

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari analisis penelitian yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja: Perspektif Manajemen Kesehatan Kerja di Sektor Konstruksi PT X Tahun 2025” dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pekerja di sektor konstruksi PT X sebagian besar mengalami stres kerja kategori ringan (51%), dengan mayoritas berusia ≥ 38 tahun (55,2%) dan memiliki masa kerja ≥ 5 tahun (89,6%). Selain itu, sebagian besar pekerja (63,5%) menilai iklim organisasi dalam kategori tidak baik. Oleh karena itu, diperlukan penerapan manajemen kesehatan kerja melalui pemantauan stres kerja secara berkala, perbaikan iklim organisasi, serta penyediaan program manajemen stres dan dukungan psikologis untuk mencegah peningkatan tingkat stres kerja.
- b. Berdasarkan hasil analisis secara bivariat, faktor demografi usia memiliki nilai ($p\text{-value} = 0,906$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada pekerja sektor konstruksi PT X. Maka dari itu, pengendalian stres kerja perlu diterapkan secara menyeluruh pada semua kelompok usia melalui program manajemen kesehatan kerja, seperti konseling, pelatihan pengelolaan stres kerja, dan pemantauan kesehatan mental.
- c. Berdasarkan hasil analisis secara bivariat, faktor demografi masa kerja memiliki nilai ($p\text{-value} = 1,000$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja sektor konstruksi PT X. Namun, seluruh pekerja dengan masa kerja pendek dan panjang tetap berisiko mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan, sehingga diperlukan penerapan manajemen kesehatan kerja melalui pengaturan beban kerja serta penerapan strategi koping sehat, seperti *mindfulness* dan teknik relaksasi berbasis *cognitive-behavioral therapy* (CBT).

- d. Berdasarkan hasil analisis secara bivariat, variabel iklim organisasi memiliki nilai ($p\text{-value} = 0,011$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada pekerja sektor konstruksi PT X. Oleh karena itu, pengendalian stres kerja perlu difokuskan pada perbaikan iklim organisasi melalui peningkatan komunikasi, dukungan atasan dan rekan kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

V.2 Saran

a. Bagi Pekerja

- 1) Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan untuk meningkatkan suasana kerja yang lebih kondusif.
- 2) Menerapkan pengelolaan stres secara mandiri, seperti mengatur waktu istirahat, menjaga kondisi kesehatan, dan menyampaikan keluhan kerja melalui media yang tersedia, seperti atasan langsung, bagian HRD/K3, maupun forum komunikasi internal.

b. Bagi Tempat Penelitian

- 1) Melakukan upaya perbaikan iklim organisasi melalui peningkatan kualitas kepemimpinan dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.
- 2) Memberikan kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab kerja untuk mengurangi potensi stres kerja.
- 3) Menyediakan program pendukung kesejahteraan pekerja, seperti pembinaan, konseling, atau program kesejahteraan pekerja, untuk menurunkan tingkat stres kerja.
- 4) Melakukan evaluasi iklim organisasi secara berkala sebagai bagian dari upaya pencegahan stres kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Melakukan penelitian terhadap variabel lain yang belum diteliti sebelumnya namun berpotensi berhubungan dengan stres kerja.

- 2) Melakukan penelitian pada populasi yang lebih luas atau pada sektor lain yang masih jarang menjadi objek penelitian.