

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 82 pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi tahun 2025, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan indikator kualitas tidur dan tingkat kelelahan, sebagian besar pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi tahun 2025 berada pada kategori kemampuan adaptasi shift kerja yang kurang baik dengan persentase sebesar 57,3%.
- b. Sebagian besar pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi tahun 2025 menggunakan strategi coping tipe *emotion-focused coping* (61,7%), diikuti oleh *less-useful coping* sebesar 30,5%, dan *problem-focused coping* sebesar 2,4%.
- c. Karakteristik individu pekerja shift menunjukkan bahwa rata-rata usia responden adalah 41,62 tahun. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki (93,9%), memiliki masa kerja > 10 tahun (51,2%), berlatar belakang pendidikan SMA/SMK/Sederajat (93,9%), memiliki tipe kronotipe malam (78,0%), serta tidak memiliki Riwayat penyakit kronis (91,5%).
- d. Sebagian besar responden berasal dari unit kerja petugas keamanan yaitu sebanyak 46 responden (56,1%), diikuti petugas pelayanan Teknik sebanyak 25 responden (30,5%), dan petugas *Dispatcher* sebanyak 11 responden (13,4%).
- e. Hasil analisis bivariat dari strategi coping dengan kemampuan adaptasi terhadap shift kerja pada pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi tahun 2025 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara strategi coping dengan kemampuan adaptasi shift kerja ( $p$ -value = 0,606).
- f. Hasil analisis bivariat dari karakteristik individu pekerja shift menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan dengan kemampuan adaptasi shift kerja pada pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi, yaitu variabel usia ( $p$ =0,503), jenis kelamin ( $p$ =0,646), masa kerja ( $p$ =0,632), latar belakang pendidikan ( $p$ =0,068), tipe kronotipe ( $p$ =0,364),

dan riwayat penyakit kronis ( $p=0,230$ ), dengan kemampuan adaptasi terhadap shift kerja pada pekerja shift ( $p\text{-value} > 0,05$ ).

g. Hasil analisis bivariat dari unit kerja dengan kemampuan adaptasi shift kerja pada pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi tahun 2025 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan ( $p\text{-value} = 0,441$ )

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut:

### a. Bagi Pekerja

- 1) Mengingat sebagian besar pekerja shift memiliki kualitas tidur yang kurang baik, pekerja disarankan untuk menerapkan manajemen tidur yang lebih teratur, seperti menjaga konsistensi waktu tidur, menciptakan lingkungan tidur yang nyaman dan minim gangguan, serta membatasi konsumsi kafein sebelum waktu tidur, untuk mendukung proses pemulihan tubuh setelah bekerja shift.
- 2) Pekerja dianjurkan untuk dapat mengelola kelelahan kerja secara aktif seperti dengan memanfaatkan waktu istirahat secara optimal serta menjaga pola makan dan hidrasi selama menjalani kerja shift.
- 3) Pekerja shift disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pengelolaan emosi dalam menghadapi stress kerja, namun dapat mengombinasikannya dengan strategi pemecahan masalah agar stress kerja dapat dikelola secara lebih efektif.
- 4) Pekerja dianjurkan untuk secara aktif mencari dan menambah informasi terkait strategi coping adaptif, baik melalui media digital, materi edukasi kesehatan kerja, maupun sumber lainnya.

### b. Bagi Perusahaan

- 1) Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja shift di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi menggunakan *emotion-focused coping*, sehingga perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan materi strategi coping ke dalam program K3 atau pelatihan rutin perusahaan, sehingga pekerja bisa memiliki pemahaman

yang lebih baik dalam memilih strategi coping yang sesuai dengan tuntutan kerja shift.

2) Memberikan pelatihan manajemen stress dan strategi coping adaptif, khususnya yang mendorong penggunaan *problem-focused coping*, seperti kemampuan perencanaan, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah terkait pekerjaan.

3) Penyediaan dukungan psikososial di tempat kerja, seperti konseling kerja atau forum diskusi internal, untuk membantu pekerja dalam mengelola tekanan pada pekerjaannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pendampingan langsung di lapangan saat pengisian kuesioner untuk meminimalkan bias informasi dan memastikan responden memahami setiap item pertanyaan dengan baik.

2) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan indikator yang lebih komprehensif dalam mengukur kemampuan adaptasi terhadap kerja shift, dengan memasukkan indikator lain seperti kesehatan fisik, kesehatan mental, serta kehidupan sosial yang sesuai dengan konsep *shift-work tolerance*.

3) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat menggambarkan perubahan kemampuan adaptasi terhadap shift kerja dari waktu ke waktu.

4) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti beban kerja, kualitas lingkungan kerja, dukungan organisasi, hingga faktor keluarga.