

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 102 pekerja bagian teknik di PT PLN (Persero) ULP Depok Kota Jawa Barat Tahun 2025 dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pekerja yang termasuk dalam kategori kinerja sangat tinggi (38,2%), pekerja termasuk kategori tinggi (29,4%), pekerja termasuk kategori rata-rata (31,4%) dan pekerja termasuk kategori rendah (1%). Mayoritas karakteristik pekerja bagian teknik di PT PLN (Persero) ULP Depok Kota termasuk kedalam kategori usia tua sebanyak (52%) dan sebagian pekerja termasuk ke dalam kategori muda sebanyak (50%). Pekerja yang pendidikan rendah sebanyak (90,2%) dan pendidikan tinggi sebanyak (9,8%). Pekerja yang sudah menikah sebanyak (74,5%) dan pekerja belum menikah (25,5%). Pekerja yang memiliki *job insecurity* tinggi sebanyak (66,7%) dan (33,3%) memiliki *job insecurity* rendah. Pekerja yang memiliki stres sangat berat sebanyak (32%), stres berat (22%), stres sedang (18%), stres rendah (16%) dan tidak stres sebanyak (14%). Pekerja memiliki work life balance tinggi sebanyak (51%) dan memiliki work life balance rendah sebanyak (49%).
- b. Hasil analisis bivariat dari faktor individu menunjukkan bahwa ketiga variabel faktor individu tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pekerja, yaitu variabel usia ($p\text{-value} = 1,000$), tingkat pendidikan ($p\text{-value} = 1,000$), dan status perkawinan ($p\text{-value} = 0,597$).
- c. Hasil analisis bivariat dari faktor psikososial diperoleh terdapat 2 variabel faktor psikososial yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pekerja, yaitu variabel *job insecurity* ($p\text{-value} = 0,014$), stres kerja ($p\text{-value} = 0,011$). Sementara variabel *work-life balance* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai ($p\text{-value} = 0,159$).
- d. Berdasarkan hasil analisis secara multivariat, stres kerja (POR = 6,359 ; 95% CI: 1,747 – 23,145) menjadi faktor yang mendominasi terhadap

variabel kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi variabel kinerja.

V.2 Saran

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

a. Bagi Pekerja

- 1) Pekerja diharapkan untuk mengikuti pelatihan manajemen stres yang dapat membantu mengelola tekanan pekerjaan secara lebih efektif melakukan teknik relaksasi seperti pernapasan dalam dan meditasi untuk menurunkan ketegangan mental.
- 2) Pekerja diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensi terkait skill yang berkaitan dengan keterampilan pekerja bagian teknik, baik melalui pelatihan mandiri yang telah disediakan perusahaan maupun belajar mandiri untuk membangun tingkat percaya diri dan memperkuat posisi dalam organisasi.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan menyesuaikan kembali target kerja dengan kemampuan serta kapasitas pekerja dan secara berkala melakukan survei untuk memantau tingkat stres dan kepuasan kerja para pekerja serta mengadakan pelatihan manajemen stres kepada pekerja.
- 2) Perusahaan sub kontrak yang memberikan pekerjaan, menawarkan jenjang karier yang jelas dengan memberikan perpanjangan kontrak kerja bagi pekerja yang berforma baik dan memberikan umpan balik positif berupa reward untuk menumbuhkan rasa dihargai dan memperkuat loyalitas pekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Menambahkan variabel lain yang belum diteliti yang berpotensi memengaruhi kinerja pekerja.