

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar responden mengalami stres kerja yaitu sebesar 52,8%
- b. Gambaran faktor individu responden adalah sebagai berikut:
 - 1) Responden berjenis kelamin laki-laki sama banyak dengan responden berjenis kelamin perempuan yaitu masing-masing 36 orang (50%).
 - 2) Sebagian besar responden memiliki usia kurang dari 35 tahun yaitu sebanyak 56 orang (77,8%).
 - 3) Sebagian besar responden memiliki masa kerja pendek yaitu kurang dari 2 tahun sebanyak 55 orang (76,4%).
 - 4) Sebagian besar responden memiliki penilaian diri kurang yaitu sebanyak 38 orang (52,8%).
- c. Gambaran faktor pekerjaan yang dapat mencetuskan stres kerja adalah sebagai berikut:
 - 1) Sebagian besar responden bekerja pada ruangan dengan kebisingan dibawah Nilai Ambang Batas yaitu 45 orang (62,5%).
 - 2) Seluruh responden bekerja di dalam ruangan dengan suhu dibawah Nilai Ambang Batas (100%).
 - 3) Seluruh responden bekerja di dalam ruangan dengan kadar debu total dibawah Nilai Ambang Batas (100%).
 - 4) Sebagian besar responden tidak mengalami konflik peran yaitu sebanyak 43 orang (59,7%).
 - 5) Responden yang memiliki ambiguitas peran sebanyak 39 orang (54,2%).

- 6) Responden yang mengalami konflik interpersonal yaitu sebanyak 37 orang (51,4%).
 - 7) Sebagian besar responden memiliki ketidakpastian pekerjaan yaitu sebesar 62,5% (45 orang).
 - 8) Sebagian besar responden memiliki kontrol pekerjaan kurang yaitu 43 orang (59,7%).
 - 9) Sebagian besar responden memiliki kesempatan kerja kurang, yaitu sebesar 66,7% (48 orang).
 - 10) Sebagian besar responden memiliki beban kerja fisik tinggi yaitu 39 orang (54,2%).
 - 11) Sebagian besar responden memiliki beban tanggung jawab lebih yaitu sebesar 73,6% (53 orang).
 - 12) Sebagian besar responden memiliki beban kerja mental lebih yaitu sebesar 69,4% (50 orang).
 - 13) Sebagian besar responden bekerja dengan sistem *shift* yaitu sebanyak 58 orang (80,6%).
 - 14) Sebagian besar responden mendapatkan dukungan sosial dari atasannya sebanyak 37 orang (51,4%).
 - 15) Sebagian besar responden mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerjanya sebanyak 55 orang (76,4%).
- d. Gambaran aktivitas diluar pekerjaan yang dimiliki oleh responden yaitu Sebagian besar responden mempunyai aktivitas di luar pekerjaannya 66 orang (91,7%).
- e. Hubungan antara faktor individu terhadap stres kerja adalah sebagai berikut:
- 1) Tidak terdapat hubungan antara usia, jenis kelamin dan masa kerja terhadap stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. X Jakarta Tahun 2016.
 - 2) Terdapat hubungan antara penilaian diri dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. X Jakarta Tahun 2016.

- f. Hubungan antara faktor pekerjaan terhadap stres kerja adalah sebagai berikut:
- 1) Tidak ada hubungan antara konflik peran, ambiguitas peran, kurangnya kontrol pekerjaan, beban tanggung jawab, *shift* kerja, dan dukungan sosial rekan kerja terhadap stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. X Jakarta Tahun 2016
 - 2) Terdapat hubungan antara kebisingan, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kurangnya kesempatan kerja, tingginya beban kerja fisik, tingginya beban kerja mental dan rendahnya dukungan sosial atasan terhadap stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. X Jakarta Tahun 2016
 - 3) Tidak dapat dilakukan uji hipotesis untuk variabel suhu dan kadar debu total karena seluruh responden bekerja di dalam ruangan dengan suhu dan kadar debu total di bawah nilai ambang batas.
- g. Tidak terdapat hubungan antara aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT. X Jakarta Tahun 2016.
- h. Variabel yang masuk ke dalam model akhir multivariat dari mulai variabel yang paling berpengaruh berturut-turut adalah beban kerja mental, beban kerja fisik, dukungan sosial atasan yang rendah, kurangnya kesempatan kerja, penilaian diri kurang, ambiguitas peran dan kebisingan. Faktor yang paling dominan menyebabkan stres kerja adalah beban kerja mental.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Pekerja

- a. Meningkatkan kepercayaan diri bahwa dirinya mampu untuk melakukan semua tugas yang diberikan dan meningkatkan keterampilan kerja agar dapat meminimalisir tingginya beban pekerjaan.
- b. Mengisi waktu dengan hal-hal positif seperti berolahraga ringan dan berkumpul bersama keluarga untuk mengurangi stres.

- c. Mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dengan keluarga. Dukungan sosial keluarga mampu mengurangi stres kerja sehingga diharapkan pekerja mendapatkan waktu maksimal untuk dapat bersama dengan keluarga.

V.2.2 Bagi Perusahaan

- a. Membangun komunikasi informal rutin antara manajer atau atasan kepada karyawannya. Atasan dan karyawannya harus dapat berkomunikasi secara bebas baik pada saat bekerja maupun di luar jam kerja pada tempat yang sesuai. Atasan sebaiknya menunjukkan sikap bahwa mereka terbuka untuk diskusi dan ingin memiliki hubungan baik dengan pekerja. Memberikan kesempatan untuk berbicara informal antara manajer dengan supervisor dan supervisor dengan karyawannya setelah pertemuan formal.
- b. Menyediakan konseling bagi pekerja mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Melakukan observasi untuk menilai distribusi beban kerja dimana pekerjaan harus dapat dilakukan tanpa kekurangan waktu. Apabila terdapat beban kerja yang tidak terdistribusi dengan adil, dapat dilakukan penambahan pegawai, meningkatkan metode kerja atau peralatan untuk pekerja dengan beban kerja lebih.
- d. Meniadakan sistem kontrak agar dapat mengurangi kekhawatiran pekerja mengenai ketidakpastian pekerjaan.
- e. Membantu pekerja untuk mengungkapkan ide-ide mereka mengenai peningkatan produktivitas kerja melalui saran singkat atau dengan mengadakan diskusi kelompok kecil.

V.2.3 Bagi Klinik Perusahaan

- a. Memberikan informasi atau *health talk* mengenai tanda dan gejala stres kerja pada karyawan serta kewajiban untuk melaporkannya apabila pekerja mengalami hal tersebut agar PT. X memiliki karyawan yang sehat dan dapat bekerja maksimal.

- b. Lebih mengenali tanda dan gejala stres kerja pada karyawan sehingga dapat menghemat biaya pengobatan pegawai dan dapat menurunkan kejadian *over diagnosis*.

V.2.4 Bagi Peneliti Lain

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat menyebabkan stres kerja seperti promosi jabatan, kepribadian tipe A, keterampilan yang tidak digunakan, pelatihan kerja dan upah karyawan, dukungan sosial dari keluarga dan lain-lain.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan *cut off point* yang sesuai untuk dapat mengkategorikan skor responden.

