

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *fatigue* pada karyawan tambang batubara. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima dengan perolehan nilai $r_{xy} = -0,529$ dengan taraf signifikansi = 0,000 ($p < 0,001$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *fatigue* pada karyawan tambang batubara. Semakin baik iklim organisasi diterapkan, maka semakin kecil resiko *fatigue* yang terjadi pada karyawan tambang batubara. Begitu pula sebaliknya semakin buruk iklim organisasi yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin bertambah resiko *fatigue* yang terjadi pada karyawan tambang batubara.

Sumbangan efektif dari iklim organisasi pada penelitian ini adalah 27,984% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Dari hasil analisis yang didapat maka disarankan bagi karyawan untuk selalu mengomunikasikan keadaan yang terjadi saat bekerja di tambang dan mengoperasikan alat kepada atasan atau GL (*Group Leader*) termasuk keadaan sedang *fatigue*, diharapkan agar karyawan tidak merasa malu atau takut jika mengalami *fatigue* dan lebih baik melakukan tindakan seperti melapor agar GL tahu keadaan karyawan saat itu, untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan tetap dalam keadaan yang selamat. Selain itu agar tingkat *fatigue* pada karyawan PT. Pamapersada Nusantara District KPC Sangatta tidak termasuk golongan yang tinggi terhadap masalah *fatigue*.

2. Bagi Manajemen

Dari hasil analisis data, terdapat korelasi antara *fatigue* dengan aspek iklim organisasi yaitu aspek tanggung jawab. Aspek tanggung jawab menunjukkan skor yang paling tinggi, karena tanggung jawab yang semakin besar dan dirasa berat oleh karyawan, sehingga menimbulkan *fatigue*. Saran untuk manajemen adalah selalu melakukan komunikasi, dukungan

juga penghargaan pada karyawan untuk meminimalisir timbulnya *fatigue* pada karyawan.

Selain itu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa lama kerja karyawan yang lama kerjanya sudah 8-14 tahun, menunjukkan ada resiko timbulnya *fatigue*, kemungkinan karena karyawan sudah jenuh dan pekerjaannya monoton sehingga *fatigue* lebih banyak muncul pada karyawan dengan lama kerja tersebut. Selanjutnya bagi karyawan yang berusia 34-49 tahun, hasil analisis data juga menunjukkan kecenderungan *fatigue* yang tinggi, dikarenakan kondisi fisik yang semakin lama semakin menurun dan tidak seharusnya lagi melakukan pekerjaan yang melelahkan, karena akan berdampak pada kesehatan jangka panjang.

Saran bagi manajemen adalah dapat dipertimbangkan untuk mengadakan rotasi atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang dinilai sudah pantas, juga untuk selalu memantau kesehatan fisik maupun mental karyawan agar tidak mudah sakit atau jenuh dengan pekerjaan yang ditekuni.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa lebih melakukan penelitian terkait *fatigue* (kelelahan kerja) pada komunitas atau organisasi yang lain, sehingga teori *fatigue* dalam psikologi kesehatan kerja juga bisa lebih berkembang sehingga banyak orang juga lebih paham mengenai *fatigue* dan

bagaimana akibat terjadinya *fatigue* dalam suatu perusahaan dan diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak. Selain itu fokus *fatigue* yang diharapkan untuk diteliti adalah persoalan mengenai *fatigue* secara mental.

