

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti “Ada perbedaan yang signifikan antara sebelum diterapkan WFH dan saat diterapkan WFH terhadap kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB”. Hal ini berarti Penerapan Work From Home berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weight Means Score* (WMS) pada kedua variabel mengenai gambaran umum Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH (X1) dan Saat Diterapkan WFH (X2) berada pada kategori sangat baik, yang diukur dari enam dimensi yang mengarah pada keseluruhan kinerja pegawai yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Jangka Waktu, Penekanan Biaya, Kebutuhan akan Pengawasan, dan Hubungan antar Pegawai.

Sedangkan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai sebelum diterapkan WFH dan variabel pegawai saat diterapkan WFH berdistribusi normal. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya terdapat

perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai sebelum diterapkan WFH dengan kinerja pegawai saat diterapkan WFH di PPPPTK TK dan PLB. Hal ini berarti penerapan *Work From Home* mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB sebelum diterapkan dan saat diterapkan *Work From Home*, maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *work from home* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja Pegawai akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program-program yang ada di lembaga. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan pegawai sangat dibutuhkan pada saat WFH sehingga perlu diperhatikan. Pengaruh tersebut dapat dijadikan acuan bagi lembaga untuk mengembangkan regulasi sistem WFH dengan pembiasaan dan pengawasan, maka akan menciptakan budaya kerja baru yang baru yang lebih beradaptasi dengan perubahan jaman sehingga berpengaruh pada peningkatan hasil kerja yang tinggi dan tempat kerja yang dinamis serta kinerja pegawai dapat lebih baik daripada sebelumnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memecahkan setiap masalah yang ada di organisasi yang berkaitan dengan kinerja

pegawai, sehingga para pegawai memiliki hasil kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB sebelum diterapkan dan saat diterapkan *Work From Home*, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

5.3.1 Untuk Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan lembaga dan pegawai untuk lebih mengembangkan regulasi sistem WFH dengan penggunaan teknologi IT, seperti mengembangkan sistem informasi manajemen, menerapkan fleksibel working dan arrangement dengan mengedepankan penerapan IT, dan memberikan bimbingan intensif pada pegawai terkait penggunaan teknologi IT yang berhubungan dengan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan kualitas kinerja yang baik untuk lembaga serta dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.

5.3.2 Untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini secara umum hanya melihat dari sisi perbandingan atau perbedaan Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB sebelum diterapkan dan saat diterapkan *Work From Home* yang memiliki dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Jangka Waktu, Penekanan Biaya, Kebutuhan Pengawasan dan Hubungan Antar

Pegawai. Namun, masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat berdampak terhadap kinerja. Peneliti berikutnya juga dapat melakukan penelitian mengenai pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel yang berhubungan dengan pegawai seperti motivasi kerja, dan prestasi kerja.