



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Freedom At Work* merupakan faktor penting dalam menciptakan kebahagiaan pegawai. Pemberian ruang bagi pegawai untuk berpendapat, mengambil keputusan, serta mengatur pelaksanaan tugasnya terbukti mampu membangun perasaan dihargai, dipercaya, dan memiliki otonomi dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih positif dan mendukung terbentuknya *Happiness* di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Happiness* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai yang merasa bahagia dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya cenderung bekerja lebih optimal, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan tanggung jawab dan produktivitas yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini menemukan bahwa *Freedom At Work* tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan dalam bekerja belum cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan terbentuknya kondisi psikologis yang positif. Dengan kata lain, kebebasan kerja terlebih dahulu meningkatkan kebahagiaan pegawai, dan kebahagiaan tersebutlah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja.



Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa aspek psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Strategi organisasi yang menekankan pada pemberian kepercayaan, otonomi, dan peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir: Instansi disarankan untuk meningkatkan penerapan *Freedom at Work* melalui pemberian kepercayaan, kesempatan menyampaikan pendapat, serta fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, penerapan kebebasan kerja perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan *Happiness* pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Happiness* memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pegawai: Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan kebebasan kerja yang diberikan secara bertanggung jawab, disiplin, dan profesional sehingga dapat meningkatkan rasa nyaman dan bahagia dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi Happiness dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.

