik manajemen waktu seperti *to-do list* atau metode *time blocking*, sehingga beban kerja dapat diselesaikan tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Lalu, karyawan diharapkan dapat mengembangkan keterampilan adaptasi terhadap perubahan tuntutan pekerjaan, baik melalui pembelajaran mandiri maupun pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, sehingga dapat menghadapi tantangan kerja dengan lebih fleksibel. Karyawan dapat juga meningkatkan kemampuan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, terutama dalam menyampaikan kendala atau kebutuhan terkait beban kerja, sehingga tercipta solusi yang saling menguntungkan.

Selain itu, untuk perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan *workplace wellbeing* karyawan, seperti memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dari berbagai kota atau sektor industri, sehingga hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih luas. Dapat mempertimbangkan menambahkan variabel lain seperti *job resources*, *resilience*, atau kepuasan kerja sebagai variabel mediator atau moderator, sehingga diperoleh gambaran hubungan yang lebih

komprehensif. Kemudian, diharapkan untuk peneliti selanjutnya mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait persepsi karyawan generasi Z terhadap *job demands* dan *workplace wellbeing*.