

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa karyawan produksi memiliki tingkat kelelahan kerja yang sedang pada kategori aspek pelemahan kegiatan dan pelemahan motivasi dan memiliki tingkat kelelahan kerja yang berat pada kelelahan fisik, sedangkan karyawan non-produksi memiliki tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah pada kategori aspek pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik. Karyawan produksi cenderung memiliki kelelahan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelelahan kerja yang dimiliki oleh karyawan non-produksi. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kelelahan kerja antara karyawan produksi dengan karyawan non-produksi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan:

1. Bagi organisasi / perusahaan

Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dampak positif dan negatif dari kelelahan kerja, karena kelelahan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Tekanan organisasi harus dikendalikan dan dikelola dengan baik sehingga dapat meringankan dampak negatif dari kelelahan kerja. Sebaiknya perusahaan melakukan pemberian pemahaman akan efek negatif dan positif yang bisa terjadi akibat kelelahan kerja. Aspek-aspek dan indikator pemicu kelelahan kerja dapat

menjadi acuan untuk melakukan evaluasi sistem kerja. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan dapat mengadakan kegiatan-kegiatan refreshing paling tidak satu kali dalam satu tahun (misal: *family gathering*). Kegiatan seperti ini selain dapat mengurangi kelelahan akibat bekerja, juga dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan satu dengan karyawan lain, membuat hubungan kerja sama lebih erat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk kedepannya. Diharapkan juga pada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan bahaya kelelahan yang bisa terjadi pada karyawan dan meningkat pola kerja yang dapat meminimalisir kelelahan kerja pada karyawan.

## 2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi didalam perusahaan, karena berbagai perubahan itu akan menimbulkan dampak bagi karyawan, baik dampak positif maupun negatif. Karyawan juga harus dapat menjaga kesehatan fisik dan kesehatan mental. Di samping itu, karyawan juga harus pandai menjaga emosi agar tidak mudah mengalami tingkat kelelahan tinggi. Terakhir karyawan juga harus dapat menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan agar tercipta suatu lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari ancaman kelelahan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan hal-hal yang menjadi keterbatasan penelitian yaitu dalam pendistribusian skala pada

penelitian ini tidak dapat tersebar secara langsung melainkan melalui *google form*. Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan pendistribusian skala secara langsung dengan *booklet*. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk melakukan penelitian ini pada subjek yang lebih luas agar hasil yang didapatkan lebih bervariasi. Misalnya, penelitian dapat dilakukan dalam lingkup yang lebih sempit seperti di dalam suatu organisasi saja. Sehingga ketika terdapat perbedaan kelelahan kerja pada karyawan produksi dan karyawan non-produksi dalam suatu organisasi yang sama, dapat menjadi keuntungan bagi organisasi untuk meminimalisir kelelahan kerja pada karyawannya.