

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting terkait dengan pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja dan preferensi untuk bekerja dari rumah (*work from home/WFH*) di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar hipotesis yang diajukan dapat diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun melalui mediasi.

1. Meskipun teori menyatakan bahwa *self-discipline* merupakan salah satu faktor kunci yang mendukung efisiensi kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap *work efficiency* tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa memiliki disiplin diri saja belum cukup untuk meningkatkan efisiensi kerja, khususnya dalam konteks WFH di Kabupaten Tangerang. Pengaruh *self-discipline* terhadap efisiensi kerja kemungkinan besar terhambat oleh faktor eksternal seperti kondisi lingkungan rumah atau kurangnya dukungan organisasi.
2. Berbeda dengan hasil pada efisiensi kerja, *self-discipline* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi bekerja dari rumah. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat disiplin diri yang tinggi cenderung lebih menyukai sistem kerja WFH, karena mereka merasa mampu mengatur ritme kerja secara mandiri meskipun tanpa pengawasan langsung.
3. Sama seperti *self-discipline*, perilaku inovatif (*innovativeness*) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *work efficiency*. Ini menunjukkan bahwa kreativitas atau ide-ide baru belum tentu memberikan dampak langsung pada peningkatan efisiensi kerja, kemungkinan karena adanya hambatan dalam implementasi ide-ide tersebut dalam sistem kerja jarak jauh.
4. Sebaliknya, *innovativeness* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap preferensi bekerja dari rumah. Hal ini memperlihatkan bahwa

individu yang memiliki karakter inovatif cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap sistem kerja jarak jauh, karena melihat WFH sebagai peluang untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Social interaction* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work efficiency*. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas individu, meskipun bekerja secara jarak jauh. Lingkungan kerja yang mendorong komunikasi aktif antar rekan kerja mendukung individu untuk tetap produktif.
6. Interaksi sosial juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap preferensi bekerja dari rumah. Semakin baik interaksi sosial yang dibangun dalam lingkungan kerja jarak jauh, semakin besar kecenderungan individu untuk memilih WFH, karena kebutuhan sosial tetap dapat terpenuhi meskipun bekerja secara daring.
7. *Digital capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work efficiency*. Kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, terutama dalam sistem kerja WFH yang sepenuhnya mengandalkan teknologi digital.
8. Selain meningkatkan efisiensi kerja, *digital capability* juga berpengaruh signifikan terhadap preferensi bekerja dari rumah. Individu yang mahir menggunakan teknologi digital lebih cenderung memilih WFH karena merasa mampu bekerja secara efektif dengan memanfaatkan berbagai platform digital yang tersedia.
9. Otonomi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja. Pekerja yang diberikan kebebasan untuk menentukan cara dan waktu menyelesaikan tugasnya menunjukkan peningkatan efisiensi, karena mereka dapat menyesuaikan metode kerja dengan preferensi pribadi yang paling nyaman dan efektif.
10. *Autonomy* juga berpengaruh signifikan terhadap preferensi bekerja dari rumah. Semakin besar tingkat kebebasan yang dirasakan individu dalam

bekerja, semakin tinggi kecenderungan mereka memilih WFH sebagai sistem kerja yang memberikan fleksibilitas lebih besar.

11. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work efficiency*. Dukungan dari organisasi berupa fasilitas, kebijakan yang fleksibel, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja dalam sistem WFH.
12. Selain terhadap efisiensi kerja, *perceived organizational support* juga berpengaruh positif terhadap preferensi bekerja dari rumah. Individu yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung memiliki pandangan positif terhadap sistem WFH, karena merasa kebutuhannya difasilitasi oleh perusahaan.
13. *Work efficiency* berpengaruh positif signifikan terhadap *preference for working from home*. Semakin efisien individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk memilih WFH. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja dapat menjadi pendorong utama individu untuk mempertahankan sistem kerja jarak jauh.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Tingkatkan Manajemen Waktu Karyawan untuk Menguatkan *Self-Discipline*

Hasil menunjukkan bahwa meskipun *self-discipline* berpengaruh terhadap *preference for working from home*, pengaruhnya terhadap *work efficiency* tidak signifikan. Salah satu penyebabnya bisa dilihat dari indikator PFSD4 (pengaturan waktu) yang memiliki nilai loading paling rendah di antara item lainnya. Ini artinya, banyak karyawan masih kesulitan mengatur waktu secara optimal saat bekerja dari rumah.

Solusi praktisnya, perusahaan bisa menyelenggarakan *time management training* berbasis kasus kerja nyata, membuat *daily*

planning templates, dan memberi *reminder system* untuk tugas-tugas penting. Supervisor juga dapat menerapkan sesi check-in ringan (*weekly review*) untuk mendampingi karyawan yang mengalami kesulitan menjaga disiplin waktu.

2. Bangun Sistem Pemantik Inovasi, Bukan Hanya Forum Ide

Walaupun *innovativeness* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*, pengaruhnya terhadap *work efficiency* juga tidak signifikan, dan indikator terkait ide baru dalam pekerjaan rutin (PFI5) menunjukkan bahwa masih sedikit karyawan yang aktif menciptakan inovasi sehari-hari.

Solusi praktisnya, jangan hanya buat forum ide, tapi aktifkan sistem “*challenge-based innovation*” misalnya setiap bulan satu tim diberi tantangan menyelesaikan masalah tertentu dengan cara kreatif, dan hasilnya dievaluasi serta diapresiasi secara terbuka. Ini mendorong inovasi berbasis praktik, bukan sekadar wacana.

3. Kuatkan Interaksi Sosial Informal dengan Format yang Ringan dan Menyenangkan

Indikator interaksi sosial informal (SFSII10) memiliki nilai loading paling rendah dalam kelompoknya, padahal *social interaction* terbukti berpengaruh terhadap kedua variabel dependent. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada interaksi kerja formal, komunikasi santai dan hubungan personal antar rekan kerja masih kurang.

Solusi praktisnya adalah dengan buat *low-pressure social space*, seperti “10-minute online chill room” setiap minggu, atau program pairing acak antar karyawan untuk sekadar ngobrol. Kegiatan seperti ini membangun ikatan sosial yang memperkuat kenyamanan dan preferensi terhadap WFH, serta menurunkan potensi rasa terisolasi.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Menggali Faktor Personal Lain yang Mempengaruhi Preferensi WFH

Karena indikator self-discipline terkait pengaturan waktu memiliki pengaruh rendah terhadap efisiensi kerja, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor personal lain seperti motivasi pribadi, gaya hidup, atau kebiasaan bekerja sebagai variabel baru yang memengaruhi efisiensi dalam konteks WFH.

2. Mengembangkan Variabel-Variabel Baru terkait Inovasi dalam Lingkungan Kerja Fleksibel

Melihat rendahnya kontribusi indikator kemampuan menghasilkan ide baru, penelitian lanjutan dapat memperluas fokus terhadap iklim inovasi organisasi atau budaya kreativitas kerja sebagai faktor eksternal yang mendukung perilaku inovatif, terutama dalam sistem kerja fleksibel.

3. Melakukan Penelitian di Sektor atau Wilayah yang Lebih Beragam

Penelitian ini terbatas pada Kabupaten Tangerang. Disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan sampel dari berbagai sektor industri, seperti startup digital, manufaktur, atau sektor pendidikan, guna mengetahui apakah pola hubungan antar variabel akan sama atau berbeda di berbagai jenis pekerjaan.

4. Melakukan Penelitian *Longitudinal* untuk Melihat Perubahan Efisiensi dan Preferensi WFH Jangka Panjang

Karena hubungan antara beberapa indikator dengan variabel preferensi WFH masih tergolong moderat, penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal untuk mengetahui bagaimana preferensi bekerja dari rumah berubah dalam jangka panjang, serta faktor-faktor baru yang mungkin muncul seiring berkembangnya budaya kerja fleksibel.