

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan membuktikan adanya pengaruh *flexible working hours* dan *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *flexible working hours* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com). Indikator *flexible working hours* yang memegang peranan penting adalah adanya sistem waktu kerja yang *flexible*, pemberian kebebasan dari perusahaan kepada karyawan untuk memulai dan mengakhiri pekerjaan, dan diperbolehkannya untuk bekerja dimana saja selain di kantor. Sedangkan untuk indikator *flexible working hours* yang harus lebih diperhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan adalah adanya kebebasan tempat untuk bekerja di luar ruangan kerja pada masing-masing karyawan, kemudahan dalam mengganti jadwal kerja ketika berhalangan hadir secara fisik di kantor, dan kebebasan karyawan dalam menentukan jadwal kerja.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com). Indikator *remote working* yang memegang peranan penting adalah kondisi tempat kerja yang jauh dari pemantauan

pimpinan/penanggung jawab kerja secara fisik, kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi modern, dan adanya pemberian sistem kerja yang *flexible*. Sedangkan untuk indikator *remote working* yang harus lebih diperhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan adalah kondisi ruang kerja yang terpisah dan tertata dengan baik dirumah daripada masing-masing karyawan, adanya pemberian durasi kerja yang jelas, dan penyediaan fasilitas ICT sebagai penunjang kerja para karyawan.

3. Terdapat pengaruh *flexible working hours* dan *remote working* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com). Indikator kepuasan kerja yang memegang peranan penting pada penelitian ini adalah adanya kemudahan dalam membagi waktu kerja dan keluarga, peran pemimpin dalam membantu dan membina karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, serta komunikasi yang tersampaikan dengan jelas dan akurat. Sedangkan untuk indikator kepuasan kerja yang harus lebih diperhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan adalah rasa kepercayaan pimpinan kepada karyawan yang bekerja secara *remote* dengan jam kerja yang *flexible*, biaya operasional karyawan yang dikeluarkan saat bekerja secara *remote* dengan jam kerja yang *flexible*, dan upah karyawan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, yaitu:

1. Jumlah karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) yang bekerja dengan sistem kerja jarak jauh (*remote working*) menggunakan kebijakan sistem waktu kerja yang fleksibel (*flexible working hours*) baru berjumlah 86 responden sehingga hasil penelitian tidak menggambarkan keseluruhan karyawan secara umum.
2. Waktu penelitian yang cepat dan terbatas sehingga mengharuskan peneliti melakukan penelitian dengan sumber informasi yang terbatas.
3. Dalam proses pengambilan data kuesioner sedikit lambat karena tidak adanya sikap antusias dari para karyawan untuk mengisi lembar kuesioner. Peneliti memperkirakan hal ini terjadi karena para karyawan yang menjadi sampel bekerja secara *remote work (online)* sehingga tidak bisa bertatap muka secara langsung dan hanya mengandalkan aplikasi *whatsapp* dengan bantuan HRD.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesionernya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1) Bagi peneliti selanjutnya

1. Pada hasil penelitian ini diketahui bahwa besarnya pengaruh *flexible working hours* dan *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 12,1%. Dimana dalam hal ini diartikan bahwa 87,9% kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan observasi yang lebih mendalam dalam menentukan faktor sebenarnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dijadikan dasar empiris oleh peneliti juga diketahui terdapat beberapa variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti *work life balance*, *work family conflict*, *telecommuting intensity*, lingkungan sosial, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Peneliti menduga bahwa jika peneliti selanjutnya menambahkan variabel bebas lainnya atau mengganti salah satu variabel bebas yang digunakan oleh peneliti maka akan menghasilkan hasil persentase yang lebih besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Jika peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel bebas yang sama dengan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti selanjutnya dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu. Peneliti menduga bahwa jika penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang lebih lama akan merubah hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti saat ini. Hal tersebut terjadi karena tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan berubah jika adanya evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja.

## 2) Bagi Perusahaan

1. Manajemen PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) disarankan untuk memberikan kemudahan kepada karyawan dalam mengatur jadwal kerja mereka secara *flexible* serta menegaskan kembali kebijakan tentang waktu dan durasi kerja yang *flexible* secara jelas kepada karyawan saat bekerja secara *remote*. Hal ini berkaitan dengan pembagian jam kerja yang *flexible (daily dan weekly)*. Dimana perusahaan disarankan untuk tidak memberikan pekerjaan di luar jam kerja. Jika memang mendesak harus memberikan pekerjaan di luar jam kerja maka sebaiknya karyawan tersebut diberikan upah lebih sebagai hitungan lembur.

2. Manajemen PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) disarankan untuk menyediakan fasilitas ICT secara merata kepada karyawan yang bekerja *remote* dalam menunjang pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak membutuhkan fasilitas khusus, misalnya hanya internet maka peneliti menyarankan untuk tetap memberikan hak tersebut kepada karyawan dengan menggantikan biaya *transport* menjadi upah kuota internet.
3. Manajemen PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) disarankan untuk menyediakan tempat kerja dengan konsep kantor di luar ruangan, Contohnya seperti di Silver Springs, Maryland, di sana saat ini telah dibangun sebuah *outdoor office* yang dikembangkan oleh *The Peterson Cos.* Para karyawan di sana bisa duduk bekerja sambil menikmati pemandangan sekitar. Guna menunjang pekerjaan, di area itu juga disiapkan berbagai kebutuhan untuk bekerja seperti meja, kursi, listrik hingga internet. Lalu, Manajemen PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) juga disarankan untuk memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan mereka yang bekerja *remote* dengan jam kerja *flexible*. Hal ini perlu dilakukan agar para karyawan tidak merasa tertekan dan lebih dihargai saat bekerja. Kedua saran tersebut perlu dipertimbangkan karena berkaitan terhadap indikator penentu kepuasan kerja karyawan.

## 2) Bagi Karyawan

1. Kebijakan waktu kerja yang *flexible* merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang menawarkan kemudahan kepada para karyawan, peneliti menyarankan kepada karyawan agar lebih bijak lagi dalam memanfaatkan kebijakan akan kemudahan yang diberikan oleh perusahaan. Gunakan waktu kerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kebijakan untuk bekerja jarak jauh (*remote working*) juga merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang menawarkan kemudahan kepada para karyawan. Bekerja dalam kondisi yang jauh dari pantauan atasan secara fisik memudahkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif dalam bekerja karena tidak adanya tekanan secara langsung dari atasan. Namun, peneliti menyarankan agar para karyawan tetap patuh dan taat terhadap aturan serta ketentuan yang telah diberlakukan oleh perusahaan dan pimpinan karena bagaimanapun kewajiban karyawan salah satunya adalah taat terhadap aturan perusahaan.