

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Demands* dan *Work-Life Balance* pada personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY ($p = 0,346$; $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi *Job Demands* atau tuntutan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula *Work-Life Balance* atau keseimbangan kerja-kehidupan yang dimiliki personel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun *Job Demands* pada personel Subditdalmas tergolong tinggi, *Work-Life Balance* para personel ternyata relatif tetap terjaga. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik dan situasi khusus subjek penelitian, seperti usia personel yang relatif muda serta status mayoritas yang masih lajang. Selain itu, faktor profesionalisme dan disiplin tinggi yang melekat pada anggota Polri membantu mereka beradaptasi dengan beban kerja yang besar secara lebih efektif.

Selain temuan utama tersebut, analisis aspek-aspek *Work-Life Balance* memberikan gambaran yang konsisten mendukung kesimpulan di atas. Pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), skor rata-rata yang diperoleh personel adalah 34,62 dan pada aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) sebesar 33,18, skor yang diperoleh personel tidak berada pada tingkat yang ekstrem namun pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan masih berada dalam batas yang relatif terkendali.

Dengan kata lain, sekalipun tuntutan kerja seringkali mengurangi waktu istirahat atau rekreasi personel, mereka mampu mengelola kondisi tersebut sehingga konflik antara peran kerja dan pribadi tidak sampai merusak keseimbangan secara drastis.

Sementara itu, pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) diperoleh skor rata-rata 36,44 dan pada aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebesar 37,02, keduanya berada pada kategori tinggi. Temuan ini berarti pekerjaan sebagai anggota Subditdalmas memberikan sejumlah dampak positif bagi kehidupan pribadi mereka, misalnya meningkatkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan diri. Sebaliknya, kehidupan pribadi para personel (misalnya kondisi fisik yang prima, waktu luang saat tidak piket, serta minimnya tanggungan keluarga karena masih lajang) turut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka di pekerjaan. Adanya saling mendukung antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi inilah yang membuat keseimbangan kerja-kehidupan para personel tetap terjaga, meskipun mereka menghadapi *Job Demands* yang tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY mampu mempertahankan *Work-Life Balance* yang baik walaupun dibebani tuntutan kerja tinggi. Dukungan faktor usia muda dan status lajang, etos kerja dan profesionalisme, serta cara pandang terhadap stres kerja sebagai tantangan positif, merupakan kombinasi yang memungkinkan hubungan *Job Demands* dan *Work-Life Balance* menjadi positif dan signifikan dalam hal ini. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa tingginya tuntutan pekerjaan tidak selalu menurunkan kualitas *Work-Life Balance*, selama individu memiliki karakteristik dan strategi adaptif yang tepat. Dengan demikian, *Job Demands* pada konteks Kepolisian tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat

berfungsi sebagai tantangan kerja yang mendorong keterlibatan dan penyesuaian diri apabila didukung oleh karakteristik individu dan sumber daya yang memadai.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan penelitian di atas, peneliti mengajukan beberapa saran untuk beberapa pihak sebagai pengembangan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Polri (Pimpinan)

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pimpinan organisasi Polri untuk perlu mengembangkan kebijakan dan inisiatif yang mendukung personel dalam mengelola tuntutan pekerjaan secara seimbang dengan kehidupan pribadi. Khususnya di satuan operasional seperti Subditdalmas yang memiliki *job demands* tinggi, hal ini perlu diimbangi dengan pengaturan jam kerja yang terencana dan pemberian waktu istirahat memadai, sehingga personel dapat memenuhi tuntutan tugas tanpa mengorbankan kehidupan keluarga. Dukungan organisasi terhadap kegiatan personal di luar dinas (misalnya memfasilitasi waktu untuk keluarga atau rekreasi) juga penting dilakukan, karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan kreativitas personel. Dengan memperhatikan *work-life balance* anggota, Polri tidak hanya menjaga kesejahteraan personel tetapi juga mendukung kinerja serta loyalitas personel dalam jangka panjang.

2. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian, personel Subditdalmas Direktorat Samapta Polda DIY disarankan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi demi kesejahteraan dan kinerja yang optimal. Meskipun tuntutan pekerjaan tinggi, personel harus memiliki kemampuan manajemen waktu dan strategi untuk melakukan aktivitas personal yang diinginkan. Dengan menjaga *work-life balance* dengan baik maka tuntutan kerja nantinya juga dapat dipenuhi dengan lebih efektif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian hubungan antara *job demands* dan *work-life balance* dengan menyertakan faktor lain seperti dukungan organisasi atau strategi *coping* individu untuk memperdalam pemahaman. Selain itu, studi di konteks atau sampel berbeda (misalnya pada satuan Polri lain atau sektor pekerjaan lain) perlu dilakukan untuk menguji konsistensi temuan serta meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Pendekatan metodologis berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau studi longitudinal, juga patut dipertimbangkan agar dinamika hubungan *job demands* dan *work-life balance* dapat ditelaah secara lebih mendalam seiring waktu. Perbedaan arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini (hubungan positif) dibandingkan kecenderungan hasil riset terdahulu yang menunjukkan hubungan negatif perlu dikaji, guna mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual atau metodologis yang mungkin memengaruhi perbedaan tersebut.