

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta olah data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 25 untuk menganalisis pengaruh *Longevity Of Working From Home*, *Home Workspace Suitability*, *Job Autonomy*, *Digital Social Support*, dan *Monitoring Mechanism* terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu *Longevity of Working From Home* tidak berpengaruh terhadap variabel *job satisfaction*. Pada penelitian ini variabel *Longevity of Working From Home* memiliki nilai signifikan sebesar 0,893 yang berarti $\geq 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -0,134 yang mana nilai ini $< 1,6619$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Longevity of Working From Home* dengan *Job Satisfaction* karyawan PT. XYZ. Hasil uji T variabel *Longevity of Working From Home* adalah sebesar -0,134 yang menunjukkan lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,6619. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Longevity of Working From Home* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan, jangka waktu dalam penerapan WFH tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu *Home Workspace* tidak berpengaruh terhadap variabel *job satisfaction* memiliki. Pada penelitian ini variabel *Home Workspace Suitability* memiliki nilai signifikan sebesar 0,493 yang berarti $\geq 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 0,688 yang mana nilai ini $< 1,6619$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Home Workspace Suitability* dengan *Job Satisfaction* karyawan PT. XYZ. Hasil uji T variabel *Home Workspace Suitability* adalah sebesar 0,688 yang menunjukkan lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,6619. Maka dapat disimpulkan bahwa *Home Workspace Suitability* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan, kesesuaian

lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meskipun kesesuaian lingkungan kerja ditingkatkan.

3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu *Job Autonomy* berpengaruh terhadap variabel *job satisfaction*. Pada penelitian ini variabel *Job Autonomy* memiliki nilai signifikan sebesar 0,02 yang berarti $\leq 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,370 yang mana nilai ini $> 1,6619$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Autonomy* dengan *job satisfaction* karyawan PT. XYZ. Hasil uji T variabel *Job Autonomy* adalah sebesar 2,370 yang menunjukkan lebih besar dari t tabel sebesar 1,6619. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Autonomy* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan, semakin tinggi penerapan *job autonomy* maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu *Digital Social Support* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Pada penelitian ini *Digital Social Support* memiliki nilai signifikan sebesar 0,269 yang berarti $\geq 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,112 yang mana nilai ini $< 1,6619$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Digital Social* dengan *job satisfaction* karyawan PT. XYZ. Hasil uji T variabel *Digital Social Support* sebesar 1,112 yang menunjukkan lebih kecil dari t tabel sebesar 1,6619. Maka dapat disimpulkan bahwa *Digital Social Support* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan, sebanyak apapun dukungan dari lingkungan sosial ataupun rekan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu *Monitoring Mechanism* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Pada penelitian ini *Monitoring Mechanism* memiliki nilai signifikan sebesar 0,452 yang berarti $\geq 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -0,755 yang mana nilai ini $< 1,6619$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Monitoring Mechanism* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT. XYZ. Hasil uji T variabel *Monitoring*

Mechanism sebesar -0,755 yang menunjukkan lebih kecil dari t tabel sebesar 1,6619. Maka dapat disimpulkan bahwa *Monitoring Mechanism* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan, mekanisme atau cara *monitoring* pekerjaan karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Melalui penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti memiliki saran untuk perusahaan dan saran untuk penelitian selanjutnya apabila ingin memilih topik yang sama.

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pada *longevity of working from home* terdapat indikator dengan nilai *mean* terendah yaitu pada LWFH5, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak setuju apabila WFH diterapkan dengan jangka waktu yang panjang. Sehingga peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk ketika pemerintah telah mengizinkan untuk WFO maka perusahaan mempertimbangkan untuk memprioritaskan penerapan dengan sistem *hybrid* dengan kapasitas terbatas bagi karyawan yang pekerjaannya sulit untuk dilakukan di rumah.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa pada *home workspace suitability* terdapat indikator dengan nilai *mean* terendah yaitu pada HWSS1, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa ruang kerja di rumah mereka tidak cocok untuk pekerjaan mereka. Sehingga peneliti menyarankan perusahaan untuk dapat melakukan pendataan terhadap karyawan untuk memilih karyawan mana saja yang ruang kerja rumahnya cocok untuk menjalankan pekerjaannya secara WFH dan karyawan mana yang tidak memiliki ruang kerja di rumah yang cocok untuk menjalankan pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan solusi bagi

karyawan yang tidak memiliki ruang kerja yang cocok untuk tetap masuk ke kantor dengan syarat melakukan protokol kesehatan ketat dan melakukan test swab sebelum masuk ke kantor.

3. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa pada *job autonomy* terdapat indikator dengan nilai *mean* terendah yaitu pada JA9, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak diizinkan untuk mengubah cara mereka dievaluasi agar dapat lebih fokus menjalani pekerjaan yang akan dilakukan. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan evaluasi kepada karyawan dengan cara melakukan *meeting* secara rutin dengan periode waktu tertentu selama WFH untuk memberikan *feedback* kepada masing-masing karyawan terkait pekerjaan mereka dan mengizinkan karyawan untuk memberikan masukan terkait *feedback* yang telah diberikan sehingga karyawan mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan tingkatkan. Dengan begitu maka karyawan akan fokus terhadap agenda pekerjaan yang akan dilakukan berikutnya.

4. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa pada *digital social support* terdapat indikator dengan nilai *mean* terendah yaitu pada DSS6, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa ketika mengalami masalah saat WFH rekan kerja mereka tidak menawarkan saran untuk menemukan penyebab permasalahan. Maka peneliti menyarankan perusahaan untuk tetap memberikan waktu istirahat sama seperti ketika bekerja di kantor dan mengadakan istirahat secara *virtual meeting* dimana saat *meeting* ini baik manager maupun sesama rekan kerja dapat saling memberikan dukungan secara emosional dan berdiskusi terkait masalah yang sedang dihadapi sehingga dapat memperoleh solusi serta untuk mengurangi resiko terjadinya stress kerja.

5. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa pada *monitoring mechanism* terdapat indikator dengan nilai *mean* terendah yaitu pada MM2, hal ini yang menunjukkan bahwa supervisor tidak berhubungan dengan karyawan secara rutin setiap hari. Peneliti menyarankan kepada perusahaan agar berhubungan rutin setiap hari secara daring melalui aplikasi

Zoom agar komunikasi antara supervisor dan karyawan tetap lancar supaya karyawan mengetahui apa yang harus mereka lakukan ketika mengerjakan tugasnya.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran bagi peneliti yang ingin memilih topik ini sebagai penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Mengumpulkan lebih banyak responden agar data yang dapat diolah dan data yang diteliti lebih maksimal.
2. Pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar dapat meneliti terkait *work stress*, *work-life balanced*, dan *job performance* karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irawanto et.al (2021) menunjukkan bahwa *work life-balance* dan *work stress* ketika *work from home* memiliki efek yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan *job satisfaction* karyawan di Indonesia dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyaningtyas et.al (2021) menunjukkan bahwa secara keseluruhan *work from home* memiliki pengaruh terhadap *job performance*.
3. Melakukan penelitian pada objek lain seperti industri perhotelan, sekolah, dan perusahaan *start-up* untuk melihat apakah *longevity of working from home*, *home workspace suitability*, *job autonomy*, *digital social support* dan *monitoring mechanism* terhadap *job satisfaction* memiliki hasil yang sama jika dibandingkan dengan industri lain.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A