

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kebahagiaan dengan persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4, dengan nilai korelasi *pearson* sebesar 0,537 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Melalui hal ini kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi pula persepsi kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kekuatan hubungan dari variabel kebahagiaan dan variabel kinerja sendiri termasuk kedalam kategori cukup kuat.

#### **5.2 Saran**

##### **A. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya banyak poin dari variabel kebahagiaan dan persepsi kinerja yang belum dapat dinilai menggunakan alat ukur yang saya gunakan. Hal ini berkaitan dengan variabel kebahagiaan yang cukup abstrak. Bagi peneliti selanjutnya mungkin bisa lebih dahulu memodifikasi alat ukur sehingga responden lebih paham isi kuesioner dan mengurangi kemungkinan bias. Penelitian ini menggunakan penilaian kinerja secara subjektif sehingga peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan mengenai teori kinerja yang akan digunakan.

## **B. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan. Produktivitas yang tinggi bisa jadi karena adanya kualitas kinerja yang bagus. Kebahagiaan karyawan ditempat kerja sendiri mampu mendorong kualitas kinerja tersebut. Pemenuhan beberapa faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja seperti hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kesehatan.

Untuk membuat faktor terdapat hubungan positif dengan orang lain perusahaan dapat membuat sebuah kegiatan yang melibatkan seluruh pegawai yang ada yang bersifat non formal seperti pesta kebun atau outbond untuk semakin membuat hubungan komunikasi antar karyawan menjadi baik. Pada faktor prestasi perusahaan harus sering melakukan sebuah penyampain prestasi yang karyawan capai secara luas dan publik. Pada faktor lingkungan kerja, adanya kebijakan mutasi karyawan harus lebih dievaluasi kembali mengenai keadaan dari karyawan itu sendiri, selanjutnya faktor kompensasi, pemberian intensif terhadap karyawan mungkin dapat dilakukan secara berkala tergantung pada keuntungan dari perusahaan terima. Terakhir faktor kesehatan, pemberian akses fasilitas kesehatan yang lengkap secara mudah dan murah dapat dilakukan untuk menjamin kesehatan dari karyawan yang ada.