

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group yang dilakukan terhadap 45 responden, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting berikut:

1. Tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z di Abude Group berada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 55,6% atau sebanyak 25 orang dari total 45 responden. Hal ini memperlihatkan mayoritas responden menganggap organisasi memberi kepedulian, apresiasi, dan kontribusi serta kesejahteraan mereka. Sisanya, 40,0% atau sebanyak 18 orang berada pada kategori tinggi dan pada kategori rendah 4,4% sebanyak 2 orang.
2. Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z juga berada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 84,4% atau sebanyak 38 orang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan berada di kategori cukup pada variabel kesejahteraan psikologis seperti adanya tujuan hidup, hubungan yang hangat dengan sesama, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi yang baik di lingkungan kerja. Sebanyak 6,7% atau sebanyak 3 orang berada pada kategori tinggi, dan 4 orang 8,9% yang berada pada kategori rendah.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif namun tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis, dengan nilai koefisien. Nilai R Square sebesar 0,055 atau 5,5% menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi hanya memberikan kontribusi sebesar 5,5% terhadap variabel kesejahteraan psikologis. Tingkat hubungan ini tergolong sangat lemah. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologi karyawan. Sisanya sebesar 94,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti dukungan sosial, kebersyukuran, dan penghargaan.

B. Rekomendasi

1. Bagi manajemen Abude Group, disarankan untuk tidak hanya mempertahankan, tetapi juga secara aktif mengembangkan kebijakan dan program yang berorientasi pada dukungan organisasi guna meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya dari Generasi Z. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi konkret yang menyangkut tiga aspek utama, seperti pengembangan karier (misalnya: Melakukan career mapping untuk seluruh posisi karyawan), apresiasi karyawan (misalnya: Membuat sistem penghargaan rutin seperti *Employee of The Month* atau *Team Achievement Award*), serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya: Menerapkan sistem kerja *hybrid* atau *flextime* sesuai karakteristik pekerjaan).

2. Bagi para karyawan, sangat penting untuk secara proaktif mengembangkan komunikasi terbuka dan sehat dengan atasan maupun rekan kerja, serta menunjukkan partisipasi aktif dalam berbagai program pengembangan diri yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada kelancaran operasional kerja sehari-hari, tetapi juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan mampu menunjang kesejahteraan psikologis secara berkelanjutan. Berikut adalah beberapa solusi yang dapat dilakukan oleh karyawan beserta langkah-langkah praktisnya: membangun komunikasi terbuka dan asertif, berpartisipasi aktif dalam program pengembangan diri, meningkatkan kesadaran dan perawatan diri (*self-care*).
3. Bagi peneliti selanjutnya, sangat disarankan untuk memperluas cakupan penelitian baik dari segi variabel maupun karakteristik subjek penelitian. Salah satu arah pengembangan yang potensial adalah dengan menambahkan variabel-variabel psikososial lain yang juga memiliki hubungan erat dengan kesejahteraan psikologis, seperti dukungan sosial dari lingkungan sekitar (misalnya keluarga dan teman), kebersyukuran (*gratitude*), serta persepsi terhadap penghargaan yang diterima (*recognition*). Langkah ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja, terutama dalam konteks generasi muda seperti Generasi Z. Selain itu, perluasan subjek penelitian dengan melibatkan kelompok usia yang lebih luas, seperti Generasi Y (milenial) atau bahkan Generasi X