

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif atau searah. Besar pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* berdasarkan hasil perhitungan adalah sebesar 60,5% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *job demands* terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*. Dengan demikian, meningkatnya *job demands* akan diikuti dengan meningkatnya *workplace well-being*. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan dalam meningkatkan *workplace well-being* pada *sales advisor*.

Perusahaan dapat menyesuaikan kembali *job demands* yang diberikan kepada *sales advisor*, sehingga *job demands* yang dirasakan tidak melebihi kapasitas kemampuan *sales advisor*. Jika diperlukan penambahan tuntutan pekerjaan, perusahaan diharapkan melakukan upaya dalam menumbuhkan rasa motivasi pada *sales advisor*, salah satunya dengan cara meningkatkan sistem *reward* disesuaikan dengan hasil kinerja yang telah dicapai. Supaya *sales advisor* merasakan *job demands* sebagai motivasi bukan sebagai beban kerja. Dengan demikian *sales advisor* dapat terus memberikan kinerja yang maksimal dalam meningkatkan target penjualan dari perusahaan.

Selain itu perusahaan lebih meningkatkan program kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan rasa motivasi kerja pada karyawannya. Dengan demikian, meningkatnya tingkat *workplace well-being* di perusahaan dan lingkungan kerja berjalan dengan baik.

Bagi *sales advisor* yang merasa belum mencapai *workplace well-being* karena *job demands* yang dirasakan tinggi, diharapkan *job demands* yang dirasakan sebagai motivasi bukan sebagai beban kerja. *Sales advisor* sebaiknya bekerja keras dalam mencapai target dari perusahaan, sehingga memperoleh kepuasan terhadap faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Dengan demikian, *sales advisor* akan mendapatkan bonus tambahan dan peluang promosi sebagai *reward* yang diberikan dari perusahaan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain, sebagai berikut :

a. *Sales advisor*

Bagi seluruh *sales advisor* diharapkan menjadikan *job demands* sebagai suatu tantangan dalam meningkatkan kinerja yang baik, sehingga seluruh *sales advisor* dapat mencapai kesejahteraan di tempat kerja disertai dengan kepuasan terhadap faktor intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan.

b. Perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk meninjau dan menyesuaikan kembali jumlah *sales advisor* saat ini dengan target penjualan yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan menganalisa kembali jam kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga tidak memberatkan karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan *training* pada *sales*

*advisor* dalam menumbuhkan rasa motivasi dan semangat kerja dalam mencapai target perusahaan.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian mengenai *job demands* dan *workplace well-being* dengan mengaitkan variabel psikologis lainnya sehingga dapat menambah wawasan dan hasil yang didapat lebih bervariasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan penelitian lebih luas mengenai *job demands* di Indonesia dengan karakteristik responden dan perusahaan yang lebih variatif.