

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* karyawan di Kota Bandung, serta berisikan saran untuk peneliti selanjutnya

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *employee well-being* karyawan di Kota Bandung. Artinya, semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin baik pula tingkat kesejahteraan yang mereka alami.

#### **5.2 Saran dan Rekomendasi**

Adapun terdapat beberapa saran dan rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa masih ada responden yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah, khususnya pada dimensi dukungan dari atasan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan dapat memperbaiki sudut pandang terhadap organisasi.

##### **2. Bagi Perusahaan/Organisasi**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh organisasi dalam mengambil keputusan dalam meningkatkan *perceived organizational support* yang pada akhirnya mendukung *employee well-being*, karena ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Untuk itu, sistem penghargaan yang adil, membuka jalur komunikasi yang terbuka dan asertif serta merespons masukan karyawan secara konstruktif sebagai bentuk nyata perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan kelompok responden yang memiliki rentang usia muda 18 - 24 tahun guna memperoleh hasil yang lebih terarah. Selain itu, disarankan pula bagi peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam memperkuat hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee well-being* seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau *work-life balance*.