

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian analisis statistic dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dengan kelelahan kerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dengan kelelahan kerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan di PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman

#### **5.2 Implikasi penelitian**

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting yang dapat memberikan manfaat kepada:

1. Untuk mengurangi beban kerja karyawan, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan jumlah keluhan dari karyawan, jam kerja, jenis pekerjaan, dan bahkan usia karyawan. Terkadang keluhan dari karyawan tidak menjadi *concern* utama bagi perusahaan sehingga hal tersebut dianggap hal biasa yang pada intinya ini merupakan *feedback* bagi perusahaan sehingga perusahaan mengetahui apa yang terjadi pada karyawannya, dan apa yang harus perusahaan lakukan terhadap karyawannya. Permasalahan beban kerja lainnya seperti karyawan bekerja untuk waktu yang lama, pada

waktu lembur dan bahkan pada saat liburan, ini juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pengelolaan beban kerja karyawan harus diiringi dengan pengelolaan jam kerja yang baik yang harus dilakukan oleh perusahaan. Tidak hanya itu perusahaan juga harus mampu memperhatikan efek dari beban kerja tersebut apakah akan berdampak baik kepada kinerja atau sebaliknya akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu pengelolaan beban kerja yang baik perlu dilakukan perusahaan seperti menanggapi keluhan dari karyawan dimana adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap perusahaan yang disampaikan baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu pengelolaan jam kerja juga merupakan salah satu cara dalam mengelola beban kerja, sehingga karyawan tidak perlu lagi bekerja pada waktu lembur dan bahkan pada waktu libur secara terus menerus.

2. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: (1) penerangan/cahaya di tempat kerja, (2)

Temperatur atau suhu udara di tempat kerja, (3) Sirkulasi udara di tempat kerja, (4) Kebisingan di tempat kerja, (5) Bau tidak sedap di tempat kerja, (6) Tata warna di tempat kerja, (7) Dekorasi di tempat kerja, (8) Musik di tempat kerja, dan (9) Keamanan di tempat kerja. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan.

3. Untuk mengurangi kelelahan kerja pihak perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan serta perlu memfasilitasi kondisi lingkungan kerja yang nyaman tujuannya dengan pengelolaan beban kerja yang baik terkait menanggapi keluhan dari karyawan dimana adanya rasa kurang puas dari karyawan terhadap perusahaan yang disampaikan baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu pengelolaan jam kerja juga merupakan salah satu cara dalam mengelola beban kerja, sehingga karyawan tidak perlu lagi bekerja pada waktu lembur dan bahkan pada waktu libur secara terus menerus. Serta dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan optimal, sehingga resiko karyawan mengalami kelelahan kerja saat bekerja akan berkurang.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Penulis menyebar kuesioner dengan menggunakan google form sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak., hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah responden yang hanya 40 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Keterbatasan waktu, dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
4. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut :

## 1. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak. Hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian selanjutnya.
- b. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- c. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga memengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

## 2. Bagi perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan **lebih** memperhatikan jumlah keluhan dari karyawan, jam kerja, jenis pekerjaan, dan bahkan usia karyawan agar karyawan dalam bekerja tidak merasa terkekan dan terbebani dengan pekerjaan yang diberikan.
- b. Diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mengurangi kelelahan kerja pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinawati, K. R. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Pengerajin Industri Bokor di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1920–1927.
- Amir, Taufiq. (2015). *Konsep dan panduan untuk penelitian sikap, Keribadian & perilaku*, Edisi 1. Penerbit: pranamedia Grup, jakarta.
- Anggara Feby I Made, Santika Sari Ni Luh Wahyu, Dwiputra Fidhya, Kadek Indah Yanti, Widarnandana I Gde Dhika. (2020). Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 2580-4065
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1): 74-86.
- Azhar, A., Achmad, R., & Denok, S. (2018). *Manajemen SDM Strategik*. Penerbit: Bintang Visitama Publisher, Banten.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pena Persada, Jawa Barat.
- Cahyaningrum, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management*, 1-20.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1): 11-16.
- Danang Suryonto. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Departemen Dalam Negeri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri No.12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.: Badan Penerbit

UNDIP, Semarang.

- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. *Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 71-80.
- Iskandar. (2017). *Teknik Analisis Validitas Konstruk dan Realiabilitas Instrument test dengan Software LISREL*.
- Iwan, M. R. (2018). *Kelelahan Kerja Pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda*. penerbit: Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arwana anugrah keramik, tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1): 53-63.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout, pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Penerbit: Budi Utama, Yogyakarta:.
- Kimbal, F. F., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban kerja, organizational citizenship behavior, dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Koesomowidjojo, Suci. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penerbit: Raih Asa Sukses, Jakarta
- Lady, L., & Wiyanto, A. S. (2019). Tingkat kelelahan kerja pada pekerja luar ruangan dan pengaruh lingkungan fisik terhadap peningkatan kelelahan. *Journal Industrial Servicess*, 5(1): 58-64.
- Laila, M. I. W., & Chintia, N. P. (2021). *Religiosity, Psychological Capital, dan Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja*. Penerbit: Nasya Expanding Management, Pekalongan.
- Latan, Hengki. (2014). *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan STATA*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Makmur, S. M. (2021) *The Essential of Human Resources Management*. Penerbit: Bintang Visitama Publisher, Serang.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2019). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(5).

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1): 262-278.
- Muizzudin, A. (2013). Hubungan kelelahan dengan produktivitas kerja pada pekerja tenun di PT. Alkatex Tegal. *Unnes Journal of Public Health*, 2(4).
- Niswati, U., Susilawati., & Delfriana, A. (2021). *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*. Penerbit: Merdeka Kreasi, Medan.
- Nuraini (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, Medan.
- Rachman, I., & Mahmud, N. U. (2021). Faktor Yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Pengangkut Semen Curah PT. Prima Karya Manunggal (PKM) Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*: 1498-1506.
- Rahmawati, I., Lailatus, S., & Nur, C. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Penerbit: Hak Cipta, Yogyakarta.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap Kelelahan(*burnout*) pustakawan di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Manajemen*, 3(2): 125-145.
- Rullie Annisa. (2017). *Teknik Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan di Industri*. Penerbit: Media Nusa Creative, Malang.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsu. (2017). *Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Penerbit: pusaka, jambi.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: MandarMaju, Bandung.
- Wibowo, S. H., Marji, M., & Kurniawan, A. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Pabrik Kerupuk. *Sport Science and Health*, 4(6): 518-530.
- Wilda. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(13).
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Hanifa, D. S., Marlina, L., Hikmah, H., Sugiarto, A.W., Rusidarma, A. P., Purba, S., Tsanya, W. F., Ristia, T. D.,



Edison, H., Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Insania, Jakarta.

Yusuf, H. (2011). Pengaruh Kondisi Organisasi terhadap Kejenuhan Kerja Pekerja Sosial yang Bekerja di Panti Sosial Penyandang Cacat di Indonesia. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 16(3).

Yusuf, Muri. (2014). *Metode penelitian, Kulitatif, Kuntitatif dan Penelitian gabungan*. Penerbit: KDT, Jakarta.

Zulfikar, L., & Sinta. (2022). *Dampak Kualitas Lingkungan Kerja dan Status Gizi pada Tenaga Pendidik Perguruan Tinggi*. Penerbit: NEM, Maluku.