

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai di PT TASPEN (Persero) terbentuk melalui interaksi antara faktor personal dan konteks organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai secara umum memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang relatif baik, terutama pada dimensi penerimaan diri (self-acceptance), relasi positif dengan orang lain (positive relations with others), dan tujuan hidup (purpose in life).

Pegawai mampu menerima pengalaman kerja masa lalu sebagai bagian dari proses pembelajaran dan menunjukkan sikap syukur terhadap pekerjaan yang dijalani. Relasi sosial antarpegawai juga terbangun secara hangat dan suportif, sehingga menciptakan dukungan sosial yang berperan penting dalam menjaga stabilitas psikologis di tengah tuntutan kerja organisasi. Selain itu, pekerjaan dimaknai tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk kontribusi terhadap pelayanan publik dan kesejahteraan keluarga, yang memperkuat motivasi dan komitmen kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya ketimpangan kesejahteraan psikologis antarlevel jabatan, terutama pada dimensi otonomi (autonomy), penguasaan lingkungan (environmental mastery), dan pertumbuhan pribadi (personal growth). Pegawai pada level manajerial memiliki ruang pengambilan keputusan dan akses pengembangan diri yang

lebih luas dibandingkan pegawai non-manajerial. Struktur organisasi yang hierarkis dan tuntutan administratif yang tinggi membatasi ruang inisiatif, fleksibilitas, serta kesempatan pengembangan bagi sebagian pegawai, sehingga berpotensi menghambat pemenuhan kebutuhan psikologis secara merata.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai di PT TASPEN (Persero) tidak berdiri sebagai kondisi individual semata, melainkan sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, struktur kerja, relasi sosial, serta nilai makna kerja yang berkembang di lingkungan organisasi. Kesejahteraan psikologis yang relatif baik pada aspek relasional dan makna kerja perlu diimbangi dengan upaya struktural untuk memperkuat otonomi, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi pegawai lintas level jabatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran bagi PT TASPEN (Persero)

PT TASPEN (Persero) disarankan untuk terus mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang menekankan kebersamaan, solidaritas, dan nilai pelayanan publik sebagai fondasi kesejahteraan psikologis pegawai. Di sisi lain, organisasi perlu mulai menyeimbangkan budaya kolektif tersebut dengan pemberdayaan individu, antara lain melalui perluasan ruang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan yang proporsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Selain itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan pemerataan akses terhadap pengembangan diri, seperti pelatihan dan pembelajaran lintas fungsi, agar kesempatan pertumbuhan pribadi tidak hanya terpusat pada pegawai di level manajerial. Upaya ini diharapkan dapat memperkuat dimensi personal growth dan environmental mastery secara lebih inklusif.

5.2.2 Saran bagi Pimpinan dan Atasan Langsung

Pimpinan dan atasan langsung diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan suportif, sehingga pegawai merasa aman secara psikologis untuk menyampaikan pendapat, inisiatif, maupun kendala kerja. Kepemimpinan yang sensitif terhadap kebutuhan psikologis pegawai dapat berperan penting dalam meningkatkan otonomi, rasa percaya diri, dan keterlibatan kerja, khususnya bagi pegawai non-manajerial.

5.2.3 Saran bagi Pegawai

Pegawai disarankan untuk terus mengembangkan kesadaran diri terkait kesejahteraan psikologis dengan memanfaatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, serta aktif mencari peluang pengembangan diri sesuai dengan kapasitas dan minat masing-masing. Sikap proaktif ini penting agar kesejahteraan psikologis dapat terjaga secara berkelanjutan.

5.2.4 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah informan dan melibatkan unit kerja atau cabang PT TASPEN (Persero) di wilayah lain guna

memperoleh gambaran yang lebih beragam. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal dapat membantu memahami dinamika kesejahteraan psikologis pegawai dalam jangka panjang. Penelitian mendatang juga dapat mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menguji hubungan antara struktur organisasi, budaya kerja, dan kesejahteraan psikologis secara lebih komprehensif.

