

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Melalui hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 pekerja proyek pembangunan Jalan Tol Cinere–Jagorawi Seksi 3 PT. PP Presisi Tbk., didapatkan bahwa:

- a. Distribusi frekuensi kinerja pekerja didominasi dengan kinerja yang kurang baik yaitu sebanyak 49 responden (54,4%).
- b. Distribusi frekuensi usia pekerja diketahui mayoritas berusia muda (≤ 35 tahun) yaitu sebanyak 74 pekerja (82,2%). Untuk pendidikan, diketahui terdapat lebih banyak pekerja dengan pendidikan terakhir di tingkat dasar yaitu sebanyak 65 pekerja (72,2%). Lalu pada variabel budaya keselamatan, didominasi dengan budaya di tingkat rendah yaitu sejumlah 52 pekerja (57,8%). Motivasi pekerja cenderung berada pada tingkat tinggi dengan jumlah 46 pekerja (51,1%). Sedangkan untuk status hidrasi diketahui mayoritas pekerja memiliki hidrasi rendah atau cenderung mengalami dehidrasi yaitu sebanyak 55 orang (61,1%).
- c. Tidak terdapat hubungan antara usia dengan kinerja pekerja dengan nilai *p-value* sebesar 1,000 ($p > 0,05$) dan POR 1,093.
- d. Tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja pekerja dengan nilai *p-value* 0,674 ($p > 0,05$) dan nilai POR sebesar 0,731.
- e. Terdapat hubungan antara budaya keselamatan dengan kinerja pekerja dimana nilai *p-value* yang didapatkan yaitu 0,026 ($p < 0,05$) dan nilai POR sebesar 2,896, yang artinya pekerja dengan budaya keselamatan tinggi berisiko 2,896 kali lebih rendah terhadap penurunan kinerja.
- f. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pekerja dimana didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) serta nilai POR 7,027. Maka, dinyatakan bahwa pekerja dengan motivasi kerja tinggi memiliki risiko sebesar 7,027 kali lebih rendah terhadap penurunan kinerja.

- g. Terdapat hubungan antara status hidrasi dengan kinerja pekerja dengan didapatkannya nilai *p-value* 0,016 ($p < 0,05$) serta nilai POR 3,206 yang artinya pekerja dengan status dehidrasi memiliki risiko 3,206 kali lebih tinggi terhadap penurunan kinerja pekerja.
- h. Berdasarkan analisis multivariat, variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan dengan hubungannya terhadap kinerja pekerja proyek pembangunan Jalan Tol Cinere–Jagorawi Seksi 3 PT. PP Presisi Tbk., dengan *p-value* 0,000 [POR = 5,828 (95% CI; 2,193-15,492)].

V.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

- 1) Menekankan kedisiplinan pekerja dalam berbudaya keselamatan demi meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan upaya sebagai berikut.
 - a) Memberikan dorongan pada pekerja untuk menjalankan setiap prosedur aman dalam bekerja,
 - b) Memberikan dorongan pada pekerja untuk dapat melaporkan kelalaian atau kesalahan yang terjadi dalam proses kerja sehingga dapat menghindari terjadinya kecelakaan,
 - c) Memberikan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman pekerja terhadap pentingnya berbudaya keselamatan.
- 2) Melakukan upaya yang dapat meningkatkan motivasi pekerja, misalnya dengan pemberian apresiasi atau penghargaan, pemberian bonus, peningkatan gaji, dan lain sebagainya.
- 3) Memperhatikan penyediaan air mineral untuk menjaga kecukupan hidrasi pekerja. Karena lokasi area kerja proyek tol cukup luas dan panjang, maka upaya dapat dilakukan dengan menyediakan kendaraan khusus untuk membawa suplai air minum dari satu area ke area kerja lainnya.

b. Bagi Responden

- 1) Membiasakan diri untuk selalu mematuhi prosedur keselamatan kerja yang ada, meminimalisir kelalaian dalam proses kerja, serta melaporkan kelalaian yang terjadi.

- 2) Menjaga motivasi diri untuk tetap dapat bekerja secara maksimal dan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja.
- 3) Membiasakan diri untuk mencukupi kebutuhan cairan, dengan mengonsumsi air mineral minimal 8 gelas sehari atau setara 2 liter, untuk menghindari dehidrasi dalam upaya mempertahankan kinerja kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melaksanakan penelitian dengan lebih lanjut/ lebih mendalam terkait faktor kinerja pekerja lainnya yang belum diteliti pada faktor individu (jenis kelamin, kepuasan kerja, status gizi, asupan makan), faktor pekerjaan (masa kerja, durasi kerja, beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja), serta faktor organisasi (kepemimpinan, iklim organisasi). Selain itu, penelitian lanjutan dapat juga dilakukan dengan menggunakan metode dan pengujian lain, misalnya dengan desain penelitian *case control* atau *cohort*.