

## 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 Pati. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka *workplace well-being* cenderung semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka *workplace well-being* cenderung semakin rendah pada karyawan. Dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *workplace well-being* yang cenderung tinggi dan *perceived organizational support* yang cenderung tinggi.

#### B. Saran

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

##### 1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk membentuk dan menerapkan *perceived organizational support* pada karyawan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* karyawan sehingga hasil kerja yang dilakukan karyawan lebih efektif. Upaya dapat dilakukan dengan memberikan perlakuan yang adil atau sama kepada karyawan, atasan memberikan bantuan kepada karyawan yang sedang kesulitan dalam pekerjaan, memberikan dukungan dengan mengapresiasi prestasi kerja karyawan, dan mempererat kekeluargaan antara atasan

dengan karyawan dengan sering mengadakan pertemuan diluar jam pekerjaan seperti liburan bersama.

## **2. Bagi Subjek**

Bagi karyawan yang bekerja di perusahaan umumnya memiliki *workplace well-being* dalam kategorisasi tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan di tempat kerja yaitu sering berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, saling membantu untuk menjalin interaksi sehingga merasa nyaman di tempat kerja, memiliki hubungan yang akrab, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat bertanggung jawab penuh dalam bekerja, dan memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan potensi diri di tempat kerja.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Pada penelitian ini, *perceived organizational support* terbukti mampu memberikan sumbangan terhadap *workplace well-being* pada karyawan di Pati sebesar 13.3% sementara sisanya 86.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Terdapatnya faktor-faktor lain yang mempengaruhi *workplace well-being* dapat membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *workplace well-being*. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor lain seperti *job demands*, *job control*, kepuasan kerja, kepribadian, *work values* dan *life values*. Selain itu, penelitian ini terdapat kekurangan seperti jumlah subjek yang hanya 49 disebabkan karena beberapa subjek yang tidak dapat menggunakan *google form*, sehingga tidak

mempresentasikan karyawan di Pati secara umum. Pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini terdapat hambatan yang dihadapi, salah satunya dalam mengumpulkan data. Proses pengumpulan data terhambat karena adanya pemberlakuan PPKM sehingga perusahaan membatasi kegiatan dari luar. Penelitian ini hanya mendapatkan data dari 49 subjek, hal tersebut disebabkan sebagian karyawan yang tidak dapat menggunakan *google form*. Penyebaran dibantu oleh kepala divisi sumber daya manusia di kantor Pos Pati.