

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sub-bab ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan di Bab I. Berdasarkan hasil pengolahan dan penganalisisan 96 data penelitian ini, didapati 5 hipotesis diterima dan 2 hipotesis tidak diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1 (H1), *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*, diterima karena nilai *t-statistic* harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian hipotesis ini berada dinilai 3.750 dan *P Values* memiliki nilai 0.000 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan signifikan dan diterima.
2. Hipotesis 2 (H2), *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Stress*, diterima karena nilai *t-statistic* harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian hipotesis ini berada dinilai 5.520 dan *P Values* memiliki nilai 0.000 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan signifikan dan diterima.
3. Hipotesis 3 (H3), *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, diterima karena nilai *t-statistic* harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian

hipotesis ini berada dinilai 4.326 dan *P Values* memiliki nilai 0.000 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang signifikan dan diterima.

4. Hipotesis 4 (H4), *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework.*, diterima karena nilai *t-statistic* harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian hipotesis ini berada dinilai 5.442 dan *P Values* memiliki nilai 0.000 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang signifikan dan diterima.
5. Hipotesis 5 (H5), *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, ditolak karena nilai *t-statistic* harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian hipotesis ini berada dinilai 0.094 dan *P Values* memiliki nilai 0.463 diatas 0.050 sehingga dapat disimpulkan H5 tidak memiliki hubungan yang signifikan dan ditolak.
6. Hipotesis 6 (H6), *Work Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*, diterima karena nilai *t-statistic* harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian hipotesis ini berada dinilai 2.214 dan *P Values* memiliki nilai 0.013 sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang signifikan dan diterima.
7. Hipotesis 7 (H7), *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework*, ditolak karena nilai *t-statistic*

harus memenuhi >1.640 untuk *single-tailed* dan pada pengujian hipotesis ini berada dinilai 1.152 dan *P Values* memiliki nilai 0.125 diatas 0.050 sehingga dapat disimpulkan H_7 tidak memiliki hubungan yang signifikan dan ditolak.

5.2. Saran Manajerial

Work from Home memiliki banyak keuntungan dilihat dari aspek karakteristik responden yang bekerja di daerah perkotaan seperti, karyawan bebas dari kemacetan dan juga stres akibat perjalanan dan lebih hemat waktu, tingkat ketidakhadiran karyawan juga lebih rendah karena karyawan tetap bisa bekerja walaupun cuaca buruk dan terjadi hambatan lainnya selama perjalanan, kepuasan karyawan juga tetap sama baiknya dengan sebelum *Work from Home*, sehingga *Managing Partner* Kantor Advokat perlu mempertimbangkan keberlanjutan sistem kerja *telework* ini dengan meminimalisir permasalahan kontrol pekerjaan.

Perusahaan yang menerapkan sistem kerja *Work from Home* perlu memperhatikan faktor-faktor untuk meningkatkan *Job Satisfaction* pada karyawan salah satunya dengan *Work-Life Balance* dan juga pemberian tugas dan beban kerja yang perlu diatur lebih baik sehingga karyawan tidak membutuhkan waktu diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dan diperlukan evaluasi serta *meeting* regular guna menyampaikan permasalahan dan evaluasi pekerjaan dan juga mengadopsi sistem atau aturan terkait mengenai sistem *tasklist* dimana

karyawan bisa melihat apa pekerjaannya pada hari itu, jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan pencapaian yang harus diselesaikan pada hari itu untuk menciptakan prasyarat sehingga karyawan dapat merasakan diri mereka kompeten dalam pekerjaan mereka ketika diselesaikan dari rumah. Satu langkah ke arah itu mungkin memberi karyawan tingkat kontrol pekerjaan yang lebih tinggi, yaitu, untuk memungkinkan dan memberdayakan mereka untuk memutuskan sendiri bagaimana dan kapan harus menyelesaikan tugas, bukannya protokol ketat atau manajemen mikro, yang membuat frustrasi dan membatasi dalam pengaturan kerja jarak jauh. (Rostami et al., 2021)

5.3. Saran

Terlepas dari kontribusi praktis yang dapat diberikan, penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang diharapkan dapat direalisasikan pada penelitian di masa depan. Pertama, penelitian ini hanya membahas faktor penentu apakah kebijakan *telework* ini tetap dapat dipertahankan dalam sistem kerja bidang hukum secara umum dengan mengacu penelitian terdahulu yang dirasa peneliti relevan. Kedua, jangkauan domisili responden pada penelitian ini terbatas pada daerah Jabodetabek. Ketiga, jumlah responden yang tidak banyak. Oleh karena itu, berdasarkan limitasi dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut,

1. Pada penelitian berikutnya hendak dilakukan juga pada sisi organisasi dimana keterbatasan penelitian ini hanya berfokus pada sisi karyawan.
2. Pada penelitian berikutnya hendaknya mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sehingga pada penelitian selanjutnya dapat memiliki hasil yang lebih optimal.
3. Bagi manajemen dan partner perusahaan hukum untuk bisa berhasil mempraktikkan budaya kerja *telework* secara permanen yang baik perlu memperhatikan dan membuat kebijakan dalam sisi *human resource* terutama dalam hal tunjangan agar karyawan tetap nyaman dan puas dalam bekerja.
4. Bagi karyawan perusahaan hukum, perlu untuk memperhatikan *Work-Life Balance* dan juga tingkat stress dalam menjalankan budaya kerja *telework* ini agar sistem *telework* ini tetap bisa berjalan dengan baik.

Untuk penelitian selanjutnya peneliti juga mengajukan saran,

1. Jika ingin menggali faktor penentu apakah kebijakan *telework* ini tetap dapat dipertahankan dalam sistem kerja bidang hukum, penelitian selanjutnya diharapkan dapat fokus kepada satu subspecialis kantor bidang hukum saja sehingga alur proses kantor bisa seragam dan kondisi kantor bisa lebih terukur.

2. Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lainnya sebagai penentu kebijakan sistem kerja *telework* secara permanen selain *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction*.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan domisili responden, sehingga *improvement* yang akan dilakukan oleh para praktisi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh populasi dalam jumlah besar.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan dan menggunakan lebih banyak responden untuk mendukung hasil dari pengolahan data penelitian.

