

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai hubungan antara *Work-life balance* dengan *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Work-life balance* dengan *Happiness at work*. Sehingga hipotesis pada penelitian dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pekerja generasi milenial dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kecenderungan untuk merasakan kebahagiaan dalam bekerja juga semakin meningkat. Sebaliknya, ketika individu mengalami kesulitan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tingkat kebahagiaan yang dirasakan dalam bekerja juga cenderung menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki peran dalam mendukung terbentuknya *Happiness at work* pada pekerja generasi milenial. Namun, *Happiness at work* merupakan kondisi yang kompleks sehingga tidak hanya ditentukan oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan berbagai aspek lain yang mendukung pengalaman positif individu selama bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna. Sehingga terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan sebagai berikut :

1. Bagi Pekerja Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja generasi milenial diharapkan mampu menjaga work-life balance dengan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang agar keduanya saling mendukung. Dengan demikian, pekerja dapat mempertahankan kepuasan kerja (job satisfaction), semangat kerja (vigor at work), keterlibatan dalam pekerjaan (absorption at work), serta komitmen afektif terhadap organisasi (affective organizational commitment) sehingga happiness at work tetap terjaga.

Commented [13]: Revisi BAB V :
Saran bagi karyawan dicek kembali (sesuaikan dengan hasil penelitian beserta aspek dari variabel

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, khususnya pekerja generasi milenial. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penerapan kebijakan kerja yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan organisasi, pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan memulihkan kondisi psikologis, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan terpenuhinya *work-life balance*, karyawan diharapkan mampu mempertahankan perasaan positif terhadap pekerjaan, meningkatkan keterlibatan dalam bekerja, serta memperkuat *happiness at work*.

Commented [14]: Revisi BAB V :
Saran bagi perusahaan ditambahkan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menunjukkan nilai *R Square* sebesar 3,6%, yang berarti *Work-life Balance* hanya mampu menjelaskan sebesar 3,6% variasi pada *Happiness at Work*, sedangkan 96,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *Happiness at Work* pada pekerja generasi milenial. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan responden dengan karakteristik yang lebih homogen, sehingga karakteristik subjek yang diteliti lebih seragam dan hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi kelompok yang lebih spesifik. Peneliti selanjutnya juga disarankan melakukan wawancara pendahuluan dengan responden yang memiliki karakteristik yang sama atau lebih mewakili subjek penelitian, sehingga gambaran permasalahan awal yang diperoleh lebih sesuai dengan kondisi subjek penelitian.