

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang adalah secara global dapat dinyatakan berada pada taraf kategori sedang, kategori ini dapat diketahui pada masing-masing variabel.

1. Pada kesejahteraan psikologis karyawan ini terdapat 13.79% subjek berada pada kategori tingkat sangat tinggi, 10.34% subjek menunjukkan kategori tinggi, subjek kategori sedang sebanyak 48.3% dan kategori rendah sebanyak 24.13% subjek serta 3.44% subjek berada pada taraf kesejahteraan psikologis karyawan yang sangat rendah.
2. pada variabel perubahan organisasi yaitu dominasi kategori karyawan berada pada kategori sedang sebanyak 28 karyawan yang berarti sebanyak 48.3%, kategori kedua yaitu sebanyak 22.41% yakni 13 karyawan berada pada kategori rendah, kemudian 8 karyawan atau 13.79% berada pada kategori sangat tinggi, 7 karyawan atau 12.06% termasuk dalam kategori tinggi, serta kuantitas terkecil adalah kategori sangat rendah sebanyak 2 karyawan dengan prosentase 3.44%
3. Kemudian diketahui bahwa terdapat pula hubungan positif perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi sebanyak 0.703 dengan prosentase 70.3%. Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa

sebesar 0.494 ($R^2 = 0.494$) atau sebesar 49.4% perubahan organisasi memberikan sumbangsih positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambahan khazanah keilmuan psikologi, khususnya teori tentang kesejahteraan psikologis karyawan dan perubahan organisasi.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sekaligus bahan rujukan untuk pengembangan karyawan perusahaan untuk menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan dan target perusahaan akan mudah tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang masih belum terungkap dalam penelitian ini yang mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan dan perubahan organisasi sehingga dapat menyempurnakan isi dari penelitian ini sekaligus menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema yang lebih variatif dan inovatif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berbasis psikologi.