

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja di Pt Selo Adikarto. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi, begitu pula dengan sebaliknya semakin karyawan merasakan ketidakpuasan dalam kerja maka kesejahteraan psikologis semakin rendah. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Pt Selo Adikarto memiliki kepuasan kerja yang baik dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Hasil penelitian ini memperoleh determinasi yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan kontribusi lebih tinggi terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran terkait hasil yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain :

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Karyawan pada umumnya telah memiliki kesejahteraan psikologis cukup baik. Berdasarkan hal tersebut diharapkan karyawan yang menjadi bagian dari penelitian ini dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan

psikologis yang telah dimiliki. Salah satunya dengan mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja di tempat bekerja secara baik dengan berhubungan baik antara rekan kerja dan pimpinan, saling membantu satu dengan yang lain, dan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

## 2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian, disarankan untuk perusahaan tetap memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang bekerja sehingga dapat memunculkan kesejahteraan psikologis bagi karyawan dengan cara memberikan promosi terhadap karyawan yang berprestasi, mengontrol bagaimana dukungan antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan terhadap karyawan juga penting untuk memberikan kesejahteraan psikologis bagi karyawan agar karyawan tertarik untuk bertahan bekerja di perusahaan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat penelitian dengan variabel yang sama disarankan agar dapat menggali informasi lebih banyak atau menggali informasi lain terkait bentuk – bentuk, aspek atau faktor lain yang dapat digunakan dari kedua variabel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) 0,828 jika di masukan kedalam hirungan persen maka variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 82,2% terhadap kesejahteraan psikologis serta 17,8% diantaranya dipengaruhi dengan faktor lain dan dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti lebih lanjut. Kekurangan dalam penelitian ini ada pada penyebaran skala penelitian peneliti membutuhkan waktu yang lama karena dalam penyebaran

hanya menggunakan *google form* yang pendistribusiannya hanya menggunakan media social, sehingga terkadang responden yang akan merasa malas untuk mengisi skala tersebut.