

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 154 karyawan Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *positive functioning* dan *job boredom*. Hasil analisis menggunakan korelasi *Spearman's rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,815$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat kuat.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *positive functioning* yang dimiliki karyawan Generasi Z, maka semakin rendah tingkat *Job Boredom* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah *positive functioning*, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan mengalami *job boredom*. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara *positive functioning* dan *Job Boredom* pada karyawan Generasi Z diterima.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat terus mengembangkan *positive functioning* dengan membangun emosi positif, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, menjalin hubungan interpersonal yang baik, menemukan makna dalam pekerjaan, serta mengembangkan pola pikir yang adaptif. Upaya tersebut

diharapkan dapat membantu mengurangi kecenderungan munculnya *Job Boredom* sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.

2. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan *positive functioning* karyawan melalui pemberian kesempatan pengembangan diri, penyediaan umpan balik yang konstruktif, peningkatan kualitas hubungan kerja, serta pemberian variasi tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu meminimalkan *Job Boredom* sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif, seperti *probability sampling*, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Peneliti selanjutnya juga disarankan memperhatikan proporsi usia responden agar lebih merata pada rentang usia Generasi Z atau melakukan pengelompokan berdasarkan usia untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perubahan *Positive Functioning* dan *Job Boredom* dari waktu ke waktu. Mengingat penelitian mengenai hubungan *Positive Functioning* dan *Job Boredom* pada karyawan Generasi Z masih terbatas serta *Positive Functioning* dalam penelitian ini memiliki sumbangan efektif sebesar 66,4%, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dan mempertimbangkan faktor

lain yang berkaitan dengan *Job Boredom* guna menjelaskan 33,6% variasi yang belum terungkap dalam penelitian ini.