

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian pada pekerja di PT. X terkait hubungan hazard psikososial dan determinan demografi, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari total 61 responden, jumlah antara pekerja yang mengalami stres dengan intensitas rendah dan tinggi tidak berbeda signifikan atau dapat dikatakan berimbang. Sebanyak 31 (50,8%) pekerja mengalami stres dengan intensitas rendah dan sisanya sebanyak 30 (49,2%) pekerja mengalami stres dengan intensitas tinggi.
- b. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari determinan demografis (usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan), tidak ada perbedaan yang signifikan antara pekerja dengan usia muda (31 orang) dan tua (30 orang). Dalam hal jenis kelamin, mayoritas pekerja didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 40 (65,6%) pekerja dan sisanya adalah laki-laki. Mayoritas pekerja juga belum menikah, yaitu sebanyak 42 (68,9%) pekerja dan sisanya adalah pekerja yang sudah menikah. Untuk tingkat pendidikan sendiri, hampir seluruh pekerja memiliki pendidikan terakhir Diploma keatas. Hanya satu pekerja yang memiliki pendidikan terakhir SMA kebawah dikarenakan masih menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
- c. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari hazard psikososial (dukungan sosial, hubungan sosial, dan *loneliness*), mayoritas pekerja memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, yaitu sebanyak 46 (75,4%) pekerja. Dalam hal hubungan sosial, sebanyak 47 (77%) pekerja memiliki tingkat hubungan sosial yang beragam. Disisi lain, tingkat *loneliness* pada bekerja dapat dikatakan berimbang. Sebanyak 31 (58,8%) pekerja memiliki tingkat *loneliness* rendah dan 30 (49,2%) sisanya memiliki tingkat *loneliness* yang tinggi.
- d. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari determinan pekerjaan (penghasilan, masa kerja, beban kerja mental, iklim organisasi)

- e. Pada determinan demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan), terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja. Disisi lain, tidak terdapat hubungan antara variabel usia, status pernikahan, dan tingkat pendidikan dengan kejadian stres kerja pada pekerja PT. X tahun 2024.
- f. Pada determinan psikososial (hubungan sosial, dukungan sosial, *loneliness*), tidak terdapat hubungan dengan kejadian stres kerja pada pekerja PT. X tahun 2024.
- g. Pada determinan pekerjaan (penghasilan, masa kerja, beban kerja mental, iklim organisasi), terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian stres kerja. Disisi lain, tidak terdapat hubungan antara variabel penghasilan, masa kerja, dan iklim organisasi dengan kejadian stres kerja pada pekerja PT. X tahun 2024.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Responden

- a. Pekerja diharapkan mampu menerapkan *work-life balance* dalam kesehariannya. Pekerja perlu menjaga keseimbangan dan tanggung jawab, baik di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi meliputi tidak hanya aspek keluarga, tetapi juga kebahagiaan, kesehatan, waktu senggang, dan spiritual.
- b. Pekerja disarankan untuk mengintegrasikan rutinitas olahraga atau kegiatan relaksasi sebagai strategi untuk mengurangi tekanan. Proses ini dapat dimulai dengan melibatkan aktivitas fisik dengan intensitas ringan secara bertahap.
- c. Pekerja diharapkan dapat membangun relasi yang positif dengan rekan kerja dan individu di sekitar, karena itu merupakan langkah awal yang sangat penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Relasi tersebut melibatkan komunikasi aktif, saling memberikan dukungan, dan bersedia membantu sesama rekan kerja.
- d. Pekerja diharapkan dapat berkomunikasi, baik dengan keluarga maupun rekan kerja, terkait pembagian peran dan tanggung jawab. Hal tersebut

dilakukan agar pekerja dapat mengelola konflik peran dan mempertahankan waktu yang cukup untuk pengembangan potensi diri.

V.2.2 Bagi Perusahaan X

- a. Penyediaan kegiatan rutin untuk menyegarkan pikiran (*refreshing*) disela-sela pekerjaan seperti olahraga, *morning talk*, dan lainnya. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan pekerja menjalani kegiatan mereka dengan seimbang agar tercapainya *work-life balance*.
- b. Menciptakan sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pekerja, misalnya dengan memberikan penghargaan atau *reward* kepada pekerja yang berhasil mencapai kinerja atau prestasi terbaik dalam periode tertentu.
- c. Penyediaan fasilitas konseling yang terbuka dan *responsive* bagi para pekerja untuk menyampaikan kendala, masalah, kritik, dan saran serta solusi atas permasalahan terkait pekerjaan yang mereka hadapi.

V.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Dalam pengumpulan data primer, diharapkan peneliti dapat melakukan pengawasan langsung terhadap responden saat melakukan pengisian kuesioner. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa responden dapat memahami dengan jelas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.
- b. Disarankan untuk meningkatkan ukuran atau jumlah sampel penelitian, setidaknya 50% dari jumlah sampel awal penelitian ini.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengikutsertakan variabel lain yang tidak dilibatkan, dimana variabel tersebut mungkin memiliki korelasi dengan stres kerja.