

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah diteliti beserta dengan pembahasan yang menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan judul “Pengaruh *Telecommuting*, *Emotional Intelligence*, dan *Role Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Ditjen PPKL”, maka dapat menghasilkan kesimpulan yaitu pada *Telecommuting* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Ditjen PPKL diperlihatkan dari nilai *original sample* sebanyak 0.444 positif dan $t_{hitung} 3,013 < t_{tabel} 1,67$ serta nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada nilai indeks indikator tertinggi ialah indikator kemandirian. Hal tersebut menandakan bahwa, semakin baik *telecommuting* maka akan meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya sangat baik untuk instansi memudahkan tercapainya tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya, *Emotional Intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Ditjen PPKL diperlihatkan dari nilai *original sample* sebanyak 0.285 positif dan $t_{hitung} 2,101 < t_{tabel} 1,67$ serta nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0,036 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada nilai indeks indikator tertinggi ialah indikator pengenalan diri. Artinya, *emotional intelligence* yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, yang berarti sangat bagus untuk instansi memudahkan tercapainya tujuan dan kesuksesan.

Selain itu, *Role Conflict* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Ditjen PPKL diperlihatkan dari nilai *original sample* sebanyak 0.238 positif dan $t_{hitung} 2,032 < t_{tabel} 1,67$ serta nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0,042 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada nilai indeks indikator tertinggi ialah indikator konflik antar anggota kelompok. Artinya, penanganan *role conflict* yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja

karyawan, yang artinya sangat bagus untuk instansi memudahkan tercapainya tujuan dan kesejahteraan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama menjalan penelitian dari mulai proses pengumpulan data, penyusunan sampai penulisan penelitian tentunya terdapat keterbatasan dan hambatan yang dialami. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengumpulan data dilakukan di Sekretariat Ditjen PPKL, yang mungkin tidak mewakili kondisi atau karakteristik karyawan di organisasi atau sektor lain.
2. Penelitian ini terkait dengan dampak pandemi COVID-19 dan peningkatan polusi udara di Jakarta, sehingga fokus pada rentang waktu tertentu.
3. Keterbatasan akses terhadap data tertentu atau informasi rinci mengenai karyawan dan kebijakan internal dapat mempengaruhi kelengkapan analisis sehingga dibutuhkan data tambahan melalui pra survey.
4. Pengisian kuesioner memakan waktu yang cukup lama sehingga mengurangi efisiensi waktu dalam pengerjaan.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan mengenai hasil dari variabel *Telecommuting*, *Emotional Intelligence*, dan *Role Conflict* terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Ditjen PPKL, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Dapat memberikan saran sehubungan dengan masalah *telecommuting* di Sekretariat Ditjen PPKL agar dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. *Telecommuting* akan terwujud dengan optimal jika perusahaan mempunyai kebijakan untuk bekerja jarak jauh sehingga dapat meningkatkan fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan yaitu memiliki kebijakan yang jelas terkait *telecommuting*, termasuk dengan teknologi yang digunakan, jam kerja yang diharapkan, dan alat komunikasi agar tetap terhubung secara virtual. Selain itu, hal

yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan metode pomodoro dengan *timer* untuk membagi waktu kerja menjadi periode fokus selama 25 menit, disertai dengan istirahat singkat selama 5 menit. Metode ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan menjaga konsentrasi saat sedang bekerja. Dari data indikator *telecommuting* terendah menunjukkan bahwa pada Sekretariat Ditjen PPKL terdapat kurangnya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saat bekerja di rumah, hal tersebut dipengaruhi pula dengan adanya distraksi – distraksi sehingga memperlambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, akan lebih maksimal jika instansi dapat memberikan pengetahuan serta pelatihan kepada karyawan mengenai cara meningkatkan konsentrasi saat bekerja dan bagaimana menjauhi diri dari distraksi yang ada. *Telecommuting* yang baik adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, pimpinan dapat melakukan evaluasi secara berkala agar proses *telecommuting* dapat berjalan sesuai dengan harapan.

- b. Dapat memberikan saran sehubungan dengan masalah *emotional intelligence* di Sekretariat Ditjen PPKL agar dapat membantu karyawan mengatasi kesulitan memahami kecerdasan emosional mereka sehingga dapat meningkatkan kolaborasi antar rekan kerja yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan arahan dan bimbingan melalui *workshop Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*, agar terciptanya lingkungan yang harmonis serta hubungan kerja yang bersifat asertif dan mendukung antar karyawan. Hal ini berguna dalam meningkatkan rasa empati dan kekeluargaan sehingga karyawan dapat memahami sudut pandang orang lain. Lingkungan kerja yang baik adalah sebagaimana karyawan dapat mengontrol emosi atau perasaannya untuk menjaga produktivitas yang diharapkan.
- c. Dapat memberikan saran sehubungan dengan masalah *role conflict* di Sekretariat Ditjen PPKL agar dapat lebih memperhatikan *role conflict*. Dari data indikator *telecommuting* terendah menunjukkan bahwa pada Sekretariat Ditjen PPKL terdapat kurangnya keterlibatan karyawan

dalam menjaga hubungan dekat dengan keluarga saat sedang bekerja dan cara penyelesaian konflik antar pasangan yang belum dapat diimplementasikan dengan sempurna. Oleh karena itu, instansi perlu menyelenggarakan konseling untuk karyawan yang mengalami konflik peran antar keluarga maupun rekan kerja. Selain itu, instansi juga dapat membuat kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan *role conflict*, yaitu diantaranya pelatihan manajemen waktu, komunikasi terbuka antar pimpinan dan karyawan, dan penurunan stres kerja. Penanganan *role conflict* yang baik antar pasangan dapat menjalin lingkungan yang baik dan mendukung untuk pasangannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga terciptanya kinerja pegawai Sekretariat Ditjen PPKL yang tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya khususnya kepada mahasiswa/i jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang akan melakukan penelitian serupa terkait kinerja karyawan dapat mencoba dengan metode kualitatif maupun kuantitatif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas variabel bebas dengan memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, *burnout*, *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan faktor lainnya.