

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan tingkat pendidikan dengan beban psikososial yang dibuktikan dengan nilai $Pvalue = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini didukung karena perbedaan jenjang atau tingkat pendidikan dari pada karyawan yang lebih tinggi memiliki cara pandang yang lebih baik, penuh pertimbangan terhadap pekerjaan yang akan di lakukan dan juga cara menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam pekerjaan.
2. Ada hubungan status pernikahan dengan beban psikososial yang dibuktikan dengan nilai $Pvalue = 0,001 < \alpha = 0,05$. Kehadiran dari pada orang terdekat atau orang terkasih didalam suatu pekerjaan juga dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaanya. Sehingga karyawan lebih mampu untuk dapat menyelesaikan masalah dalam lingkup keluarga yang dapat mengganggu pekerjaan sehingga dapat meminimalisir risiko terjadinya beban psikososial.
3. Ada hubungan masa kerja dengan beban psikososial yang dibuktikan dengan nilai $Pvalue = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini didukung karena semakin lama karyawan bekerja semakin besar pula tanggung jawab atau pekerjaan yang di lakukan. Pekerjaan yang berulang-ulang dan di lakukan dalam waktu yang lama mengaktifatkan kejenuhan atau kebosanan dari pada karyawan. Suatu pekerjaan yang di lakukan dengan kondisi atau perasaan yang tidak sejalan dengan apa yang akan di kerjakan dapat menjadikan beban tersendiri dari pada karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupate Gorontalo

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten gorontalo dalam meminimalisir resiko terjadinya beban psikososial yang dapat berdampak buruk pada kesehatan dan kualitas daripada para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, hubungan yang baik antar sesama karyawan, kemampuan dan sikap pegawai secara terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan dan tupoksi karyawan sehingga para pkaryawan akan dapat menguasai bidang pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dan juga diharapkan seluruh pegawai yang ada di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten gorontalo agar senantiasa bekerja secara maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya. Dan perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang faktor lain yang berhubungan dengan beban psikososial.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2008. Sikap Manusia : Teori dan Pengukuranya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang, S dan Ari, S. 2013. Statistik Kesehatan “Parametrik, non Parametrik, Validitas, Reliabilitas (Nuha Medika).
- Dickson, K.E. dan Lorenz, A. 2009. Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandar workers: A preliminary investigation. Institute of Behavioral and Applied Management. Vol 24 (1): 166-191.
- Ernawati. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating,,Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan
- Effendi, Usman. Asas Manajemen. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- Fatnar, V.N dan Anam C. 2014. Kemampuan Interaksi Sosial Antara Remaja yang Tinggal di Pondok Pesantren dengan Tinggal Bersama Keluarga.
- Holid A, dan Meilani R.I. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah PerguruanTinggi di Indonesia. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.
- Harriato R. 2009. Buku Ajar Kesehatan Kerja. Penerbit Buku Kedokteran Jakarta EGC.
- Jeyarantam, J. Dan David K. 2009. Buku Ajar Praktik Kedokteran Kerja, Jakarta: EGC.
- Kementerian Kesehatan. 2011. Seri Pedoman Tatalaksana Penyakit Akibat Kerja bagi Petugas Kesehatan: Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial di Tempat Kerja
- Kementerian RI, 2018. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018. Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. No 567. Jakarta.
- Lian, A. M. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Social dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 109

- Notoadmodjo. 2010. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta. Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas, Padang, 2014.
- Nurasyad V.Y.B. 2017. Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Psikososial Pada Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills.
- Nurhidayati, W.O. (2016) Hubungan Suhu Ruangan dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Unit Instalasi Binatu RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Tesis. Program
- Purnama D.A, Satriangara M.F, Mallapiang F. 2017. Gambaran Faktor Psikososial Terhadap Kinerja pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.
- Santoso, B. 2010. *Skema dan Mekanisme Pelatihan : Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta : Yayasan Tumbuh Karang Indonesia
- Setyawati, L. 2010. *Selintas Tentang kelelahan Kerja*. (Yogyakarta: Amara Books)
- Situmeang, R.R. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. Universitas Prima Indonesia
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sofyang, Dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
- Sugiono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Suwatno dan Juni, P. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.