

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT.X. Hal tersebut berarti semakin positif *perceived organizational support* karyawan semakin tinggi *workplace well-being* dan sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* karyawan maka *workplace well-being* akan semakin rendah. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima.

Workplace well-being pada karyawan PT. X yang menjadi subjek penelitian termasuk dalam kategori sedang, sebanyak 62% karyawan memiliki *workplace well-being* yang sedang dan hanya 38% karyawan memiliki *workplace well-being* yang tinggi. *Perceived organizational support* karyawan PT. X yang menjadi subjek 86% positif dan 12% subjek yang masuk dalam kategori negatif. Sedangkan 2% subjek tidak diklasifikasikan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan. *Workplace well-being* pada karyawan PT.X dapat ditingkatkan salah satunya dengan usaha organisasi atau perusahaan dalam membentuk *perceived organizational support* yang positif pada karyawan. *Perceived organizational support* yang positif dapat dibentuk dengan usaha usaha memberikan kesempatan hak karyawan secara adil, kesempatan pada karyawan ikut dalam pengambilan keputusan, meningkatkan dukungan dari atasan, menghargai pekerjaan yang dilakukan karyawan, kesempatan promosi, fasilitas yang memadai, dan memberikan pelatihan untuk menunjang karir karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan sebuah pendekatan, sosialisasi dan transparansi tentang perusahaan agar karyawan lebih percaya dengan perusahaan sehingga terbentuk *perceived organizational support* yang positif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan hanya sebesar 13,5 % sedangkan 86,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain diluar *perceived organizational support* yang berpengaruh pada *workplace well beingt*, yang berasal dari sumber pekerjaan maupun sumber personal. Peneliti selanjutnya dapat

mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *workplace well-being* pada karyawan. Faktor lain yaitu faktor individual yang meliputi kelelahan fisik, kecemasan, depresi, stres dan peran kegiatan waktu luang dan pengalaman di luar pekerjaan.