

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian berjudul “Hubungan *Work-life Balance* dan *Work Enagagement* Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi Proyek BTN Eco Park Gandul, Jawa Barat Tahun 2025” dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan analisis hasil penelitian diketahui bahwasanya mayoritas pekerja masih memiliki tingkat kinerja rendah, dalam hal ini dari 115 responden pekerja pada penelitian ini sebanyak 69 (60%) pekerja berada pada katogori kinerja rendah. Hal ini, dapat disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan kondisi kerja kurang optimal bagi pekerja.
- b. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *work-life balance* yang rendah (53%). Hal ini, dapat disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan. Selain itu, jam kerja yang panjang sehingga pekerja kurang memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya juga dapat menjadi salah satu faktor rendahnya *work-life balance* pada responden.
- c. Hasil analisis penelitian juga menemukan mayoritas responden berada pada tingkat *work engagement* yang rendah (60,9%). Rendahnya *work engagement* pada responden dapat disebabkan oleh kurangnya rasa terlibat secara emosional pekerja terhadap pekerjaannya.
- d. Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwa proporsi usia responden sedikit didominasi oleh pekerja berusia muda (51,3%). Selain itu, tingkat pendidikan responden didominasi oleh pendidikan rendah (63,5%). Selanjutnya, proporsi status pernikahan responden didominasi oleh pekerja yang sudah bertatus menikah (59,1%).
- e. Berdasarkan hasil analisis penelitian, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara *work-life balance* dan kinerja responden dengan *p-value* sebesar 0,024.

- f. Berdasarkan hasil analisis penelitian, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara *work engagement* dan kinerja responden dengan *p-value* sebesar 0,003.
- g. Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwasanya usia tidak memiliki hubungan yang bermakna secara statistik dengan kinerja pekerja dengan *p-value* sebesar 0,732. Namun, tingkat pendidikan dan status pernikahan memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja pekerja dengan *p-value* masing-masing sebesar 0,024 dan 0,40.
- h. Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwasanya variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pekerja, yaitu *work engagement* dengan *p-value* sebesar 0,005 dengan nilai POR 3,188. Hal ini dapat diartikan bahwasanya pekerja dengan tingkat *work engagement* yang rendah berpeluang 3,188 kali memiliki kinerja yang rendah.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Pekerja

- a. Pekerja disarankan untuk dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dalam bekerja dengan kehidupan pribadinya.
- b. Pekerja disarankan untuk terlibat aktif dalam pekerjaannya agar dapat menambah rasa keterkaitan secara emosional dengan pekerjaannya dan meningkatkan keinginan untuk mengembangkan kompetensinya.
- c. Pekerja disarankan untuk dapat memperhatikan aspek kesehatan baik secara fisik maupun psikologis.

V.2.2 Bagi Safety Officer

- a. *Safety officer* disarankan untuk memasukkan aspek psikologis seperti *work-life balance* dan *work engagement* dalam kebijakan serta program keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. *Safety officer* disarankan menerapkan program manajemen stres dan *fatigue management* sebagai upaya pencegahan penurunan kinerja dan risiko kecelakaan kerja.

- c. *Safety officer* disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja dan kinerja pekerja guna memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

V.2.3 Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan menerapkan kebijakan yang dapat mendukung aspek *work-life balance* pada pekerja, seperti pengaturan jam kerja yang sesuai dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pekerja.
- b. Perusahaan disarankan menerapkan kebijakan yang dapat mendukung aspek *work engagement* pada pekerja melalui meningkatkan dukungan organisasi kepada pekerja, pemberian apresiasi kepada pekerja dengan kinerja yang baik, dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk dapat mengembangkan kompetensinya.
- c. Perusahaan disarankan dapat mengembangkan program kesehatan kerja khususnya terkait aspek psikologis untuk mendukung kesejahteraan mental pekerja.

V.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti *burnout*, stres kerja, dan motivasi pada pekerja. Hal ini ditujukan untuk memperkuat teori yang akan dibahas.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada sektor *blue collar workers* selain konstruksi, seperti pertambangan dan transportasi. Hal ini ditujukan agar dapat menggambarkan secara lebih luas terkait aspek seperti *work-life balance* dan *work engagement* pada pekerja dengan karakteristik berisiko tinggi.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penyesuaian jumlah dan panjang kuesioner agar lebih efisien dan meminimalisir *response fatigue* yang dapat meningkatkan bias dan menurunkan kualitas data yang diperoleh.
- d. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel penelitian untuk memperkuat hasil analisis penelitian dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.