

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kajian ini menguji pengaruh *Work from Home (WFH)*, *Digital Social Support (DSS)*, serta *Home Workspace Suitability (HWSS)* pada *Job Satisfaction (JS)*. Dengan objek pada kajian ini ialah perusahaan Lingkar Niaga Solusindo. Total responden yang diperoleh pada kajian ini sebanyak 140 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work from Home*, *Digital Social Support*, *Home Workspace Suitability* Terhadap *Job Satisfaction* pada Perusahaan Lingkar Niaga Solusindo (SIRCLO)” dengan menggunakan *software* IBM Statistic SPSS versi 29.0 berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Variabel *Work from Home* berdampak positif pada variabel *Job Satisfaction*, serta merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar pada model kajian ini. pada variabel ini mempunyai hasil signifikansi diuji pada beberapa syarat yang dipenuhi seperti t -statistik dengan hasil 2.286 nilai *t-value* yang pada syarat pengujian (>1.97718) serta variabel *Work from Home* mempunyai hasil nilai signifikansi sejumlah 0.024 pada syarat pengujian (<0.05). dari hasil pengolahan data tersebut dapat dinyatakan jika variabel *Work from Home* merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk perusahaan Lingkar Niaga Solusindo harus perhatikan dengan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun *Job Satisfaction*.
2. Pada variabel *Digital Social Support* tidak berdampak signifikan pada variabel *Job Satisfaction*. Tidak signifikannya variabel *Digital Social Support* serta *Home Workspace Suitability* dapat dilihat pada hasil pengolahan data yang dimana masing-masing variabel tersebut tidak memenuhi syarat dari analisis t-statistik dengan nilai *t-value* 0.892 pada variabel *Digital Social Support* dengan syarat pengujian (>1.97718) serta

nilai signifikansi yang tidak memenuhi syarat, pada variabel *Digital Social Support* mendapat nilai signifikansi 0.374 yang dimana syarat nilai signifikansi (>0.05). dari hasil pengolahan data tersebut dapat dinyatakan jika variabel *Digital Social Support* bukanlah faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan Lingkar Niaga Solusindo dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun *Job Satisfaction*.

3. Pada variabel *Home Workspace Suitability* terdapat hasil yang menunjukkan jika variabel tersebut tidak berdampak signifikan pada variabel dependen *Job satisfaction*. Tidak signifikannya dapat dilihat pada hasil pengolahan data variabel *Home Workspace Suitability* memperoleh hasil yang tidak memenuhi syarat dari analisis t-statistik dengan nilai -0.013 dengan syarat pengujian (>1.97718) serta nilai signifikansi yang didapatkan 0.989 yang dimana syarat nilai signifikansi (>0.05). dari hasil pengolahan data tersebut dapat dinyatakan jika variabel *Home Workspace Suitability* bukanlah faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan Lingkar Niaga Solusindo dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Semua variabel independen yakni *Work from Home*, *Digital Social Support*, *Home Workspace Suitability* berdampak positif secara linear pada variabel dependen *Job Satisfaction* secara bersama-sama. pada hipotesis keempat di uji secara signifikansi maupun dengan uji f dengan syarat pada perolehan hasil signifikansi pada model regresi maupun pada tabel ANOVA yakni lebih kecil ($<$) 0.05, serta data yang diperoleh mendapati nilai signifikansi sejumlah 0.004. dapat dikatakan jika perusahaan harus memperhatikan ketiga variabel yang menjadi faktor penting jika dipergunakan secara bersama-sama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun *Job Satisfaction*.

5.2 Saran

Tidak ada kata terlambat dalam proses pembelajaran untuk dapat memenuhi kebutuhan ilmu serta pengembangan pada diri sendiri serta penelitian selanjutnya, untuk selalu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sebagai langkah antisipasi menjawab tantangan kedepan yang semakin kompleks.

5.1.1 Saran bagi Perusahaan

Dari hasil yang ditemukan oleh peneliti, perusahaan dapat memperhatikan beberapa hal yang peneliti jabarkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun *Job Satisfaction* seperti berikut:

1. Perusahaan Lingkar Niaga Solusindo tetap menerapkan sistem *Work from Home* , perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik individu. dengan contoh perusahaan harus menyediakan lebih banyak dukungan sosial digital bagi karyawan perempuan, mengurangi mekanisme bagi karyawan yang berusia 35-45 tahun, mengurangi bekerja dari rumah bagi karyawan berpendidikan tinggi, mengurangi dukungan sosial digital maupun *Digital Social Support* serta meningkatkan mekanisme pemantauan bagi karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja dari rumah, serta meningkatkan kesesuaian ruang kerja dari rumah maupun *Home Workspace Suitability* bagi karyawan pemasaran (Marketing) serta penjualan (Sales).
2. perusahaan melakukan pengawasan secara tepat untuk meningkatkan *interaktivitas*. para karyawan yang bekerja kurang dari 40 per minggu maupun masa jabatan yang kurang dari 2 tahun maupun lebih dari 4 tahun, bekerja di rumah cenderung menghambat kepuasan kerja karyawan maupun *Job Satisfaction*.

3. perusahaan harus memprioritaskan pekerja untuk pengaturan kantor hibrida (*Hybrid*) serta dukungan psikologis yang mengurangi dampak buruk kerja dari rumah jangka panjang pada kesehatan fisik serta mental.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

pada hasil penelitian mengenai pengaruh *Work from Home*, *Digital Social Support*, *Home Workspace Suitability* pada *Job Satisfaction* pada perusahaan Lingkar Niaga Solusindo, berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, terdapat saran yang akan disampaikan, antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya diperuntukan khusus berdasarkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan komparasi umur yang lebih tua agar dapat diketahui signifikansi dari variabel *Digital Social Support* serta *Home Workspace Suitability*.
2. *Sample size* yang akan dipergunakan pada penelitian selanjutnya dapat ditambah agar menemukan keakuratan yang lebih tinggi serta lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan Lingkar Niaga Solusindo (SIRCLO).
3. Pada model penelitian yang telah dikembangkan oleh peneliti dapat dipergunakan kembali dengan memfokuskan pada variabel *Job Autonomy* serta *Monitoring Mechanism*.

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