

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui *Employee Engagement* di PLN ULP Zona Metropolitan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengelolaan Pengembangan Karir yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai PLN ULP zona metropolitan. Ini menunjukkan bahwa keterbukaan informasi promosi akan menguatkan dorongan pegawai untuk berkinerja optimal.
2. Implementasi *Work Life Balance* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai PLN ULP zona metropolitan. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung lebih fokus, punya energi yang cukup, dan merasa puas saat bekerja, sehingga kinerjanya lebih optimal.
3. Tingkat *Employee Engagement* yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai PLN ULP zona metropolitan. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang benar-benar terhubung secara emosional dan pikiran dengan pekerjaannya cenderung lebih semangat, setia, dan mau bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

4. Dengan pengelolaan pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kerekatan pegawai pada perusahaan sehingga mendorong pegawai memberikan kinerja terbaiknya. Ketika pegawai diberi peluang untuk mengembangkan kariernya, hal itu tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tapi juga menumbuhkan rasa keterikatan, yang kemudian semakin mendorong peningkatan kinerja.
5. Dengan implementasi *Work Life Balance* yang baik akan meningkatkan kerekatan pegawai pada perusahaan sehingga mendorong pegawai berkinerja optimal. Pegawai yang hidupnya seimbang antara kerja dan urusan pribadi biasanya lebih betah dan merasa punya ikatan dengan pekerjaannya. Karena itu, mereka jadi lebih semangat dan kinerjanya pun meningkat.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan :

1. Manajemen PLN ULP Zona Metropolitan dan tim SDM disarankan tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi, seperti program CMC (*coaching, mentoring, counseling*) dan pelatihan kepemimpinan, tetapi juga perlu memberi perhatian pada keterbukaan informasi terkait promosi jabatan. Semangat keterbukaan ini juga sudah tercantum dalam peraturan direksi tentang manajemen talenta, sehingga bisa menjadi peluang untuk perbaikan. Misalnya, perusahaan bisa membuat program job posting dengan nama “Sayembara Team Leader” melalui aplikasi berbasis web.

Tujuannya adalah untuk menjaring talenta terbaik dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua pegawai agar bisa berkembang dan berkontribusi maksimal dalam pencapaian kinerja ULP Zona Metropolitan.

2. Manajemen PLN ULP Zona Metropolitan perlu lebih memperhatikan pelaksanaan program *Work Life Balance* sebagai bentuk dukungan terhadap peraturan direksi mengenai keseimbangan hidup pegawai, yang bertujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Program yang telah berjalan dengan tingkat partisipasi yang masih rendah, seperti kegiatan olahraga, jalan sehat, dan pembinaan kesehatan mental, disarankan untuk direview agar program lebih fokus dan terarah untuk menghindari potensi penambahan beban kerja dan lebih menyesuaikan minat pegawai. Selain itu, manajemen disarankan merancang program yang mendukung pegawai memiliki waktu berkualitas bersama keluarga tanpa mengganggu pekerjaan. Misalnya melalui *family gathering* yang tidak hanya mempererat hubungan antarpegawai, tetapi juga memperkuat ikatan emosional dengan keluarga, program cuti terjadwal “Rencanakan Cutimu”, serta penerapan analisis beban kerja untuk membagi tugas secara lebih seimbang. Dengan langkah ini, pegawai dapat menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sekaligus meningkatkan semangat serta kinerjanya.
3. Manajemen PLN ULP Zona Metropolitan disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada peningkatan *Employee Engagement*. Hal ini dapat dilakukan melalui program yang menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memberikan apresiasi atas kedisiplinan dan prestasi pegawai, seperti program “Bintang Pagi” dan “Bintang Siang”. Penerapan sistem

*reward* and *consequences* juga penting, agar kedisiplinan dihargai dan ketidakdisiplinan dapat menjadi peringatan dini bagi atasan untuk segera melakukan pembinaan sebelum dikenakan sanksi.

4. Manajemen PLN ULP Zona Metropolitan disarankan untuk berkolaborasi dengan manajemen SDM dalam mengintegrasikan program pengembangan karir dan *work life balance* ke dalam agenda peningkatan *employee engagement*. Keterikatan pegawai terbukti penting karena memperkuat pengaruh kedua aspek tersebut terhadap kinerja. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah melalui program pembinaan yang intensif dan bersifat rahasia, seperti “*Pojok Counseling*”, yang memberi ruang bagi pegawai untuk berdiskusi dan berkonsultasi. Selain bermanfaat bagi pegawai, pelaksanaan program ini juga menjadi indikator kinerja unit, sehingga dapat menambah nilai kinerja.
5. Penelitian berikutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain, seperti beban kerja, dan *tour of duty* dengan objek penelitian jajaran manajerial untuk memberi gambaran lebih detail terkait *work life balance*, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.