BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kebahagiaan di tempat kerja yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi yang dirasakan, maka akan semakin rendah pula kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan merupakan salah satu faktor yang berhubungan secara signifikan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti, antara lain yaitu:

a. Untuk Organisasi

   Organisasi disarankan untuk terus meningkatkan dukungan yang diberikan kepada karyawan melalui pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan, perlakuan yang adil, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari atasan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi sehingga kebahagiaan di tempat kerja dapat terus terjaga. Selain itu, organisasi juga perlu membangun komunikasi

yang terbuka serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan agar karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi.

b. Untuki Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan, aktif memanfaatkan berbagai bentuk dukungan yang diberikan organisasi, serta mengembangkan sikap positif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, serta kebahagiaan selama bekerja.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diduga turut memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, seperti kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja (*work engagement*), keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun iklim organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan subjek yang lebih spesifik, misalnya berdasarkan jenis industri, bidang pekerjaan, atau organisasi tertentu, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja. Peneliti selanjutnya juga

disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dan meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.