

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z, maka semakin rendah pula kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kebahagiaan di tempat kerja, namun efikasi diri bukan satu-satunya faktor yang berperan dalam membentuk kebahagiaan kerja pada karyawan Generasi Z. Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat efikasi diri dan kebahagiaan di tempat kerja dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z.

B. Saran

1. Saran bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menyelenggarakan program yang mendukung penguatan efikasi diri karyawan Generasi Z, seperti pemberian tugas secara

bertahap sesuai kemampuan, pelatihan pengembangan kompetensi, pendampingan oleh atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman, serta pemberian umpan balik yang konstruktif atas hasil kerja. Penguatan efikasi diri tersebut diharapkan dapat membantu karyawan lebih yakin dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, lebih tekun ketika mengalami hambatan, dan lebih berani mengembangkan kemampuannya. Kondisi tersebut selanjutnya dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif terhadap organisasi sehingga kebahagiaan di tempat kerja menjadi lebih optimal.

2. Saran bagi karyawan generasi z

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat mengembangkan efikasi diri dengan menetapkan target kerja yang realistis dan bertahap, mengenali keberhasilan yang telah dicapai, mencari umpan balik yang membangun, mempelajari strategi kerja dari rekan yang lebih berpengalaman, serta mempertahankan usaha ketika menghadapi kesulitan. Efikasi diri yang semakin kuat dapat membantu karyawan memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang mampu diatasi, bukan sebagai ancaman. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih percaya diri, terlibat, dan puas sehingga kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkat.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan persiapan yang lebih matang terkait penetapan dan pemeriksaan kriteria partisipan sebelum proses pengumpulan data dilakukan, sehingga proses pengolahan data dapat berjalan lebih

efektif. Selain itu, peneliti perlu meningkatkan ketelitian dan kehati-hatian selama tahap pengumpulan serta pengolahan data agar dapat meminimalkan kesalahan yang berpotensi menghambat proses penelitian. Dengan pengelolaan proses penelitian yang lebih terstruktur, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat lebih optimal dan sesuai dengan tujuan penelitian. Meskipun aitem-aitem Skala Efikasi Diri yang digunakan dalam penelitian ini telah disesuaikan dengan konteks tugas dan pekerjaan, skala tersebut masih mengacu pada dimensi efikasi diri Bandura, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*, yang menggambarkan efikasi diri dalam cakupan yang relatif luas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan alat ukur efikasi diri yang secara konseptual lebih khusus mengukur efikasi diri dalam konteks pekerjaan, sehingga keyakinan karyawan dalam menghadapi tuntutan, tanggung jawab, dan permasalahan kerja dapat diukur secara lebih spesifik.