

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang telah diperoleh, proses pengelolaan, dilanjutkan dengan analisis, dan interpretasi data yang dilakukan serta diuraikan oleh peneliti. Maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap *work family conflict* di DPRD DKI Jakarta. Selain itu variabel *work from home* memiliki pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan *work family conflict*. Disimpulkan bahwa variabel *work from home* dapat mempengaruhi peningkatan *work family conflict* di DPRD DKI Jakarta.
2. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap *happiness* di DPRD DKI Jakarta. Selain itu variabel *work from home* memiliki pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan *happiness*. Disimpulkan bahwa variabel *work from home* dapat mempengaruhi peningkatan *happiness* di DPRD DKI Jakarta.
3. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* di DPRD DKI Jakarta, selain itu variabel *work from home* memiliki pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan *employee performance*. Disimpulkan bahwa variabel *work from home* dapat mempengaruhi peningkatan *employee performance* di DPRD DKI Jakarta.

4. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* di DPRD DKI Jakarta. Disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* tidak mempengaruhi penurunan *employee performance* di DPRD DKI Jakarta.
5. *Happiness* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* di DPRD DKI Jakarta. Selain itu variabel *happiness* memiliki pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan *employee performance*. Disimpulkan bahwa variabel *happiness* dapat mempengaruhi peningkatan *employee performance* di DPRD DKI Jakarta.
6. *Work family conflict* tidak berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* di DPRD DKI Jakarta. Disimpulkan bahwa tidak terdapat peran variabel *work family conflict* dalam memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance*. *Work family conflict* tidak menjadi variabel bisa memediasi penurunan kinerja pegawai di DPRD DKI Jakarta ketika pemberlakuan *work from home*.
7. *Happiness* berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* di DPRD DKI Jakarta. Variabel *happiness* dalam memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* tergolong pengaruh yang tinggi. Variabel *happiness* menjadi salah satu variabel yang penting dalam peningkatan *employee performance*.

## 5.2 Implikasi dan Saran

### 5.2.1 Implikasi

Ada dua jenis implikasi yang dapat diberikan, penjelasan lengkapnya sebagai berikut.

#### 5.2.1.1 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap *work family conflict*. Hal ini juga didukung oleh (Sladká & Kreidl, 2022; Ramadhanti, Simanjuntak & Johan, 2022). Pegawai memang mengalami masalah dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga ketika penerapan *work from home* dilakukan.
2. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap *happiness*. Hal ini juga didukung oleh (Mehta, 2021; Farrell, 2022; Soetjipto & Sopiah, 2023). Walaupun pegawai mengalami berbagai kesusahan ketika penerapan *work from home* tetapi, pegawai dapat berinteraksi dengan keluarga lebih intens dari biasanya. Tekanan yang berkurang dikarenakan suasana bekerja dari rumah lebih santai.
3. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini juga didukung oleh (Anakpo, Nqwayibana & Mishi, 2023; Abdullah, Yusuf & Kurniawan, 2022; Riwukore *et al.*, 2022). Pegawai mampu menjaga kinerja walaupun dalam penerapan *work from*

home, hal ini dapat menjadi acuan bagi instansi untuk penerapan cara bekerja *work from home* untuk kedepannya.

4. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. *Work family conflict* yang menimbulkan stres pada pegawai, tetapi hal ini tidak memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
5. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *happiness* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini juga didukung oleh (Awada, Johar & Ismail, 2020; Bataineh, 2019; Met *et al.*, 2023). Kenyamanan dan kebahagiaan pegawai membawa dampak yang positif bagi kinerja yang dihasilkan.
6. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance*. Pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan secara profesional dengan memperhatikan kinerjanya.
7. Berdasarkan temuan penelitian peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *happiness* berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance*. Hal ini juga didukung oleh (Amri *et al.*, 2022; Nugraha & Suhariadi, 2021; Ismawati, Soetjipto & Sopiah, 2023). Kenyamanan dan kebahagiaan pegawai membawa dampak yang positif bagi kinerja yang

dihasilkan. Perasaan senang dan bahagia pegawai ketika terdapat waktu yang longgar dan terhindar dari kemacetan bukan tidak membawa hasil yang baik bagi pegawai. Dibuktikan dengan kinerja mereka yang tetap meningkat ketika pelaksanaan *work from home*.

### 5.2.1.2 Implikasi Praktis

1. Variabel *work from home* memiliki jawaban rata-rata tidak setuju (TS) ada pada item WFH3 (Saya merasa tidak enak karena kurangnya interaksi sosial dengan rekan kerja) tertinggi sebesar 4,44%. Item WFH3 memiliki rata-rata jawaban sedikit tidak setuju (STS) tertinggi yakni 54,81%. Rata-rata setuju (S) tertinggi ada pada item WFH1 (Saya merasa lebih mudah dalam mengadakan pertemuan dengan rekan kerja). Rata-rata sangat setuju (SS) ada pada item WFH4 (Saya dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga saya). Hal ini membuktikan bahwa pegawai tidak memiliki kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan secara *work from home*, mereka tetap dapat berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja serta tidak mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Variabel *work family conflict*, bahwa rata-rata jawaban sangat tidak setuju (STS) tertinggi pada WFC1 (Kelelahan fisik dan mental saat bekerja membuat tanggung jawab saya di rumah menjadi sulit) sebesar 2,22%. Rata-rata tidak setuju (TS) ada pada item WFC7 (Masalah dalam kehidupan kerja membuat saya stres dan gelisah di rumah ketika WFH) sebesar 28,15%. Item WFC1 memiliki rata-rata jawaban sedikit tidak



setuju (STS) tertinggi yakni 46,67%. Rata-rata setuju (S) ada pada item WFC8 (Saya terus memikirkan masalah pekerjaan dan rumah ketika WFH) sebesar 37,04%. Rata-rata sangat setuju (SS) ada pada item WFC7 (Masalah dalam kehidupan kerja membuat saya stres dan gelisah di rumah ketika WFH) sebesar 9,63%. Hal ini membuktikan bahwa stress pada pegawai memang terjadi dikarenakan sulitnya menyeimbangkan masalah pekerjaan dan keluarga tetapi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional.

3. Variabel *happiness*, bahwa tidak ada jawaban sangat tidak setuju (STS) pada setiap item. Rata-rata tidak setuju (TS) ada pada item H1 (Saya mencintai pekerjaan dan bangga atas pekerjaan yang saya lakukan sekarang) tertinggi sebesar 8,15%. Item H4 (Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan keadaan saya) memiliki rata-rata jawaban sedikit tidak setuju (STS) tertinggi yakni 19,26%. Rata-rata setuju (S) ada pada item H6 (Saya merasa lebih senang ketika bekerja di rumah) sebesar 44,4%. Rata-rata sangat setuju (SS) ada pada item H2 (Saya menikmati melakukan pekerjaan saya dengan baik) sebesar 44,4%. Hal ini membuktikan bahwa bekerja dari rumah membawa suasana yang senang bagi pegawai. Dari hasil tersebut juga dapat dilihat *work from home* menjadi salah satu pilihan cara bekerja yang dapat dipilih dikarenakan pegawai menyukainya.

4. Variabel *employee performance*, bahwa tidak ada jawaban sangat tidak setuju (STS) pada setiap item. Rata-rata tidak setuju (TS) ada pada item

EP3 (Saya mampu menjadi hubungan kerja dengan karyawan lain ketika bekerja di rumah) sebesar 6,67%. Item EP2 dan EP4 (saya dapat menyelesaikan dan diandalkan saat bekerja dari rumah dan saya bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi) memiliki rata-rata jawaban sedikit tidak setuju (STS) tertinggi yakni 22,22%. Rata-rata setuju (S) ada pada item EP8 (Berkomitmen pada pekerja yang saya dilakukan) sebesar 47,41%. Rata-rata sangat setuju (SS) ada pada item EP3 dan EP8 (Saya mampu menjadi hubungan kerja dengan karyawan lain ketika bekerja di rumah dan Berkomitmen pada pekerja yang saya dilakukan) sebesar 38,52%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat menjaga kinerja dan komitmen mereka walaupun bekerja dari rumah walaupun menjadi tantangan menjaga produktivitas karyawan.

### 5.2.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan:

1. Memperkuat variabel *work from home* yang digunakan dalam penelitian ini, intansi perlu melakukan evaluasi yang mendalam terkait pemberlakuan *work from home*. DPRD DKI Jakarta dapat memberikan beberapa pengarahan dan pemantauan. Sesuai dengan nilai terendah WFH3 (Saya merasa tidak enak karena kurangnya interaksi sosial dengan rekan kerja). Perusahaan dapat memberikan ruang interaksi antar karyawan agar interaksi pegawai tetap terjaga walaupun dalam penerapan WFH.

Memberikan tugas yang secara tim untuk mendorong kolaborasi dalam tim.

2. Memperkuat variabel *work family conflict* yang digunakan dalam penelitian ini, perlunya adanya kebijakan dan pengawasan sesuai dengan pernyataan terendah yakni WFC6 (Masalah dalam kehidupan kerja membuat saya stres). Memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi pegawai agar tidak terjadi *over work*. Adanya pemantauan akan menurunkan resiko stress pegawai yang telampau tinggi
3. Memperkuat variabel *happiness* yang digunakan dalam penelitian ini, memberikan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan pegawai dengan fasilitas yang mumpuni serta memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik seperti pemberian reward kepada pegawai yang memiliki hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan pernyataan terendah H3 (Motivasi terhadap pekerjaan saya tinggi). Kemudahan dalam bekerja dan memberikan mereka motivasi akan meningkatkan kebahagiaan yang berdampak pada kerja pegawai.
4. Memperkuat variabel *employee performance* yang digunakan dalam penelitian ini, adanya evaluasi penerapan WFH dan evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan terendah EP2 (Karyawan dapat menyelesaikan dan diandalkan saat bekerja dari rumah). Beban kerja dan kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan dengan adanya evaluasi kinerja dan penerapan WFH.



### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki kekurangan dan keterbatasan.

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan sedikit. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak ruang lingkup dan cakupan sampel.
2. Penelitian ini tidak meneliti lebih lanjut mengenai jenis pegawai yang ada pada instansi terkait tersebut, sehingga kurang merepresentasikan pengaruh variabel pada jenis-jenis pegawai secara mendalam.
3. Jangka waktu penelitian yang singkat sehingga penelitian ini belum sempurna.
4. Pada penelitian ini hasil deskripsi data status pernikahan menunjukkan lebih banyak pegawai yang belum menikah, sehingga variabel *work family conflict* kurang direpresentasikan dengan baik.

### 5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Adapun rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Memperbanyak sampel yang digunakan agar hasil penelitian dapat merepresentasikan ruang lingkup dan skala yang lebih lagi.
2. Mengklasifikasikan jenis-jenis pegawai yang ada pada instansi/perusahaan tempat dilakukannya penelitian agar hasil yang didapatkan lebih relevan.
3. Menambahkan teori-teori terbaru sehingga topik penelitian ini terus berkembang nantinya.

4. Penelitian yang dilakukan memiliki jangka waktu yang lebih lama agar hasil observasi dan hasil lebih baik lagi.

