

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menjelaskan simpulan dari penelitian yang telah terlaksana dan rekomendasi bagi beberapa pihak berdasarkan hasil penelitian.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap 419 responden mengenai Pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Workplace Well-being* Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Workplace Friendship* terhadap *Workplace Well-being*. Hasil menunjukkan bahwa karyawan di Kota Bandung pada variabel *Workplace Friendship* lebih didominasi oleh kategori tinggi. Sedangkan karyawan di Kota Bandung pada variabel *Workplace Well-being* lebih didominasi oleh kategori rendah. Selain itu, ditemukan adanya perbedaan signifikan terkait sosiodemografis bidang pekerjaan, penghasilan, dan lama bekerja pada variabel *Workplace Friendship*. Sedangkan pada variabel *Workplace Well-being*, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada demografis apapun. Hasil penelitian ini juga menunjukkan perbedaan kontribusi antara dua dimensi *workplace well-being* yaitu dimensi *Opportunity of Friendship* berpengaruh lebih besar daripada *Friendship Prevalence* terhadap variabel *workplace well-being*.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Karyawan

Dalam penelitian ini, diperoleh data yang menyatakan bahwa masih terdapat responden dengan tingkat *Workplace Friendship* dan *Workplace Well-being* yang rendah. Sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan keduanya agar dapat memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan di tempat kerja.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi untuk pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan *workplace well-being* karyawan, khususnya terkait kebijakan, batasan, dan kesempatan karyawan untuk merasakan pertemanan di tempat kerja dengan mempertimbangkan manfaat dari *workplace friendship*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan adanya penelitian lanjutan yang dapat meneliti daerah atau ruang lingkup lain. Selain itu, penelitian lanjutan sebaiknya lebih memerhatikan pemerataan demografis responden. Kemudian, peneliti merekomendasikan penelitian lanjutan yang serupa dengan variabel X yang berbeda. Variabel X dapat diteliti dari fenomena yang terjadi seperti generasi Z yang mengedepankan kesehatan ataupun terjadinya bullying di tempat kerja. Terakhir, peneliti juga merekomendasikan variabel lain yang diduga memiliki peran memoderasi kedua variabel penelitian ini. Seperti contohnya jika budaya di organisasi tertentu cukup ketat terkait hubungan informal untuk berkembang. Atau budaya organisasi yang menerapkan WFH. Dampak *workplace friendship* terhadap *workplace well-being* bisa saja berubah karena adanya kondisi atau variabel tersebut.