

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil uji hipotesa, terdapat satu hipotesa yang ditolak serta lima hipotesa yang diterima, yakni sebagai berikut :

1. *Work from home* memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap *work life balance*, bertambah baik pelaksanaan *work from home*, maka bertambah baik *work life balance* karyawan
2. *Work from home* memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap *Job Satisfaction*, bertambah baik pelaksanaan *work from home*, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan
3. *Work Life Balance* memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance*, bertambah baik *work life balance*, maka semakin tinggi kinerja karyawan
4. *Job Satisfaction* tidak memberi pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak selalu mempunyai kinerja yang tinggi
5. *Work Life Balance* memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap *Job Satisfaction*, bertambah baik pelaksanaan *work life balance*, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan
6. *Work From Home* memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance*, bertambah baik pelaksanaan *work from home*, maka semakin tinggi kinerja karyawan

5.2 Implikasi

Peningkatan kinerja karyawan di PT.X mempunyai implikasi serta bisa dijalankan dengan berbagai usaha yang diuraikan seperti berikut :

1. *Work from home* memberi pengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Sesuai dengan indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel *work from home*, karyawan yang bekerja dari rumah masih tetap bisa bekerja secara profesional. Mereka masih mempunyai waktu guna menjalankan pekerjaannya tanpa diganggu urusan rumah tangga, disisi lain mereka juga masih mempunyai waktu untuk bersama dengan keluarga. Dengan kondisi seperti itu, tentu pemberlakuan *work from home* bisa memberi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
2. *Work from home* memberi pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sesuai dengan indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel *work from home* serta *job satisfaction*, karyawan yang bekerja dari rumah masih bisa tetap menjalankan pekerjaan secara profesional dengan memakai kecanggihan teknologi informasi saat ini. Oleh karenanya kerja sama dengan teman kerja juga tetap berjalan dengan baik. Kondisi bekerja dari rumah juga membuat karyawan bisa menciptakan suasana bekerjanya sendiri secara bebas.. Fleksibilitas yang ditawarkan WFH menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja meningkat.
3. *Work life balance* memberi pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sesuai dengan indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel *work life balance* serta *employee performance*, keseimbangan

diantara pekerjaan serta kehidupan keluarga seorang karyawan, membuat karyawan terhindari dari stress. Hal itu terlihat dari fakta jika karyawan masih mempunyai waktu guna menjalankan pekerjaan secara profesional sekalipun dijalankan dari rumah. Tentu keseimbangan ini bakal berdampak baik terhadap kinerja karyawan, hal itu terlihat dari hasil pekerjaan yang dijalankan karyawan sesuai dengan target. Sekalipun dengan sistem bekerja yang baru, karyawan bisa beradaptasi serta tetap menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya bahkan bisa memberi peningkatan kinerjanya.

4. *Work life balance* memberi pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sesuai dengan nilai indikator tertinggi pada setiap variabel, karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik bakal terhindari dari stress serta bakal terus merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. Hal itu terlihat dari indikator “saya mendapatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan” dengan skor yang cukup tinggi. Sekalipun bekerja tidak secara tatap muka, namun karyawan bisa tetap bekerja secara profesional. Karyawan bisa tetap bekerja sama serta berinteraksi dengan teman kerja. Tentu hal itu bakal berdampak terhadap kepuasan bakal pekerjaan itu sendiri.
5. *Work from home* memberi pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sesuai dengan nilai indikator tertinggi pada setiap variabel, kondisi bekerja dari rumah tidak membuat karyawan merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan serta urusan lainnya. Hal itu terlihat dari

tidak adanya konflik peran saat WFH diterapkan. Karyawan tetap bisa bekerja sebagaimana mestinya tanpa diganggu urusan rumah tangga. Setiap pekerjaan juga bisa diselesaikan dengan baik. Kondisi ini membuat karyawan nyaman bekerja dari rumah dengan fleksibilitas yang tinggi. Karyawan bisa menciptakan suasana kerja sendiri yang tentunya bakal berdampak terhadap kinerja yang lebih baik. Hal itu terlihat dari kemampuan adaptasi karyawan yang baik serta hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

5.3 Saran

Saran yang bisa uraikan dari hasil kajian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Sesuai dengan hasil kajian, indikator yang mempunyai nilai paling rendah dalam variabel *work from home* ialah “Saya mempunyai fasilitas teknologi informasi (laptop, handphone, data internet, smartphone, dll) yang mendukung untuk work from home” Hal itu perlu menjadi perhatian perusahaan. Untuk mendukung *work from home* perusahaan wajib memastikan apakah fasilitas teknologi informasi yang dimiliki memadai ataupun tidak. sebab tanpa memadainya fasilitas tersebut, tentu *work from home* tidak bisa berjalan dengan baik.
- b. Sesuai dengan hasil kajian, indikator yang mempunyai nilai paling rendah dalam variabel *work life balance* ialah ” Saya menyisihkan

waktu untuk teman ataupun kerabat”. Dalam hal itu perusahaan wajib lebih memperhatikan lagi tingkat *work life balance* karyawannya, serta tetap wajib menjaga waktu yang ideal dalam bekerja, oleh karenanya tidak terjadi *overtime* bagi karyawan.

- c. Sesuai dengan hasil kajian, indikator yang mempunyai nilai paling rendah dalam variabel *job satisfaction* ialah “Gaji yang saya terima bisa memenuhi kebutuhan hidup”. Perusahaan perlu mengevaluasi gaji yang diterima oleh pegawai. Apakah gaji tersebut sudah bisa memenuhi kebutuhan hidup ataupun belum. Penyesuaian gaji juga wajib terus ditinjau secara berkala, menyesuaikan dengan keadaan perekonomian seperti inflasi. Oleh karenanya gaji yang diberikan perusahaan bisa tetap memenuhi kebutuhan hidup serta sesuai dengan beban pekerjaan.
- d. Sesuai dengan hasil kajian, indikator yang mempunyai nilai paling rendah dalam variabel *employee performance* ialah “Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Di dalam pelaksanaan WFH, perusahaan tetap wajib menjalankan pengawasan terhadap karyawan. Bekerja dari rumah tentu menimbulkan potensi karyawan mengundur serta menunda pekerjaannya. Perlu diciptakan suatu sistem yang bisa mengontrol setiap pekerjaan tetap dijalankan tepat waktu.

2. Bagi Kajian yang Akan datang

Kajian berikutnya bisa dijalankan dengan sampel yang tidak sama serta bisa menambah variabel lainnya yang memberi pengaruh kinerja

karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi memperlihatkan jika masih ada 54,6% variabel lain yang memberi pengaruh kinerja karyawan selain yang dipakai pada kajian ini.

Dari kajian ini juga terdapat satu hipotesa yang ditolak, yakni variabel *job satisfaction* tidak memberi pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Oleh karenanya disarankan pada kajian berikutnya bisa menjalankan kajian pada sampel yang tidak sama dengan jumlah sampel yang berbeda pula.