

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,348 , $p = 0,009$ ($p < 0,010$) yang berarti ada hubungan yang positif *perceived organizational support* dengan *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi di pekerjaannya dan memiliki persepsi yang positif atas dukungan dari organisasi tersebut cenderung memiliki *workplace well-being* yang tinggi, sehingga membuat karyawan mampu menghadapi permasalahan dalam bekerja dan memiliki kesejahteraan di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi atau tidak merasakan adanya dukungan yang baik dari organisasi cenderung memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Adapun sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang adalah sebesar 12,1%, sementara sisanya 87,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain :

1. Bagi Subjek

Subjek seharusnya dapat menjalin interaksi yang baik dengan rekan di tempat kerja. Dengan adanya interaksi yang baik maka subjek dapat merasakan dukungan dari orang-orang di tempat kerja yang baik sehingga memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan organisasi. Dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan di tempat kerja maka subjek akan cenderung merasa lebih bahagia, nyaman dan sejahtera berada di lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, *perceived organizational support* terbukti mampu memberikan sumbangan terhadap *workplace well-being* pada karyawan di Kabupaten Sintang sebesar 12,1%, sementara sisanya 87,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang. Hal ini membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian atau kajian ilmiah yang berkaitan dengan *workplace well-being* dan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti kepribadian, *core self-evaluations*, tujuan dan pencapaian kerja, serta *life values* dan *work values*. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek lebih

banyak agar agar dapat mewakili populasi dan hasil penelitian dapat menjadi lebih valid.