

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menyajikan kesimpulan dan saran yang dapat dihasilkan dari penelitian tentang pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan dengan media sosial sebagai variabel moderasi studi pada Bank Indonesia.

6.1 Kesimpulan

Dengan penetapan WFH sebagai sistem kerja pada masa pandemi covid-19 yang memberikan banyak perubahan pada iklim kerja karyawan menjadi latar belakang penelitian ini dilaksanakan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisa bagaimana pengaruh WFH terhadap kinerja, menganalisa bagaimana pengaruh media sosial terhadap kinerja serta menganalisa bagaimana pengaruh implementasi WFH terhadap kinerja dengan media sosial sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini berfokus pada karyawan Bank Indonesia sebanyak 42 orang yang telah atau sedang menjalani WFH di mana Bank Indonesia sebagai lembaga *independent* milik negara yang berintegritas. Dipaparkan teori mengenai WFH, media sosial dan kinerja yang memberikan pemahaman bagi pembaca bagaimana sistem WFH ini dapat diterapkan serta memberikan gambaran dampak yang akan didapati dengan penerapan sistem ini. Teori media sosial dan kinerja juga diberikan dengan landasan dari penelitian para ahli yang telah dilaksanakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa Implementasi WFH terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Indonesia berpengaruh positif dan memiliki signifikansi dari hasil pengujian statistik yang dilakukan. Dengan hasil ini maka dinyatakan bahwa hipotesis pertama WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Pelaksanaan WFH dengan fleksibilitas, penghematan waktu serta semakin sering karyawan bekerja dari rumah semakin tinggi upaya yang diberikan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Selanjutnya dari hasil penelitian didapati bahwa media sosial berpengaruh positif dan memiliki signifikansi terhadap kinerja, maka hal ini sejalan dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis ini dapat diterima. Peranan media sosial yang mendukung penyelesaian tugas melalui sarana komunikasi serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan dibidang informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, selain itu dengan adanya media sosial dapat mengurangi kebosanan atau rasa jenuh akibat lelah bekerja.

Terakhir berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dengan pengujian statistik didapati bahwa WFH tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan media sosial sebagai variabel moderasi. Hal ini bertolak belakang dengan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan media sosial variabel moderasi. Berdasarkan temuan ini maka hipotesis tiga dinyatakan ditolak. Hal ini terjadi karena karyawan tidak menggunakan media sosial sebagai media di luar bidang pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tetap berjalan dengan baik. Selain itu karyawan tidak menggunakan media sosial untuk tujuan pribadi ketika masih memiliki pekerjaan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian diberikan saran sebagai berikut:

1. Implementasi WFH perlu kajian lebih dalam serta implementasinya terhadap setiap perusahaan tidaklah sama. Perlu evaluasi terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan untuk menghindari dampak negatif dari WFH.
2. Penggunaan media sosial disetiap karyawan perusahaan juga tidaklah sama sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa penggunaan media sosial dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pada perusahaan yang tidak menyadari manfaat dari teknologi, sehingga dengan ini diharapkan terdapat penelitian pada perusahaan lain untuk memperdalam kajian penelitian.

3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti motivasi atau budaya organisasi berkaitan dengan implemetasi WFH pada masa sekarang ini.
4. Untuk hasil yang lebih baik, selain menggunakan kuesioner diharapkan untuk penelitian dimasa depan juga menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penilaian.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Karyawan Bank Indonesia yang dijadikan objek penelitian tidak seluruhnya telah melakukan WFH. Dari total 64 karyawan hanya 50 orang karyawan yang pernah melaksanakan WFH
2. Dari jumlah kuesioner yang diperuntukan 50 orang, hanya 42 orang yang menjadi responden, sehingga data yang dapat diperoleh sebesar 84 % dari jumlah total.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mendapatkan data, peneliti tidak bisa memastikan kebenaran data yang tertulis dalam kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara dalam pengambilan data.
4. Keterbatasan interaksi dengan karyawan Bank Indonesia membuat peneliti kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif serta membutuhkan durasi yang cukup lama untuk menunggu jawaban dari responden.