

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *workplace wellbeing* pada karyawan Generasi Z. Dimana semakin tinggi *perceived organizational support* karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula *workplace wellbeing* yang dirasakannya. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka semakin rendah pula *workplace wellbeing* yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yakni terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *workplace wellbeing* pada karyawan Generasi Z.

Hasil tambahan pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z mempersepsikan *perceived organizational support* pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa mereka merasa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Namun tingkat *workplace wellbeing* sebagian besar responden justru berada pada kategori rendah dan tidak ditemukan satu pun responden yang berada pada kategori tinggi maupun sangat tinggi. Kondisi ini mengindikasikan meskipun karyawan Generasi Z menerima *perceived organizational support* yang tinggi, hal tersebut belum sepenuhnya tercermin pada *workplace wellbeing* yang nyata. Oleh karena itu, kemungkinan terdapat variabel lain yang turut berperan dalam hubungan antara

perceived organizational support dan *workplace wellbeing*, seperti beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, maupun iklim organisasi.

B. Saran

1. Saran bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat secara aktif mengomunikasikan kebutuhan dan harapan mereka kepada organisasi agar dukungan yang diberikan dapat benar-benar dirasakan secara bermakna dalam kehidupan kerja sehari-hari.

2. Saran bagi Organisasi/Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian dukungan secara formal, tetapi juga memastikan bahwa dukungan tersebut dapat dirasakan dampaknya secara langsung oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Mengingat tingkat *workplace wellbeing* karyawan Generasi Z dalam penelitian ini mayoritas masih berada pada kategori rendah.

3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan keterbaruan teori, spesifikasi bidang pekerjaan atau instansi, dan variabel lain yang berpotensi memediasi atau memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *workplace wellbeing*, seperti *psychological capital*, *work-life balance*, kepuasan hidup dan kerja, kepribadian, *coreself-evaluation*, tujuan dan pencapaian kerja, *life value & work value*, mengingat masih terdapat 47,8% faktor lain yang memengaruhi *workplace wellbeing* di luar *perceived organizational support* dalam penelitian ini.