

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan pengumpulan data penelitian terkait dengan pengaruh *Work From Home* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work From Home* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $1,448 < 2,001$, dan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak dapat dipengaruhi oleh sistem *Work From Home* atau bekerja dari rumah. Hal tersebut menunjukkan karyawan belum sepenuhnya beradaptasi dengan model WFH. Adaptasi ini meliputi pengaturan ruang kerja di rumah, penggunaan teknologi untuk komunikasi dan kolaborasi, serta manajemen waktu yang efektif.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $7,095 > 2,001$ dan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan

dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sejalan dengan kebijakan dan harapan perusahaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, memberikan dasar bagi manajemen untuk lebih mengutamakan dan memperkuat kebijakan disiplin di tempat kerja. Kinerja yang lebih tinggi ini tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, tetapi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan profesional.

3. *Work From Home* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $35,242 > 2,72$ dan menunjukkan bahwa *Work From Home* dan disiplin kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama. Karyawan yang memiliki sistem *Work From Home* yang terlaksana sesuai keinginan dan disiplin kerja yang baik, maka akan lebih meningkatkan kinerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki penerapan *Work From Home* dan disiplin kerja yang baik atau maksimal. Karyawan yang dapat bekerja dari rumah dengan disiplin kerja yang baik cenderung lebih efisien dan produktif. WFH memberikan fleksibilitas dan mengurangi stres

komuter, sementara disiplin kerja yang kuat memastikan bahwa tugas-tugas tetap dilakukan dengan efektif. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kedua variabel ini cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang kurang disiplin atau tidak memiliki kesempatan untuk bekerja dari rumah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan mengenai hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka
 - a. Berdasarkan nilai mean terendah yaitu 2.92 dimana meningkatkan Kreativitas Selama WFH:

Untuk meningkatkan kreativitas karyawan selama WFH, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ide-ide baru. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan mengadakan sesi brainstorming virtual secara berkala, di mana karyawan didorong untuk berbagi ide dan inovasi. Selain itu, manajemen juga dapat menyediakan waktu khusus bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide kreatif tanpa tekanan tugas rutin. Dengan memberikan penghargaan atau insentif bagi ide-ide yang inovatif, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk berpikir kreatif.

- b. Berdasarkan nilai mean terendah yaitu 3.32 dimana Mematuhi Standar Kerja

Meskipun sudah ada upaya untuk mematuhi standar kerja, hasil mean yang relatif rendah menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan. Manajemen perlu memberikan panduan dan standar kerja yang lebih jelas dan terperinci. Pelatihan ulang tentang standar kerja yang telah ditetapkan dapat dilakukan untuk memastikan semua karyawan memahami dan mampu mematuhi. Selain itu, manajemen dapat menerapkan sistem pemantauan kepatuhan yang lebih efektif, seperti melalui laporan kerja mingguan atau penggunaan perangkat lunak manajemen tugas yang memantau progress kerja secara real-time. Dengan demikian, karyawan akan lebih disiplin dalam mengikuti standar kerja yang ada.

- c. Berdasarkan nilai mean terendah yaitu 3.21 dimana Kenyamanan dengan Pengawasan :

Untuk meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap pengawasan, manajemen perlu menciptakan budaya kerja yang memandang pengawasan sebagai alat bantu, bukan sebagai kontrol yang menekan. Komunikasikan manfaat pengawasan dalam membantu meningkatkan kualitas dan keandalan hasil kerja karyawan. Gunakan metode pengawasan yang tidak mengganggu karyawan, seperti melalui laporan kerja yang terjadwal atau perangkat lunak manajemen tugas yang transparan. Berikan umpan balik yang positif

dan konstruktif berdasarkan hasil pengawasan, sehingga karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan pendekatan ini, karyawan akan merasa lebih nyaman dan melihat pengawasan sebagai sesuatu yang membantu mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan dan menjadi panduan atau sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang serupa atau memperluas ruang lingkup penelitian dengan mengganti variabel yang ada dengan variabel yang berbeda, tujuannya adalah untuk mengatasi kekurangan yang ada dan memperkuat atau meningkatkan kevalidan hasil penelitian.