

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai tingkat *Psychological Well-Being* (PWB) yang dilakukan pada karyawan pria yang memasuki MPP di PT. “X” (Persero), diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan pria yang memasuki MPP di PT. “X” (Persero) mayoritas memiliki tingkat *Psychological Well-Being* (PWB) yang tinggi.
2. Setiap dimensi dari PWB yang dimiliki karyawan pria yang memasuki MPP di PT. “X” (Persero) hampir seluruhnya berada pada tingkat yang tinggi. Namun pada dimensi *Positive Relationship With Others*, persentase karyawan pria yang memiliki tingkat yang rendah lebih besar.
3. Faktor budaya dan faktor sosial ekonomi dinilai tidak menunjang tingkat *Psychological Well-Being* (PWB) pada penelitian ini. Namun terdapat faktor yang menunjang tingginya tingkat PWB pada penelitian ini yakni faktor religiusitas (agama).

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Teoritis**

1. Perlu dipertimbangkan untuk melakukan penelitian korelasi antar tingkat PWB dan faktor religiusitas (agama). Hal ini dikarenakan, faktor tersebut berkaitan dengan tingginya tingkat PWB pada penelitian ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sampel diharapkan lebih bervariasi dan jumlahnya lebih banyak.
3. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan memiliki data mengenai jabatan secara lebih spesifik.
4. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai kontribusi faktor-faktor yang memengaruhi PWB.
5. Disarankan untuk penelitian lanjutan yang dilakukan secara kualitatif agar hasil yang didapatkan lebih mendalam dan dapat lebih menjelaskan dinamika dari keenam dimensi.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Memperpanjang waktu pelaksanaan program MPP untuk memberikan waktu yang lebih panjang untuk mengubah paradigma mereka. Karena bukan hal yang mudah untuk mengubah paradigma yang rata-rata sudah  $\pm 30$  tahun terbentuk. Jadi akan lebih baik jika MPP dimulai sekurang-kurangnya 5 tahun sebelum masa pensiun. Sehingga diharapkan mereka

menjadi lebih terarah dalam menentukan perencanaan di masa pensiunnya (*Purpose In Life*).

2. Memfasilitasi karyawan peserta MPP dengan pengembangan hobi. Karena sudah lama bekerja di perusahaan sehingga sebagian besar kehilangan waktu untuk melakukan hobi. Sedangkan yang menjadi pertimbangan adalah ketika mereka pensiun nanti, mereka akan menemukan kegiatan baru atau karir baru, dan yang akan membuat mereka bertahan adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan minatnya (*Environmental Mastery*). Dapat dibekali juga dengan memperluas wawasan mengenai peluang baik ke arah bisnis dan non-bisnis yang dapat mereka masuki secara lebih detail (*Personal Growth*). Penting untuk melakukan kegiatan yang mereka sukai dan sesuai dengan minat-bakat mereka, supaya mereka merasa puas dengan hidup yang dijalannya (*Self Acceptance*).
3. Setelah diberikan pengarahan mengenai peluang bisnis, akan lebih baik apabila diadakan juga *follow-up* hingga usaha yang baru berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat perkumpulan peserta MPP berdasarkan angkatannya dan difasilitasi mentor berpengalaman. Selain menambah wawasan para karyawan pria yang memasuki MPP di PT. "X" (Persero) (*Personal Growth*), hal ini juga dapat meningkatkan kebersamaan dan hubungan yang hangat antar peserta MPP (*Positive Relationship With Others*).

4. Membangun kepercayaan diri dan keberanian (*Autonomy*) pada karyawan pria yang memasuki MPP di PT. “X” (Persero), yang selama ini bekerja pada perusahaan yang memberikan banyak kenyamanan.