

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisis dampak *work-life balance* dan *work-stress-stress-mediated* dari bekerja dari rumah terhadap produktivitas kerja pada generasi z di Tangerang, penelitian ini memiliki keterbatasan, salah satunya adalah penulis tidak mampu untuk menyaring tingkat kerja, perbedaan setiap individu pada preferensi bekerja dari rumah, serta perbedaan lingkungan bekerja dari rumah, seperti ketersediaan ruang kerja yang nyaman dan gangguan dari anggota keluarga. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi dampak bekerja dari rumah terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bekerja dari rumah berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikan t-statistik sebesar $9,142 \geq 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ menunjukkan adanya dampak positif dan mendukung hipotesis 1. Dapat disimpulkan bahwa pengaturan bekerja dari rumah dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas generasi z.
2. Bekerja dari rumah berpengaruh terhadap *work-life balance*. Nilai signifikansi t statistik sebesar $3,189 \geq 1,96$ dan nilai *p value* sebesar $0,001 \leq 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh positif dan mendukung hipotesis 2. Dapat disimpulkan bahwa pengaturan kerja bekerja dari rumah dapat memberikan dampak positif terhadap *work-life balance* generasi z.
3. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi *t-statistic* sebesar $3,270 \geq 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,001 \leq 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh positif dan mendukung hipotesis 3. Keseimbangan hidup dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas generasi z.

4. Bekerja dari rumah tidak berpengaruh terhadap stres kerja, dengan signifikan t-statistik $0,955 \leq 1,96$ dan *p-value* $0,339 \geq 0,05$ menunjukkan adanya dampak negatif dan tidak mendukung hipotesis 4. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa bekerja dari rumah akan berdampak negatif terhadap stres kerja generasi z..
5. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan signifikan t-statistik $1,216 \leq 1,96$ dan *p-value* $0,224 \geq 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh negatif dan hipotesis 5 tidak didukung. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres di tempat kerja Stres dapat berdampak negatif terhadap produktivitas generasi z.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa pengaturan kerja dari rumah memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mendukung pelaksanaan kerja dari rumah. Fleksibilitas jam kerja, waktu istirahat yang memadai, dan peluang untuk bekerja dari rumah dapat membantu karyawan generasi z memenuhi kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Selain itu, program kesehatan seperti pelatihan pengelolaan stres dan kegiatan kebugaran dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas mereka.
2. Meskipun bekerja dari rumah tidak berdampak langsung terhadap stres di tempat kerja, perusahaan tetap harus mengembangkan strategi untuk mengelola stres di tempat kerja. Strategi tersebut mencakup konseling, pelatihan manajemen waktu, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan. Selain itu,

perusahaan harus mengevaluasi secara berkala efektivitas kebijakan bekerja dari rumah dan keseimbangan kehidupan kerja melalui survei karyawan.

3. Berdasarkan data dan analisis yang dihasilkan dalam penelitian ini, organisasi atau perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan implementasi kebijakan kerja dari rumah (*work from home*). Pengaturan kerja ini berpotensi meningkatkan produktivitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi generasi z yang diprediksi akan menjadi kelompok dominan di pasar tenaga kerja di masa mendatang. Namun, penting bagi perusahaan untuk tetap memantau tingkat stres karyawan selama bekerja dari rumah agar keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas tetap terjaga dengan baik.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan temuan yang telah diuraikan di atas, berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang keputusan untuk bekerja secara *work from home* dengan menggunakan dua variabel pengukuran, yaitu *readiness to change* dan *work enviroment*.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memilih subjek penelitian yang berfokus pada industri tertentu untuk mengumpulkan informasi baru dan memberikan perspektif serta referensi baru.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan kriteria demografi seperti status marital, nama posisi atau jabatan, dan status karyawan (*Full time, contract, freelance, part-time*).