

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Generasi Z. Artinya, karyawan yang bahagia dalam bekerja cenderung memberi lebih dari sekadar tugas pokoknya, mereka lebih sukarela membantu rekan kerja, mematuhi aturan, dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang bahagia cenderung hanya bekerja sebatas kewajiban.

Mayoritas karyawan berada pada kategori "sedang" untuk kedua variabel, yang berarti kondisi kerja saat ini sudah cukup membuat karyawan nyaman dan mau berkontribusi, namun belum optimal, sehingga masih ada ruang untuk ditingkatkan. Selain itu, *Happiness At Work* hanya menyumbang 31,5% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja penting, tetapi bukan satu-satunya penentu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi faktor lain seperti hubungan dengan rekan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat terus meningkatkan dan menjaga *Happiness At Work* yang dimiliki, misalnya dengan membangun relasi kerja yang positif dan suportif bersama rekan kerja, meningkatkan keterlibatan dalam pelaksanaan tugas, serta menumbuhkan emosi positif selama bekerja. *Happiness At work* yang semakin baik diharapkan dapat mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, seperti kesediaan membantu rekan kerja, mematuhi peraturan organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan di lingkungan kerja.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Perusahaan atau organisasi diharapkan dapat merancang kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan *Happiness At Work* karyawan, khususnya generasi Z, misalnya melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta pemberian kesempatan pengembangan diri. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan sehingga mendorong tumbuhnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat *Happiness At Work* hanya mampu menjelaskan 31,5% variasi *Organizational Citizenship Behavior*, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang turut memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, seperti dukungan sosial rekan kerja, *work-life balance*, budaya organisasi, iklim kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode pengumpulan data yang memungkinkan kontrol lebih baik terhadap kesungguhan pengisian subjek, misalnya melalui survei tatap muka atau semi-terstruktur, mengingat penelitian ini masih menggunakan Google Form secara daring yang memiliki keterbatasan dalam memantau kesungguhan subjek.