

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan konveksi di Kudus, maka diperoleh kesimpulan deskriptif dan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Kesimpulan Deskriptif

Berdasarkan dari hasil penelitian pada karyawan yang bekerja di konveksi Kabupaten Kudus, dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya menunjukkan bahwa umur 21-30 tahun mendominasi dari keseluruhan total responden. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia produktif bagi manusia untuk melakukan pekerjaan maupun aktivitas. Karyawan yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibandingkan dengan usia non produktif, karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan selama bekerja dan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi. Hasil penelitian pada setiap variabel sebagai berikut:

- a. Karyawan menyatakan bahwa *remote working* (kerja jarak jauh) lebih relate untuk kehidupan pada saat ini apalagi setelah pandemi menerpa selama dua tahun, dan karyawan mengalami kenyamanan ketika melakukan pekerjaan dengan jarak jauh (*remote working*), hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata diatas 3,87 dengan pengukuran skala likert 1-5.
- b. Karyawan menyatakan telah menyeimbangkan kehidupan dengan peran ganda mereka yaitu kehidupan saat di rumah dan kehidupan saat bekerja dengan hasil penelitian rata-rata 4,08 dengan pengukuran skala likert 1-5.
- c. Tingkat produktivitas kerja pada karyawan terbukti sudah baik dengan hasil nilai rata-rata diatas 3,84, dengan pengukuran skala likert 1-5.

#### 2. Kesimpulan Hipotesis

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan:

##### a. Kesimpulan hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 1 tidak didukung, yaitu *remote working* (kerja jarak jauh) tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Artinya karyawan yang bekerja jarak jauh

harus memiliki kedisiplinan waktu dan konsentrasi yang baik. Contohnya bisa seperti lokasi bekerja yang terlalu ramai atau pekerjaan rumah yang belum selesai, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan produktivitas tenaga kerja karyawan menurun dan mereka harus bekerja sesuai dengan konveksi. Selain dari karyawan harus memiliki kedisiplinan waktu dan konsentrasi yang tinggi, komunikasi dan kolaborasi yang efektif sering kali sulit dijaga dalam lingkungan remote karena pertukaran ide dan diskusi yang spontan dengan rekan kerja terkadang sulit dilakukan melalui saluran komunikasi online yang dapat menghambat produktivitas dan aliran kerja yang lancar. Lingkungan rumah yang tidak terkontrol juga dapat menjadi sumber gangguan yang mengganggu produktivitas karena dalam lingkungan rumah terdapat potensi untuk terganggu oleh anggota keluarga; teman; hewan peliharaan; atau kebisingan luar yang dapat menghambat fokus dan konsentrasi. Bekerja jarak jauh juga dapat menyebabkan isolasi sosial karena kurangnya interaksi tatap muka dengan rekan kerja sehingga rasa kesepian dan isolasi dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan mental yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang bekerja jarak jauh harus mampu menyeimbangkan kehidupan agar produktivitas tidak terganggu. Namun, peran atasan dalam mempertimbangkan lokasi kerja atau kondisi karyawan juga penting agar terciptanya kenyamanan karyawan saat bekerja.

b. Kesimpulan hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 2 didukung, yaitu bekerja jarak jauh berpengaruh dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang sedang dialami karyawan. Artinya karyawan yang bekerja dari jarak jauh lebih nyaman dengan jam kerja fleksibel yang dapat mengakomodasi kebutuhan keluarga dan pekerjaan dengan mudah. Akan tetapi poin penting dari menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga yaitu pentingnya manajemen waktu dan memilah prioritas, selain itu motivasi dan dukungan dari keluarga atau kerabat terdekat juga berpengaruh dalam karyawan menjalankan peran ganda dan hal tersebut setidaknya mampu mengurangi beban stress kerja yang

dialami oleh karyawan. Dan juga dengan kerja jarak jauh, karyawan tidak perlu menghabiskan waktu yang lama untuk melakukan perjalanan ke dan dari tempat kerja karena ini dapat mengurangi stress dan kelelahan yang biasanya terkait perjalanan, serta memberikan lebih banyak waktu untuk beraktivitas pribadi atau bersama keluarga. Kerja jarak jauh berdampak pula pada kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan karena dengan fleksibilitas yang diberikan, karyawan dapat mengurus diri sendiri dengan lebih baik, termasuk menjaga pola makan yang sehat, berolahraga secara teratur, dan mengelola stress dengan lebih efektif, sehingga ini dapat berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental dan fisik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Karyawan yang melakukan kerja jarak jauh memungkinkan dapat mengatur waktu pribadi dengan lebih baik karena mereka dapat memilih kapan melakukan tugas-tugas di luar pekerjaan, seperti berolahraga, menjalankan kegiatan hobi, atau menghabiskan waktu bersama keluarga, hal ini memungkinkan mereka untuk merawat kebutuhan pribadi mereka dan mengurangi tekanan yang terkait dengan menjuggling antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Kesimpulan hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 3 didukung, yaitu keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Artinya keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan, sehingga atasan ataupun pemilik konveksi harus menjaga keseimbangan kehidupan kerja terhadap karyawan dengan cara mempertahankan program ataupun pendekatan yang mendorong peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diantara karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan hidup mereka secara keseluruhan karena hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam tugas-tugas yang mereka lakukan, sehingga karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai untuk kehidupan di luar juga lebih mungkin untuk

berkomitmen terhadap organisasi dan berkontribusi dengan maksimal. Kemudian, keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang dapat memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu dan ruang yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan di luar pekerjaan yang merangsang kreativitas dan inovasi, sebagai contoh kegiatan seperti berolahraga, berkebun, atau mengejar hobi dapat memperkaya pikiran dan membantu karyawan memecahkan masalah dengan cara yang lebih kreatif, karena ketika karyawan memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan energi, mereka juga lebih mungkin untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran dengan harapan bisa berguna, diantaranya sebagai berikut:

1. *Remote working* (bekerja jarak jauh) akan memberikan dampak pada produktivitas kerja yang akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi sebab karyawan bekerja jarak jauh adalah sistem kerja yang fleksibel dan kenyamanan karyawan yang berbeda saat di tempat bekerja. Maka dari itu atasan diharapkan menaruh perhatian selayaknya kepada karyawan, karena pada item pertanyaan “bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,75, dibandingkan dengan item pertanyaan lainnya yang mendapatkan nilai rata-rata lebih tinggi.
2. *Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memberikan banyak manfaat ketika karyawan sedang mengalami bekerja jarak jauh, diantaranya bisa membebaskan karyawan agar memplanning kegiatan sendiri. Untuk itu akan lebih baik jika atasan memberi perhatian lebih atau sekedar menerima masukan seperti keluh kesah karyawan pada saat bekerja, karena pada item pertanyaan “saya terlambat/tidak masuk kerja karena ada masalah pada kehidupan pribadi saya” mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,9, dibandingkan item pertanyaan lainnya yang mendapatkan nilai rata-rata lebih tinggi.
3. Produktivitas kerja akan mempengaruhi *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada karyawan. Item pertanyaan “saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar” mendapatkan skor paling rendah dengan nilai rata-rata

3,78 dibandingkan dengan item pertanyaan lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan antara bekerja dengan kehidupan pribadi, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Contohnya bisa dilihat pada hasil kerja karyawan yang mampu mengatasi kehidupan mereka dengan karyawan yang kewalahan atau tidak bisa menghandle peran ganda mereka, hasil tersebut pasti terlihat jelas bagus atau tidaknya, sehingga hal tersebut dapat berdampak bagi pemilik konveksi maupun hasil pekerjaan karyawan.

### C. Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur penelitian standar sesuai dengan kaidah ilmiah program sarjana. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan perempuan yang bekerja pada konveksi yang ada di Kabupaten Kudus, sehingga tidak semua gender dapat menjadi responden pada penelitian ini.
2. Peneliti hanya menggunakan beberapa variabel yang mempengaruhi *remote working* dan *work life balance*, kemungkinan ada variabel lain yang bisa berpengaruh terhadap *remote working* dan *work life balance*, diharapkan peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel yang berbeda.

### D. Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan selama proses penelitian, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi pihak pemilik konveksi  
Sebaiknya lebih memperhatikan saran atau masukan dari karyawan yang bekerja agar karyawan dapat bekerja sepenuh hati dan akan mempengaruhi meningkatnya hasil kerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya  
Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memajukan penelitian dengan menambahkan variabel yang dapat memengaruhi kerja jarak jauh dan keseimbangan kehidupan kerja, karena dalam penelitian ini belum bisa menjelaskan secara keseluruhan apa saja yang dapat mempengaruhi kerja jarak jauh dan keseimbangan kehidupan kerja.