

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan kelelahan kerja pada karyawan produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon Banten yang menyatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini di tolak. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,224 dengan taraf signifikan sebesar $p = 0.043$ ($p < 0.05$). Sedangkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon Banten 15 orang (25%) memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja fisik yang negatif. Sedangkan 52 orang (86,67%) memiliki kategorisasi kelelahan kerja sedang, 7 orang (11,66%) memiliki kategorisasi kelelahan kerja rendah. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.050. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi sebesar 5% terhadap kelelahan kerja, sedangkan 95% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor individu, usia pekerja, sikap kerja, masa kerja pekerja dan lamanya bekerja. Sehingga kelelahan dalam bekerja tidak dirasakan oleh individu yang disebabkan karena karyawan mudah beradaptasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik yang diterima oleh setiap individu berbeda dengan yang lainnya dan karyawan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon Banten mudah beradaptasi.

B. SARAN

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan tetap menjaga kestabilan karyawan khususnya karyawan produksi agar kelelahan kerja tidak meningkat serta memperhatikan tempat lingkungan kerja dibagian produksi agar semakin banyak karyawan mempersepsikan lingkungan kerja fisik secara positif sehingga kualitas perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon Banten dapat terjaga dan semakin berkembang dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja yaitu seperti usia pekerja, sikap pekerja, masa kerja, lama bekerja dan beban kerja sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Untuk menghindari hambatan yang terjadi saat proses penyebaran skala, sebaiknya peneliti segera memberikan skala pada saat kondisi perusahaan sedang mengalami permasalahan yang sedang diajukan dan jarak yang diberikan untuk penyebaran kuisioner tidak terlampau jauh dari jarak wawancara, agar saat responden mengisi kuisioner menyesuaikan dengan kondisi saat ini yang sedang dirasakan oleh responden. Selain itu penyebaran skala sebaiknya dilakukan sendiri tanpa adanya atasan yang mendampingi sehingga responden tidak melakukan *faking good* terhadap skala yang diberikan.