

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Karakteristik individu karyawan PT Altus Logistics Services Indonesia, usia dibagi menjadi kategori usia dewasa awal (41,3%) dan dewasa matang (58,7%), mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (56,5%), sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan sarjana (73,9%), masa kerja dibagi menjadi kategori masa kerja baru (41,3%) dan masa kerja lama (58,7%).
- b. Presentase konflik interpersonal pada karyawan PT Altus Logistics Services Indonesia didapatkan sebanyak 25 karyawan (54,3%) memiliki konflik interpersonal yang buruk.
- c. Presentase status kesehatan pada karyawan PT Altus Logistics Services Indonesia didapatkan sebanyak 24 karyawan (52,2%) memiliki status kesehatan yang baik. Namun, mayoritas karyawan merasakan keluhan nyeri punggung dan sakit kepala.
- d. Sebagian besar karyawan PT Altus Logistics Services Indonesia mengalami stres ringan (45,7%).
- e. Terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan stres kerja yaitu pada variabel jenis kelamin dan perempuan memiliki risiko hampir 8 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan laki-laki.
- f. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan PT Altus Logistics Services Indonesia dan konflik interpersonal yang buruk memiliki risiko 15 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan konflik interpersonal yang baik.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Pekerja

- a. Menerapkan manajemen stres dan mengaplikasikan jenis *coping stress* yang tepat untuk mencegah timbulnya stres kerja berat dan berbahaya.
- b. Pekerja dapat mempelajari pola komunikasi yang baik antar karyawan untuk menghindari adanya konflik interpersonal yang buruk dan berdampak terhadap kondisi psikis pekerja.
- c. Pekerja dapat menerapkan pola hidup sehat untuk meningkatkan kondisi kesehatan baik secara fisik maupun psikis.

V.2.2 Bagi Perusahaan

- a. Memberikan pelatihan mengenai *work-life balance* kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dalam mempertahankan kondisi kesehatan terutama kesehatan mental dan melatih karyawan dalam melakukan manajemen waktu.
- b. Mengadakan evaluasi secara rutin untuk mendapatkan *feedback* dari karyawan. Hal tersebut dapat membangun komunikasi yang baik sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan.
- c. Pengenalan rencana pensiun untuk membuat karyawan menjadi lebih siap dalam menghadapi masa pensiun dengan mendukung dengan adanya asuransi kesehatan, tunjangan hari tua dan lain-lain sehingga karyawan tidak merasa cemas akan masa pensiun.
- d. Perusahaan sebaiknya menciptakan keberagaman lingkungan kerja dengan melakukan pengangkatan karyawan dari berbagai macam pengalaman, umur, gender dan tingkat pendidikan. Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi adanya kejenuhan pada karyawan di tempat kerja.

V.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Melakukan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Variabel yang dapat diteliti lebih dalam berupa status kesehatan, beban kerja dan status pernikahan

- b. Menggunakan desain penelitian yang berbeda dan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak untuk mengembangkan serta memperdalam faktor yang dapat menimbulkan stres kerja