

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Belas Kasih Diri dengan Penyesuaian Diri pada karyawan PT. Pacific Motor Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran variabel menunjukkan bahwa Penyesuaian Diri pada karyawan didominasi oleh kategori tinggi, yaitu sebanyak 66 responden (94,28%). Variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan juga berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 70 responden (100%), demikian pula variabel Belas Kasih Diri yang seluruh responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 70 responden (100%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik, disertai persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi serta tingkat belas kasih diri yang tinggi.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi yang Dirasakan dengan Penyesuaian Diri pada karyawan PT. Pacific Motor Kabupaten Bekasi dengan nilai $r = 0,342$ dan $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Belas Kasih Diri dengan Penyesuaian Diri pada karyawan PT. Pacific Motor Kabupaten Bekasi dengan nilai $r = 0,627$ dan $p < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat belas kasih diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan penyesuaian dirinya.
4. Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Belas Kasih Diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Penyesuaian Diri pada karyawan PT. Pacific Motor Kabupaten Bekasi dengan kontribusi sebesar 44,9% ($R^2 = 0,449$; $p < 0,001$). Berdasarkan hasil analisis regresi, Belas Kasih Diri

memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Penyesuaian Diri dibandingkan dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan penyesuaian diri pada karyawan PT. Pacific Motor di Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dukungan yang diberikan kepada karyawan, baik melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian penghargaan atas kontribusi yang diberikan, perlakuan yang adil, maupun penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dukungan organisasi yang baik diharapkan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan penyesuaian diri dalam menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan di lingkungan kerja.

2. Bagi HRD

HRD diharapkan dapat menyelenggarakan program-program yang mendukung pengembangan kemampuan adaptasi karyawan, seperti program orientasi bagi karyawan baru, pelatihan pengelolaan stres, konseling karyawan, maupun pelatihan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kemampuan menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, HRD perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebutuhan dan persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan belas kasih diri (*self-compassion*) dengan belajar menerima kekurangan diri, mengelola emosi secara lebih adaptif, serta tidak memberikan penilaian yang berlebihan terhadap diri sendiri ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan dalam pekerjaan. Kemampuan tersebut diharapkan dapat membantu

karyawan menyesuaikan diri dengan lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan maupun perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan berasal dari berbagai perusahaan atau sektor industri sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi penyesuaian diri, seperti dukungan sosial, *self-efficacy*, semangat kerja, komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, atau resiliensi. Penelitian dengan metode longitudinal atau pendekatan campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penyesuaian diri karyawan.