

## BAB V

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### 5.1 SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel Modal Psikologis dan *Self-driven Personality* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja yang dimediasi oleh Pengalaman Mengalir. Semua hipotesis dalam penelitian ini didukung dan dapat memberikan pemahaman secara luas mengenai hubungan semua variabel tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini menjawab semua pertanyaan penelitian.

- a. Terdapat pengaruh positif antara Modal Psikologis terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan rasa kebahagiaan ditempat kerja karena mereka memiliki keyakinan dan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat *resiliency* yang tinggi juga meningkatkan rasa bahagia ditempat kerja karena responden memiliki ketangguhan yang tinggi dalam menangani masalah yang mereka hadapi.

- b. Terdapat pengaruh positif antara *Self-driven Personality* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Karyawan dengan tingkat *conscientiousness* (sebagai dimensi penting dari *self-driven personality*) mampu meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan dengan kepribadian *openess to experience* tinggi juga turut serta meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

- c. Terdapat pengaruh positif antara Modal Psikologis terhadap Pengalaman Mengalir

Karyawan yang memiliki kepercayaan dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka mampu meningkatkan Pengalaman Mengalir yang dirasakan di tempat kerja. Karyawan yang bersedia untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kesalahan di tempat kerja juga membuat mereka merasakan Pengalaman Mengalir yang lebih tinggi.

- d. Terdapat pengaruh positif antara *Self-driven Personality* terhadap Pengalaman Mengalir

Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi (dimensi dari *Self-driven Personality*) mampu mencapai Pengalaman Mengalir yang tinggi pula. Motivasi intrinsik mengacu pada rasa senang dan kepuasan yang melekat dalam aktivitas yang mereka lakukan.

- e. Terdapat pengaruh positif antara Pengalaman Mengalir terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Karyawan yang berhasil mencapai Pengalaman mengalir yang tinggi, merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan perasaan yang baik. Perasaan yang baik inilah yang akan mengarahkan mereka kepada Kebahagiaan di Tempat Kerja. Maka, karyawan dengan tingkat Pengalaman Mengalir yang tinggi akan meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

- f. Pengalaman Mengalir mampu memediasi hubungan antara Modal Psikologis terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Karyawan yang memiliki Modal Psikologis tinggi akan dengan mudah merasakan Pengalaman Mengalir pada pekerjaannya. Pengalaman Mengalir mengalir membuat karyawan lebih fokus dengan target dan tujuan mereka. Pengalaman Mengalir yang dirasakan oleh karyawan pada akhirnya akan mengarahkan mereka pada rasa bahagia di tempat kerja.

- g. Pengalaman Mengalir mampu memediasi hubungan antara *Self-driven Personality* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Karyawan yang memiliki empat sifat dari *Self-driven Personality* (yaitu *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, dan Openness to Experience*) cenderung lebih menikmati dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan yang dirasakan karyawan akan mengarahkan mereka pada tingkat penyerapan yang tinggi, setelah karyawan berhasil mencapai Pengalaman Mengalir maka karyawan akan dengan mudah meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

## 5.2 IMPLIKASI

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi pada literatur Modal Psikologis, *Self-driven Personality*, Pengalaman Mengalir, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

- a. Penelitian sebelumnya tidak meneliti variabel-variabel tersebut dalam bidang perusahaan retail, melainkan hanya pada bidang kesehatan, olahraga, dan musik. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa Pengalaman Mengalir mampu

memediasi hubungan antara Modal Psikologis dan *Self-driven Personality* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada bidang perusahaan retail.

- b. Penelitian ini mengkonfirmasi teori *Broaden and Build* yang dikembangkan oleh Fredrickson pada tahun 1998. Teori *Broaden and Build* berpendapat bahwa seseorang lebih mungkin merasa bahagia di tempat kerja jika mereka yakin dapat mencapai tujuan yang dimaksudkan dan merasa percaya diri tentang kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan organisasi.
- c. Penelitian ini mengkonfirmasi teori aliran atau *Psychological Flow Theory* oleh Mihaly Csikszentmihalyi tahun 1970-an. Teori aliran berpendapat bahwa ketika karyawan melakukan tugas mereka dengan sepenuh hati dan akhirnya terserap dalam aktivitas tersebut, karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan ketika mereka mencapai tujuan mereka, mereka menjadi bahagia. Dengan kata lain, keputusan untuk terserap ke dalam aktivitas perusahaan bergantung pada apakah seorang karyawan menjadi bahagia jika dia memenuhi targetnya.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi perusahaan, manajemen perusahaan, bagian peneglolaan sumber daya manusia sebagai rekruter calon karyawan, karyawanitu sendiri, atau pihak lainnya sehubungan dengan peningkatan kebahagiaan karyawan di tempat kerja dengan memperhatikan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.

- a. Perusahaan memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri dengan cara mengadakan les *public speaking* dan mengundang narasumber yang kompeten pada bidang ini. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kepercayaan diri dan keterampilan *public speaking* yang cukup memadai ketika harus berkomunikasi dengan pihak di luar perusahaan (contoh: pemasok dan pelanggan). Kepercayaan diri yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.
- b. Perusahaan menggunakan aplikasi khusus untuk manajemen kerja tim. Aplikasi ini memungkinkan karyawan untuk melihat semua pekerjaan yang ada, siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut, hingga mengetahui sudah sejauh mana proses pengerjaannya. Aplikasi ini diharapkan mampu membuat karyawan menjadi lebih produktif dan terorganisir dalam menyusun rencana sebelum melakukan pekerjaannya. Karyawan yang terorganisir lebih mungkin untuk merasa bahagia di tempat kerja.

- c. Perusahaan memberikan bonus atau insentif kepada karyawan. Cara ini masih dianggap efektif untuk membuat karyawan lebih mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan sepenuhnya mencintai pekerjaan yang mereka lakukan, maka fokus dan perhatian yang mereka curahkan pada pekerjaan juga akan semakin meningkat.
- d. Ritme pekerjaan yang padat, penuh tekanan, dan lingkungan kerja yang monoton beresiko menyebabkan kebosanan dan hilangnya fokus pada karyawan. Atasan atau SPV hendaknya berkomunikasi dengan karyawan dalam memberikan solusi mengatasi kebosanan. Perhatian dari atasan sangat berarti bagi karyawan. Perusahaan bisa mengadakan *family gathering* dengan karyawan dan atasan untuk mempererat kekompakan dalam *team work* yang dapat membahagiakan karyawan.
- e. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Memberikan waktu pada karyawan untuk *brain storming* dengan yang lain, bahkan dengan atasannya akan membuat karyawan terbiasa menyampaikan ide-ide kreatifnya. Upaya-upaya ini dilakukan dengan tujuan karyawan bersemangat dan selalu ingin bekerja dengan giat.
- f.

### 5.3 KETERBATASAN PENELITIAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan salah satunya adalah adanya ketergantungan data kesioner yang dilaporkan sendiri (*self-report* yang artinya responden menilai Pengalaman Mengalir mereka sendiri, hal ini menyebabkan terjadinya *common method bias*).

Selain itu, responden penelitian hanya berasal dari Jawa Tengah. Maka, perlu dilakukan penelitian yang melibatkan responden dari wilayah lain atau wilayah yang lebih banyak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kebahagiaan karyawan melalui Pengalaman Mengalir di wilayah yang berbeda.