

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan signifikan antara bekerja dari rumah dengan kinerja, dengan pengaruh hubungannya sebesar 63.5%, sedangkan 36,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Masih terdapat kendala yang mempengaruhi bekerja di rumah dengan kinerja diantaranya adalah :
 - Jaringan internet yang belum memadai,
 - Kendala komunikasi seperti respon yang lambat saat dihubungi dan masih adanya atasan yang masih belum paham dengan konsep komunikasi virtual,
 - Ketidakjelasan Jam kerja, tiba-tiba kehadiran pegawai tersebut dibutuhkan di kantor,
 - Keharusan untuk tetap WFO karena dengan dokumen fisik keberadaannya di kantor.
 - Sarana kerja kurang memadai keterbatasan kapasitas laptop untuk bekerja.
 - Fokus terbagi, fokus dapat terpecah karena aktivitas anggota keluarga lain

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh Peneliti terbagi menjadi 2 (dua) bagian yakni saran terkait kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan WFH dan saran untuk kepentingan penelitian selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Guna mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan WFH ada beberapa hal yang dapat dilakukan, antara lain:
 - a. Dari awal pelaksanaan WFH, pegawai dapat melakukan komunikasi dan kordinasi dengan atasan masing-masing guna mendapat arahan, petunjuk pelaksanaan maupun kesepakatan-kesepakatan tertentu agar pelaksanaan WFH berjalan lancar dan antar pegawai saling memahami jelas batasan pekerjaan masing-masing. Hal ini dapat menjadi solusi untuk kendala komunikasi, ketidakjelasan jam kerja dan kendala keharusan untuk WFO .
 - b. Komitmen tinggi dari masing-masing pegawai akan kewajiban bekerja yang tetap ada meskipun berada di rumah karena prinsip WFH adalah melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan sehari-hari dari rumah. Komitmen tersebut dapat berupa penyediaan ruang kerja yang kondusif untuk bekerja tanpa ada gangguan dari hal-hal lain. Hal ini dapat menjadi solusi untuk kendala terkait sarana kerja dan terbaginya fokus kerja.
 - c. Pimpinan di kantor kiranya dapat mempertimbangkan pemberian fasilitas dana pengadaan internet setiap bulannya sehingga tidak ada

lagi alasan tidak ada jaringan internet. Untuk pegawai dengan tanggung jawab krusial dapat juga diberikan fasilitas laptop, seperti pegawai di bagian keuangan yang bekerja membutuhkan kapasitas data untuk file yang cukup besar.

2. Untuk keperluan penelitian selanjutnya, penulis memberikan saran agar dilakukan dengan lingkup penelitian yang lebih luas untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif yang mungkin dapat dipergunakan sebagai referensi untuk mengambil kebijakan-kebijakat terkait pelaksanaan WFH di mana yang akan dating (tidak sebatas pada masa pandemic saja).

Selain itu penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mendorong kinerja di masa pandemi ini, sebagai contoh faktor kedisiplinan, motivasi kerja, pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi di masa pandemi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

_____. Mengawal Visi Misi Presiden Joko Widodo, Jadikan Birokrasi yang Profesional-Disiplin dan Cepat Melayani. Jakarta: KemenPAN RB, 2020

Farrell, K. (2017) *Working from Home: Double-Edge Sword*, Home Renaissance Foundation Conference 16-17 November, London. Doi.org/10.21427/kk4b-e646

Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016

Herlinawati, M (2020, 20 Mei). Survei LIPI: 78 persen kerja dari rumah tetap produktif. Kompasnews.com, diakses <https://www.antaranews.com/berita/1504688/survei-lipi-78-persen-kerja-dari-rumah-tetap-produktif>

Hermawan, Hary. (2018). Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata. Open Scienc Framework (www.osf.io/ybsw9/). DOI : 10.17605/OSF.IO/YBSW9

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatahan Baru Era Pandemi COVID 19. Jurnal Perencanaan Pembangunan: *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

Mustajab, D. (2020). *Work from Home Phenomenon as an Effort to Prevent Covid-19 Attack and Its Impact on Work Productivity*. The International Jurnal of Applied Business Tijab. DOI: [10.14203/jki.v0i0.570](https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570)

Prawirosentono, Suyadi. *Organization Behaviour* (Perilaku Karyawan dalam Tugas & Doktrin Tanggung Jawab. Yoyakarta: BPFE, 2018

Sinamo, Jansen. 8 Etos Kerja Profesional. Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2013

Soedarso, Sri Widodo. Manajemn Kinerja dan Globalisasi. Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2018

Soedarsono, K. Dewi. Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, Dan Aplikasinya. Refika. Bandung, 2014

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019

Supriyatna, Agus. Mengawal Visi Misi Presiden Joko Widodo, Jadikan Birokrasi yang Melayani dan Berkelas Dunia. Jakarta: KemenPAN RB, 2020

Uno, Hamzah. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara, 2015

Utami, F.A. (2020, 16 Maret). Apa Itu *Work from Home*?. Wartaekonomi, diakses dari <https://www.wartaekonomi.co.id/read276630/apa-itu-work-from-home/0>

Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007

Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat, 2009