

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang telah dilakukan pada tenaga kerja PT. Megasawindo Perkasa bagian perawatan, pemupukan, dan pemanenan Tahun 2016, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres akibat kerja pada tenaga kerja PT. Megasawindo Perkasa sebagai berikut :

1. Kurang dari separoh tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa mengalami stress akibat kerja tinggi.
2. Lebih dari separoh tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa memiliki tingkat pendidikan rendah.
3. Lebih dari separoh tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa memiliki masa kerja lama.
4. Kurang dari separoh tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa memiliki hubungan interpersonal Kurang baik.
5. Kurang dari separoh tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa memiliki beban kerja berat.
6. Tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan kejadian stress akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa.
7. Tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kejadian stress akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa.

8. Terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan kejadian stress akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo.
9. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kejadian stress akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja pada tenaga kerja perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

- 1 Memberikan tenaga kerja kesempatan untuk melakukan kegiatan *refreshing* seperti dengan mengadakan olah raga bersama dan tetap melanjutkan kegiatan pengajian bersama yang sudah dijadwalkan.
- 2 Memberikan informasi kepada seluruh tenaga kerja terkait perubahan system kerja yang terjadi di perusahaan.
- 3 Mengadakan rotasi kerja pada tenaga kerja dengan masa kerja ≥ 5 tahun agar tenaga kerja tidak merasa bosan dengan lingkungan kerja yang ada.
- 4 Menjalin komunikasi yang baik dengan mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat tenaga kerja serta memberikan solusi terhadap keluhan tenaga kerja terkait pekerjaan.
- 5 Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan