

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh skor-skor rata-rata pada masing-masing dimensi kesejahteraan psikologis yang cenderung berada pada rentang nilai sedang. Dimensi yang paling menonjol adalah penguasaan lingkungan dan pengembangan pribadi, diikuti oleh dimensi-dimensi lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun para pegawai memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang cukup baik, masih diperlukan intervensi untuk meningkatkan aspek-aspek tertentu agar kesejahteraan psikologis dapat berkembang secara optimal.

Hal ini mengidentifikasikan bahwa kesejahteraan psikologis pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun berada dalam kategori sedang dibuktikan dengan hasil bahwa dimensi-dimensi pengalihan atau peluang dalam informasi yang paling dominan kemudian diikuti oleh dimensi pengembangan ide-ide inovatif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan terhadap 41 responden pegawai tetap Dinas Perhubungan Kota Madiun, diperoleh gambaran bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pegawai berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, para pegawai:

1. Dapat menerima kelebihan dan kekurangan diri secara positif;
2. Mampu membangun hubungan sosial yang akrab, saling percaya, dan mendukung;
3. Menunjukkan kemandirian dalam bertindak dan mengambil keputusan;
4. Memiliki tujuan hidup yang jelas dan semangat dalam menjalani kegiatan positif;
5. Terus berupaya mengembangkan potensi diri melalui pembelajaran dan pengalaman baru;

6. Mampu menyesuaikan dan mengendalikan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi.

Dengan demikian, kesejahteraan psikologis pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun secara umum dapat dikatakan berada dalam kondisi yang sehat, yang menjadi modal penting dalam mendukung semangat, kenyamanan, dan kinerja kerja sehari-hari.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Lingkup responden terbatas pada satu instansi saja, yaitu Dinas Perhubungan Kota Madiun, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi lain.
2. Analisis dilakukan hanya secara deskriptif, tanpa menggali hubungan sebab-akibat atau faktor eksternal lain yang mungkin memengaruhi kesejahteraan psikologis.

5.3 Saran

1. Saran Praktis:

- a. Pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Madiun disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis pegawai, misalnya melalui program pelatihan *soft skill*, pendampingan psikologis, dan suasana kerja yang kondusif.
- b. Diperlukan komunikasi terbuka dan dukungan sosial di lingkungan kerja untuk terus memperkuat hubungan positif antarpegawai.
- c. Perlu adanya evaluasi rutin terhadap kesejahteraan pegawai, guna mengantisipasi potensi penurunan kesejahteraan akibat beban kerja atau masalah organisasi.

2. Saran Akademis

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian ke instansi pemerintahan lain agar hasilnya lebih komprehensif.

- b. Disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif lanjutan atau kualitatif, agar diperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis.
- c. Penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan analisis perbandingan antar kelompok usia, masa kerja, atau jenjang pendidikan, untuk melihat apakah terdapat perbedaan persepsi kesejahteraan psikologis di antara pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Carnegie, D. (2012). *What drives employee engagement and why it matters*. Dale Carnegie & Associates, Inc.
- Davis, K. (2012). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2007). *Human relations at work: Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Fairhurst, D., & O'Connor, J. (2010). *Employee well-being: Taking engagement and performance to the next level*. Towers Watson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hidalgo, J. L. T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., & Rabadan, F. E. (2010). Psychological well-being. In I. E. Wells (Ed.), *Psychological well-being* (pp. 77–113). Nova Science Publishers, Inc.
- Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate. *Journal of Management Research*, 12(3), 42–54.
- Latipun. (2005). *Psikologi konseling*. UMM Press.
- Mora, R., Nugroho, Y., & Cahyono, D. (2020). Kepuasan kerja dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 111–123.
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 15(2), 187–224. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.15.2.187>.

- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 317–327. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12356>
- Rahayu, Y. (2018). Peranan media komunikasi dan keterbukaan informasi dalam mengembangkan organisasi Muhammadiyah di Jambi. *Jurnal Development*, 6(1), 20–32. <https://jurnal.umjambi.ac.id/index.php/JD/article/view/91>
- Ramadhan, Y. A. (2012). Kesejahteraan psikologis pada remaja santri penghafal Al-Qur'an. *Psikologika*, 17(1), 27–32. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/psikologika/article/view/1456>
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali – Penida. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3405–3437. <https://ejournal.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/17469>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tabansa, R., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 7(3), 123–133.
- Tanuwijaya, F. M., & Kurniadi, A. C. (2007). Pengaruh komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Surabaya.