

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa *job demands* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *workplace well-being* pada karyawan Generasi Z di instansi pemerintah. Hal ini berarti bahwa tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan berbanding terbalik dengan tingkat kesejahteraan di tempat kerja. Ketika *job demands* meningkat, maka perasaan nyaman, bahagia, dan sejahtera dalam bekerja pada karyawan Generasi Z di instansi pemerintah cenderung menurun. Sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan berada pada tingkat yang lebih rendah, karyawan cenderung merasa lebih senang, nyaman, dan sejahtera dalam menjalani pekerjaannya.

Kondisi *job demands* yang tinggi pada umumnya tercermin dari beban kerja yang berat, keharusan untuk sering melakukan *multitasking* dengan tenggat waktu yang ketat, tingginya tekanan emosional maupun mental dalam berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja, seringnya menghadapi permasalahan yang datang secara mendadak, serta konflik peran yang timbul akibat tuntutan dan ekspektasi yang saling bertentangan dari berbagai pihak di tempat kerja. Aspek tuntutan emosional menjadi faktor yang paling besar berkontribusi terhadap penurunan *workplace well-being*, diikuti konflik peran dan hambatan kerja, sementara tekanan kerja dan tuntutan kognitif tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kesejahteraan kerja responden dalam penelitian ini.

B. Saran

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

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan Generasi Z yang bekerja di instansi pemerintah, disarankan untuk lebih terbuka dalam mengomunikasikan beban kerja dan tekanan emosional yang dirasakan kepada atasan atau rekan kerja. Selain itu, apabila terdapat tugas atau tanggung jawab yang kurang jelas maupun tidak sesuai dengan peran utama, karyawan sebaiknya segera melakukan konfirmasi kepada atasan agar tidak menimbulkan kebingungan dan tekanan kerja yang berkepanjangan.

Bagi pihak instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, khususnya pada karyawan Generasi Z. Kesejahteraan pegawai tidak hanya ditentukan oleh aspek material, seperti gaji dan fasilitas fisik, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu, instansi perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap tingginya tekanan emosional yang dialami pegawai muda, antara lain dengan menyediakan ruang komunikasi yang aman antara atasan dan bawahan, memfasilitasi layanan konseling atau dukungan psikologis di lingkungan kerja, serta memastikan pembagian tugas dan tanggung jawab dilakukan secara jelas dan proporsional agar tidak menimbulkan tumpang tindih peran.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* hanya mampu menjelaskan 31,1% variasi *workplace well-being*, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhinya. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti *job resources*, dukungan atasan, atau *work engagement*, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Selain itu, karena pengambilan data dilakukan secara daring, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam memastikan kesungguhan responden saat mengisi kuesioner. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan pengambilan data secara langsung atau melengkapi kuesioner dengan wawancara singkat agar data yang diperoleh lebih mencerminkan kondisi di lapangan.

Terakhir, karena penelitian ini hanya melibatkan karyawan Generasi Z di instansi pemerintah, hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke sektor lain. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian komparatif antara karyawan Generasi Z di instansi pemerintah dan di perusahaan swasta untuk melihat kemungkinan perbedaan hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being*.