

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Setelah dilakukannya penelitian pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, dari 201 pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia yang menjadi responden penelitian, diperoleh 105 (52,2%) pekerja perempuan mengalami kesejahteraan psikologis tingkat sedang. Berdasarkan distribusi frekuensi faktor demografis pekerja, diperoleh tidak ada perbedaan yang signifikan terkait jumlah pekerja perempuan usia tua dengan pekerja perempuan usia muda, yaitu 101 (50,2%) pekerja perempuan usia tua dan 100 (49,8%) pekerja perempuan usia muda. Selain itu diketahui 191 (95%) pekerja perempuan berada pada pendidikan terakhir kategori rendah, yaitu lulusan SMA/SMK/MA/MAK/Sederajat, sebanyak 35 (17,4%) pekerja perempuan berstatus tidak menikah, sebanyak 104 (51,7%) pekerja perempuan memiliki anak ≥ 2 . Untuk variabel beban kerja mental, diketahui bahwa tingkat beban kerja mental pekerja perempuan didominasi oleh tingkat usaha cukup besar, yaitu sebanyak 87 (43,3%) pekerja. Ditemukan sebanyak 98 (48,8%) pekerja perempuan mengalami konflik peran ganda tingkat sedang. Diketahui pula sebanyak 71 (35,3%) pekerja perempuan memiliki dukungan sosial tingkat sedang dan 2 (1%) pekerja perempuan memiliki dukungan sosial tingkat rendah.
- b. Tidak terdapat hubungan antara faktor demografis (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jumlah anak) dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.
- c. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.

- d. Terdapat hubungan antara konflik peran ganda tinggi dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.
- e. Terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja perempuan bagian produksi di PT A Indonesia.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Responden

- a. Membicarakan pembagian tanggung jawab keluarga kepada anggota keluarga lainnya. Hal ini agar pekerja perempuan tidak mengalami konflik peran dan masih memiliki waktu untuk dirinya sendiri, seperti untuk mengembangkan potensi dirinya.
- b. Pekerja perempuan diharapkan mampu menjaga kesejahteraan dan menghindari tekanan pada dirinya. Hal tersebut dapat dengan cara menyisihkan waktu untuk beristirahat yang cukup, meluangkan waktu untuk menjalankan kegiatan yang disukai, menjalin komunikasi dengan anggota keluarga, teman, tetangga, rekan kerja, dan orang disekitarnya.
- c. Pekerja perempuan dapat membiasakan rutin berolahraga atau mengikuti kegiatan relaksasi untuk mengurangi tekanan. Hal ini bisa dilakukan secara bertahap dimulai dari olahraga yang ringan bagi tubuh. Selain itu, pekerja perempuan juga dapat memanfaatkan konten-konten olahraga atau relaksasi dari media sosial seperti Youtube atau Tiktok sehingga dapat mengetahui gerakan olahraga atau relaksasi yang tepat.
- d. Membangun hubungan baik dengan rekan kerja ataupun orang disekitarnya. Hal ini dapat dimulai dari saling berkomunikasi, saling mendukung, dan membantu antar rekan kerja.

V.2.2 Bagi PT A Indonesia

- a. Menambah jumlah pekerja dibagian produksi agar target produk dapat terpenuhi tanpa adanya lembur kerja.
- b. Membuat jadwal shift kerja yang adil dan disesuaikan dengan jumlah pekerja yang dibutuhkan. Dalam membuat jadwal shift perusahaan juga

harus memperhatikan kondisi pekerjanya, seperti menghindari menempatkan pekerja yang berusia dibawah 20 tahun atau pekerja yang sedang hamil pada shift malam. Perusahaan juga diharap dapat mengaplikasikan sistem rotasi jam kerja secara berkala guna menghindari terganggunya kesehatan pekerja.

- c. Memberikan edukasi kepada pekerja perempuan terkait manajemen waktu dan menetapkan prioritas kegiatan agar para pekerja mampu menjalani seluruh peran secara seimbang. Kegiatan edukasi dapat berupa seminar dengan mendatangkan pemateri yang ahli dibidangnya.
- d. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antar rekan kerja, seperti *morning talk*, acara *gathering*, dan senam bersama. Hal ini guna menanamkan budaya saling mendukung dan membantu antar rekan kerja.
- e. Menciptakan kegiatan yang dapat menumbuhkan motivasi dan kesejahteraan pekerja. Seperti pemberian *reward* kepada satu pekerja yang memiliki kinerja atau prestasi paling baik dalam beberapa periode sekali.
- f. Perusahaan diharapkan membuka akses yang luas kepada para pekerja untuk mengajukan kendala, masalah, kritik, dan saran yang dialami. Akses ini dapat dengan menyediakan kotak dilokasi kerja atau aplikasi khusus untuk kritik dan saran.
- g. Perusahaan harus dapat mendengarkan kendala, masalah, kritik, dan saran dari pekerja serta memberikan solusi terbaik.

V.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Diharapkan pada kegiatan pengambilan data primer, peneliti dapat turun langsung dan mengawasi responden saat mengisi angket. Hal ini guna memastikan bahwa responden dapat memahami dengan baik item-item pertanyaan dari angket.
- b. Diharapkan untuk melakukan kegiatan wawancara secara langsung kepada pekerja secara lebih mendalam agar dapat mengetahui kondisi-

kondisi lain yang dialami pekerja yang mungkin ikut mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis.

- c. Menambah besar sampel penelitian setidaknya 50% dari besar sampel penelitian ini dan juga mengikutsertakan kelompok pekerja laki-laki sebagai subjek dalam penelitian.
- d. Diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti yang kemungkinan memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis pekerja.