

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sektor informal. Artinya bahwa semakin positif iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *workplace well-being* karyawan.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada sektor informal. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan, maka semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Pengelola Usaha dan Organisasi

Pengelola usaha, pemilik UMKM, maupun koordinator kerja di sektor informal disarankan untuk menciptakan iklim organisasi yang nyaman, meskipun dalam keterbatasan struktur formal. Upaya ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, kejelasan pembagian peran, pemberian penghargaan atas kontribusi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Iklim kerja yang suportif diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *workplace well-being* karyawan generasi milenial, sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih nyaman, terlibat, dan berkelanjutan.

Selain itu, pengelola usaha di sektor informal disarankan untuk membangun keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja dengan memberikan rasa kepercayaan, kesempatan berpartisipasi, serta pengakuan terhadap pencapaian kerja. Meskipun tidak selalu diwujudkan dalam bentuk kebijakan formal, perhatian terhadap kebutuhan psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan kerja.

2. Bagi Subjek

Karyawan diharapkan dapat memelihara komitmen terhadap organisasi dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kerja, menjaga hubungan kerja yang positif dengan rekan maupun atasan, serta berupaya menyesuaikan diri dengan nilai dan tujuan organisasi. Sikap tersebut diharapkan dapat membantu karyawan dalam mencapai kesejahteraan kerja yang lebih optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengendalian yang lebih baik terhadap konteks pengisian instrumen sekaligus memperjelas karakteristik subjek penelitian. Hal ini dapat dilakukan melalui pendampingan saat pengisian kuesioner atau pengumpulan data secara langsung, serta dengan mengelompokkan responden berdasarkan jenis organisasi, bidang pekerjaan, atau lama masa kerja. Dengan demikian, pemahaman responden terhadap aitem pernyataan dapat lebih terkontrol dan variasi persepsi akibat perbedaan konteks kerja dapat diminimalkan.

Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai *workplace well-being* dengan melibatkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan kerja karyawan, seperti *job insecurity*, *work-life balance*, dukungan sosial, fleksibilitas kerja, makna kerja, maupun *perceived employability*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap *workplace well-being*, sehingga masih terdapat proporsi variasi *workplace well-being* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.