

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung. Artinya, semakin tinggi *psychological well being* seorang PNS, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Secara umum, tingkat *psychological well being* yang dimiliki subjek penelitian ini cenderung tinggi, demikian pula kepuasan kerja.

Pada penelitian ini terdapat 95% subjek memiliki *psychological well being* (tinggi) dan 98% subjek memiliki kepuasan kerja (tinggi), sedangkan subjek yang memiliki *psychological well being* (rendah) sebanyak 5% dan subjek yang memiliki kepuasan kerja (rendah) sebanyak 2%, artinya penelitian ini terbukti dapat menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) pada penelitian ini diterima sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Alasan peneliti mengambil judul *Psychological well being* (Kesejahteraan Psikologi) dengan Kepuasan Kerja pada PNS Dinas Sosial karena melihat fenomena-fenomena yang ada di Dinas Sosial Lampung yaitu terdapat perilaku negatif maka peneliti ingin melihat kepuasan kerja sebagai *Dependent variabel* dan alasan peneliti mengambil *Psychological well being* sebagai *independent variabel* karena individu bahagia terdapat kepuasan kerja tinggi atau tidak dan

dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological well being* yang tinggi semakin tinggi pula kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

### 1. Saran teoritis

Bagi para peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disarankan untuk melakukan selain *psychological well being*, seperti motivasi kerja dan konsep diri, dll sehingga dapat memberikan tambahan bagi perkembangan ilmu psikologi.

### 1. Saran praktis

Berdasarkan penemuan penemuan dalam penelitian ini, peneliti mengusulkan beberapa saran praktis. Adapun saran praktis yang dapat diajukan peneliti antara lain:

- a) Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa skor *psychological well being* dan kepuasan kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung tergolong tinggi. Tentu saja dari penelitian ini masih terdapat subjek yang memiliki *psychological well being* dan kepuasan kerja yang rendah. Bagi para PNS yang masih memiliki *psychological well being* rendah dalam uji coba faktor perdimensi khususnya di penerimaan diri yaitu mulailah belajar untuk lebih mengenali dirinya sendiri dan menerima berbagai aspek yang positif, agar dapat memperbaiki kelemahan yang ada dan menggunakan kelebihan yang dimiliki dengan lebih efektif, sehingga dapat menghargai diri sendiri, dengan itu terbentuknya *psychological well being* tinggi. Sedangkan kepuasan kerja khususnya dimensi pekerjaan itu sendiri para PNS harus lebih mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan memperoleh kesempatan belajar dibidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bagi para PNS yang memiliki

psychological well being tinggi khusus perkembangan pribadi harus dipertahankan sedangkan subjek yang memiliki kepuasan kerja tinggi khususnya rekan kerja harus dipertahankan juga.

- b) Untuk pihak kantor, dapat meningkatkan pengawasan kedisiplinan kerja PNS misalnya dengan melakukan system reward dan punishment secara tegas. Menurut peneliti hal itu dapat meningkatkan beberapa komponen kepuasan kerja dan dengan adanya penghargaan tersebut PNS mendapatkan suatu kebanggaan tersendiri dan termotivasi untuk mempertahankan prestasi yang sudah diraihinya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 8, No. 2. Diunduh dari <http://ejournal.undip.ac.id>.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology : The Science of Happiness and Human Strengths*. Hove & New York : Brunner – Routledge Taylor & Francis Group.
- Cetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction : a public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 21, No. 3, 373-380. Diunduh dari <http://www.academia.edu>.
- Chang, E. C., D'zurilla, T.J., Sanna, L. J. (2009). Social problem solving as a mediator of the link between stress and psychological well being in middle adulthood. *Cognitive therapy and research*, Vol. 33, No. 1, 33-49.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2000). A 5 year study of change in the relationship between well being and performance. *Consulting psychology journal : practice and research*, Vol. 51, 252-265.
- Diener, E., & Suh, E. M. (2000). *Culture and subjective well being*. MIT Press.
- Eid, M., & Larsen, R.J. (2008). *The Science of Subjective Well-Being*. New York : Guilford Press.

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Edisi Kedua). Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology. A scientist practitioner approach (2nd ed.)*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Kompas.com (2011).
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: a step by step guide for beginners*. London : SAGE Publications.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. (Edisi 10). Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Papalia, Diane. E., Olds, Sally. Wendkos., & Feldman, Ruth. Duskin. (2009). *Human development*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Pikiranrakyat.com. (2011, Juli 25).
- Riduwan. (2007). *Belajar mudah penelitian, untuk guru, karyawan dan peneliti pemula*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S.P. (2005). *Perilaku organisasi*. (edisi Indonesia). Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual review of psychology*, Vol. 52, 141-166. Diunduh dari <http://www.uic.edu>.

Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development. Perkembangan Masa Hidup*. Jilid II, Wisnu Chandra, (terj). Jakarta: Erlangga.

Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Snyder, C.R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

Spector, P. E. (2000). *Industrial & organizational psychology : Research and practice second edition*. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. (2006). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Tenggara, Henry., Zamralita., & Suyasa, P. Tommy, Y. S. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 10, No. 1, 96-115.

Wright, T. A., & Bonnet, D.G. (2007). Job satisfaction and psychological well being as nonaddictive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, Vol. 33, 141-161. Diunduh dari <http://www.uk.sagepub.com>.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 5, No. 1, 141-161.