

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari uraian hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai makna kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara, mereka menilai bahwa hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor utama dalam menciptakan kebahagiaan. Kebahagiaan tidak hanya dilihat dari pencapaian pribadi, tetapi juga dari kemampuan menjalin hubungan yang hangat, saling mendukung, dan harmonis. Selain itu, partisipan juga menunjukkan kesadaran akan pentingnya menerima diri sendiri, terus berkembang, dan memiliki tujuan hidup yang jelas. Meskipun tidak semuanya merasa telah optimal, mereka tetap berusaha memperbaiki diri dan tumbuh secara bertahap.

Dalam hal penguasaan lingkungan, para karyawan merasa mampu menyesuaikan diri dan merasa nyaman di lingkungan kerja yang mendukung. Mereka juga cukup mandiri dalam menyelesaikan tugas, namun tetap mengedepankan kerja sama demi menjaga keharmonisan tim. Para pemimpin biro pun dinilai responsif dalam menangani masalah, sehingga suasana kerja tetap kondusif. Secara keseluruhan, kesejahteraan psikologis karyawan terlihat cukup terjaga melalui hubungan sosial yang sehat, semangat untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang suportif. Fokus pada hubungan antarindividu menjadi fondasi utama dalam menciptakan kebahagiaan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai makna *psychological well-being* dalam perspektif karyawan di Biro Smart Solindo Consultama, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Informan Penelitian

Diharapkan para informan dapat terus menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan membangun kesadaran diri, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan dukungan sosial di lingkungan kerja. Selain itu, informan juga disarankan untuk terbuka dalam mengekspresikan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif bagi perkembangan pribadi maupun profesional.

### 2. Bagi Institusi

Saran yang dapat dipertimbangkan pada perusahaan adalah dengan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang program dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan sebaiknya melakukan survei rutin untuk mengukur tingkat kebahagiaan karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Implementasi pelatihan pengembangan diri dan program

keseimbangan kerja-hidup juga dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti setelah mengetahui gambaran kebahagiaan karyawan, diharapkan adanya pendorong penelitian lanjutan, pengembangan ilmu psikologi, dan menghasilkan model baru dalam melihat makna kesejahteraan psikologis karyawan.

