

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *happiness at work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Gen Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *happiness at work* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku OCB. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *happiness at work*, maka semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB.

Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas partisipan berada pada kategori tinggi pada variabel *happiness at work* maupun OCB, yang mengindikasikan bahwa tingkat *happiness at work* dan perilaku OCB partisipan cenderung baik. Hasil uji beda menunjukkan adanya perbedaan tingkat *happiness at work* berdasarkan status karyawan dan sistem kerja karyawan, namun tidak ditemukan perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan status karyawan dan sistem kerja karyawan. Selanjutnya, tidak terdapat perbedaan tingkat *happiness at work* maupun OCB berdasarkan masa kerja karyawan. Meskipun koefisien korelasi yang diperoleh tergolong rendah, *happiness at work* tetap memberikan kontribusi positif terhadap OCB dengan sumbangan efektif sebesar 5,3%, sedangkan 94,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Karyawan Gen Z

Karyawan generasi Z disarankan untuk secara aktif mengembangkan *happiness at work* melalui pengelolaan pekerjaan yang efektif, membangun hubungan kerja yang positif, serta berkontribusi aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang menyenangkan diharapkan dapat semakin mendorong tumbuhnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan generasi Z. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi kemajuan perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap iklim kerja secara keseluruhan sekaligus mendukung pengembangan reputasi profesional karyawan itu sendiri.

2. Perusahaan tempat Gen Z bekerja

Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong peningkatan *happiness at work* bagi karyawan, khususnya generasi Z. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai langkah, seperti menyediakan kesempatan pengembangan diri, membangun budaya kerja yang positif, memberikan apresiasi yang bermakna, serta menjalin hubungan yang suportif antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya *happiness at work*, perusahaan diharapkan mampu mendorong tumbuhnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi nyata bagi efektivitas dan keberlangsungan organisasi.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepemimpinan, maupun *work engagement*. Selain itu, memperluas karakteristik partisipan dengan jumlah sampel yang lebih besar dapat meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian. Penggunaan metode atau desain penelitian yang berbeda, seperti pendekatan longitudinal atau *mixed methods*, juga dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *happiness at work* dan OCB.