

BAB V

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat terlihat bahwa *hybrid working*, *employee relation*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Bahkan, jika variabel *hybrid working* dan *employee relation* dimediasi oleh kepuasan kerja maka dapat meningkatkan tingkat pengaruh signifikansi positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan pada penelitian ini, bahwa dengan *hybrid working* yang berjalan dengan positif maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dengan adanya pengaruh dari *hybrid working* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan variabel *employee relation*, jika sebuah Perusahaan memiliki hubungan karyawan yang positif maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak dengan adanya pengaruh dari *employee relation* terhadap kinerja karyawan.

Jika melirik pada variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja maka penelitian ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak dengan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hal tersebut ditunjang dengan adanya *hybrid working* yang positif maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan begitu kinerja karyawan akan ikut meningkat yang dibuktikan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak dengan adanya pengaruh *hybrid working* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi dari kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan *employee relation* yang positif dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan yang dibuktikan pada penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima dan H0 ditolak dengan adanya pengaruh *employee relation* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang meningkat pada kenyataannya membuat karyawan menjadi mandiri dan memiliki inisiatif yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terselesaikannya penelitian ini tentunya tidak luput dari beberapa kekurangan yang ditemukan dalam melakukan penelitian. Adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang diharapkan menjadi acuan pengembangan penelitian, sebagai berikut:

- i. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam waktu pengambilan sampel penelitian karena mengikuti pedoman yang sudah dijadwalkan oleh pihak universitas.
- ii. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *hybrid working* dan *employee relation*, sesuai dengan hasil uji *R-square* bahwa terdapat kemungkinan yang cukup besar pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.
- iii. Sampel pada penelitian ini masih terpaku di daerah Jakarta Selatan, dengan begitu masih belum dapat menjadi representative terbaik untuk menggambarkan pengaruh *hybrid working* dan *employee relation* terhadap kinerja karyawan di daerah dengan cakupan yang lebih luas atau menspesifikasi terhadap Perusahaan tertentu.

5.3 Saran

Pada item pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien”, menjadi item pernyataan terendah yang terdapat penelitian ini yang menunjukkan angka interpretasi persentase sebesar 79,4%. Jika mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Ferdinand (2014) memang tergolong tinggi, namun dibandingkan dengan item lain masih tergolong kecil.

iv. Aspek Teoritis

Bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian pada manajemen sumber daya manusia, disarankan untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut bagaimana efisiensi kinerja karyawan selama bekerja *hybrid working*, karena sangat memungkinkan adanya pengaruh dari variabel lain terhadap efisiensi kinerja karyawan yang bekerja secara *hybrid*.

ii Aspek Praktis

Dalam upaya meningkatkan efisiensi kinerja karyawan, peneliti memberikan saran terhadap praktisi untuk melakukan beberapa langkah, yaitu:

- Manajemen atau Perusahaan dapat menentukan target yang lebih realistis bagi para karyawan, sehingga tujuan yang dilakukan bertahap sesuai kebutuhan dan kemampuan yang ada.
- Manajemen dan karyawan sebaiknya membuat rancangan waktu yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak banyak membuang waktu.
- Manajemen dan karyawan sebaiknya menghilangkan distraksi yang dapat mengganggu pekerjaan, seperti membicarakan hal-hal negatif tentang karyawan lain atau Perusahaan lain dan mengurangi pembicaraan di luar pekerjaan selama jam kerja.
- Manajemen dapat membuat lingkungan lebih mendukung, seperti menjaga hubungan antar karyawan tanpa perlu membesar-besarkan hal yang tidak perlu menjadi masalah yang nantinya dapat mengganggu kinerja karyawan.