

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Sebanyak 45 pegawai memiliki *work ability* baik (45,4%) sedangkan 54 pegawai lainnya memiliki *work ability* buruk (54,5%). Pegawai dengan tingkat stres rendah berjumlah 32 pegawai (32,3%) sedangkan 67 pegawai lainnya memiliki tingkat stres kerja tinggi (67,7%). Sebanyak 55 pegawai berusia ≤ 37 tahun (55,6%) dan 44 pegawai lainnya berjumlah 44 orang (44,4%). Pegawai laki-laki berjumlah 51 orang (51,5%) dan perempuan berjumlah 48 orang (48,5%). Sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan tinggi (92,9%). Pegawai dengan status menikah mencapai 84 orang (84,8%). Sebanyak 92 dari 99 pegawai memiliki masa kerja ≥ 5 tahun (92,9%). Selanjutnya, proporsi pegawai yang pernah mengalami rotasi kerja sebanyak 87 dari 99 pegawai (87,9%)
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap *work ability* pada pegawai PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya dengan $p\text{-value} = 0,003$ dan nilai POR = 4,209 (95% CI: 1,708-10,369) yang dapat diartikan bahwa pekerja dengan tingkat stres kerja yang tinggi berisiko 4,209 kali memiliki *work ability* buruk.
- c. Berdasarkan analisis multivariat didapatkan bahwa variabel rotasi kerja menjadi variabel yang paling berhubungan dengan *work ability* pada pegawai PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya dengan $p\text{-value} = 0,000$ dan nilai POR = 76,951 (95% CI: 12,524 - 472,811) sehingga dapat diartikan bahwa pekerja yang pernah mengalami rotasi kerja berisiko 76,951 kali memiliki *work ability* buruk.

V.2 Saran

V.2.1. Bagi Pegawai

- a. Pegawai disarankan dapat menerapkan manajemen stres dan melakukan hal-hal positif seperti berolahraga, relaksasi, manajemen waktu, serta memilih *partner* kerja yang suportif sehingga dapat berpengaruh positif.
- b. Pegawai diharapkan untuk memperluas pengetahuan dan meningkatkan kompetensi terhadap bidang-bidang pekerjaan lain yang belum dikuasai dengan cara belajar melalui media *platform* maupun mengikuti pelatihan khusus.
- c. Pegawai disarankan untuk tetap menjaga pola hidup sehat dan memperhatikan kesehatan fisik, mental, dan sosialnya sehingga kapasitas pribadi dapat terjaga.

V.2.2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat mempertimbangkan kembali terkait minat/bakat pegawai sebelum memberikan keputusan rotasi kerja dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mempertimbangkan sehingga hal tersebut bukan bersifat paksaan.
- b. Perusahaan dapat mengontrol pemberian tugas-tugas kepada pegawai sehingga pekerjaan terhadap pegawai tidak menumpuk dan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik
- c. Perusahaan dapat memberikan fasilitas pelatihan khusus secara rutin kepada pegawai yang dirotasi sehingga pegawai dapat menguasai bidangnya.
- d. Perusahaan dapat membuat program terkait *refreshing* rutin untuk pegawai sebagai bentuk *reward* dan juga dapat meningkatkan solidaritas antar pegawai.

V.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum diteliti seperti kebisingan, beban kerja fisik, dan kompensasi finansial sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas terhadap faktor-faktor dari *work ability*.