

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian mengenai hubungan *kebersyukuran*, *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis mayor yang menyatakan bahwa ada hubungan antara *kebersyukuran*, *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan diterima. Artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *kebersyukuran*, *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT X. Kedua variabel yakni *kebersyukuran* dan *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 63,3 %.
2. Hasil uji hipotesis minor yang pertama menunjukkan ada hubungan positif antara *kebersyukuran* dengan kesejahteraan psikologis yang artinya semakin tinggi tingkat *kebersyukuran* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologisnya .Sedangkan untuk hasil hipotesis minor yang kedua menunjukkan ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis, dimana semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologisnya.

B. SARAN

1. Bagi Organisasi

- a. Hal-hal yang dapat dikembangkan bagi perusahaan untuk membentuk kultur apresiasi pada karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan psikologis antara lain: membiasakan memulai waktu kerja dengan doa sebagai apresiasi untuk bersyukur pada Tuhan, membiasakan untuk saling memuji hasil kerja dan prestasi pimpinan pada karyawan maupun antar tim, dan juga saling menyemangati satu sama lain antar karyawan.
- b. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa aspek *autonomy* merupakan yang paling rendah diantara aspek lainnya dengan presentase sebesar 15,45%. Untuk meningkatkan hal tersebut, pemimpin khususnya di departemen terkait dapat membangun kepercayaan pada karyawan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meminta pendapat dan memberikan *feedback* atas hasil kerja karyawan, memberikan apresiasi atas hasil kerja karyawan, menawarkan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan skill mereka terkait dengan pekerjaan.
- c. Berdasarkan hasil gambaran *job insecurity*, dimana menunjukkan aspek ketidakberdayaan yang cukup tinggi diantara aspek lainnya, maka organisasi diharapkan mampu untuk mereduksi lagi tingkat ketidakberdayaan atau *powerless* pada karyawan. Adapun caranya

dapat dilakukan dengan melibatkan dan mengkomunikasikan setiap perencanaan, penilaian dan pelaksanaan setiap kebijakan kepada setiap karyawan di dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa diperhatikan dan mampu berkomitmen dengan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai problem yang terjadi di organisasi melalui observasi dan wawancara guna menunjang analisa kuantitatif yang sudah ada.
- b. Peneliti dapat mengeksplorasi faktor-faktor penunjang lainnya seperti demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan pendidikan) untuk mengetahui sejauh mana korelasinya dengan kesejahteraan psikologis.

