

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok sebagian besar memiliki masa kerja lama yaitu lebih dari 5 tahun.
- b. Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok sebagian besar terdiri dari usia muda yaitu kurang dari 50 tahun.
- c. Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok sebagian besar terdiri dari jenis kelamin laki-laki.
- d. Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok sebagian besar mengalami beban kerja yang tinggi.
- e. Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok sebagian besar mengalami rutinitas kerja monoton.
- f. Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok sebagian besar mengalami insomnia sedang.
- g. Terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja dalam bentuk insomnia pada pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok.
- h. Terdapat hubungan yang bermakna antara usia dengan stres kerja dalam bentuk insomnia pada pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok.
- i. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan stres kerja dalam bentuk insomnia pada pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok.
- j. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja dalam bentuk insomnia pada pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok.

- k. Terdapat hubungan yang bermakna antara rutinitas kerja monoton dengan stres kerja dalam bentuk insomnia pada pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok.

V.2 Saran

V.2.1 Saran Bagi Pekerja Unit Produksi PT Cahaya Mandala

Pekerja unit produksi PT Cahaya Mandala Depok yang memiliki insomnia ringan, insomnia sedang dan insomnia berat sebaiknya memeriksakan diri ke dokter untuk mendapatkan pengobatan.

V.2.2 Saran Bagi PT Cahaya Mandala

PT Cahaya Mandala Depok sebaiknya melakukan rotasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengurangi kejenuhan yang berdampak pada stres kerja.

V.2.3 Saran Bagi Serikat Pekerja

- a. Peningkatan kemampuan pengurus dalam bernegosiasi dengan pimpinan perusahaan mengenai rutinitas kerja monoton yang dialami pekerja yang menimbulkan dampak kejenuhan.
- b. Peningkatan kemampuan pengurus dalam bernegosiasi dengan pimpinan perusahaan mengenai kesejahteraan pekerja dalam hal ini adalah gaji yang diterima pekerja yang dapat menimbulkan stres pada pekerja.

V.2.4 Saran Bagi Kementrian Terkait

V.2.4.1 Sara Bagi Kemenarketrans

Pihak kementrian tenaga kerja dan transmigrasi lebih memperhatikan kesehatan para pekerja khususnya mengenai stres kerja dengan cara bekerjasama dengan pihak perusahaan untuk mengurangi angka kejadian stres kerja dengan cara melakukan rotasi kerja untuk mengurangi kejenuhan pekerja.

V.2.4.2 Saran Bagi Kementerian Kesehatan

Pihak kementerian kesehatan memberikan penyuluhan kepada perusahaan mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja pada pekerja serta gejala yang timbul seperti gejala perilaku yaitu insomnia, guna menurunkan angka kejadian stres kerja di perusahaan.

V.2.5 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Pengambilan sampel dilakukan secara lebih luas, Sampel diharapkan tidak hanya dari satu perusahaan saja, namun dari beberapa perusahaan sehingga dengan cakupan sampel yang lebih luas diharapkan lebih mampu menggambarkan stres kerja di wilayah Depok.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti variabel-variabel lainnya yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab stres kerja yang belum sempat diteliti.

