BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan teknik PLS terhadap pengaruh *flexible working arrangement* dan *perceived supervisor support* terhadap *employee perfromance work from home* di PT Inovasi Teknologi Solusindo Surabaya, ditemukan bahwa:

1. Meskipun ada indikasi pengaruh positif dari *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *flexible working arrangement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee perfromance* yang bekerja dari rumah di PT Inovasi Teknologi Solusindo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja belum dapat secara efektif meningkatkan perfroma karyawan apabila tidak disertai dengan sistem pendukung yang memadai, seperti manajemen waktu, pengawasan, serta fasilitas kerja yang optimal.
2. Sebaliknya, *Perceived Supervisor Support* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee perfromance*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan, dalam bentuk umpan balik, penghargaan, dan bimbingan pengembangan, mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks kerja jarak jauh. Dukungan supervisor menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan meskipun berada dalam sistem kerja yang fleksibel dan minim pengawasan langsung.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peran atasan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan yang memadai, sementara

fleksibilitas kerja saja tanpa pengawasan yang tepat tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

5.2. Saran

1. **Bagi Perusahaan**

   perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja karyawan pada aspek penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian target kerja menjadi elemen paling mencerminkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan sistem pengukuran kinerja yang lebih terarah pada pencapaian hasil kerja secara kuantitatif dan terukur, serta memberikan dukungan yang memungkinkan karyawan untuk mengelola beban kerja dan waktu secara efektif. Pelatihan keterampilan manajemen waktu dan penguatan sistem monitoring berbasis hasil dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan aspek ini, khususnya dalam konteks *work from home* memerlukan disiplin dan tanggung jawab tinggi dari masing-masing individu.

2. **Bagi Karyawan *Work From Home***

   Bagi karyawan yang *work from home* (WFH), disarankan untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu kerja, karena fleksibilitas tanpa manajemen waktu yang baik dapat menurunkan produktivitas. Karyawan perlu menetapkan jadwal kerja yang konsisten serta memisahkan waktu kerja dan pribadi secara tegas. Komunikasi juga menjadi hal penting, sehingga disarankan untuk lebih aktif berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja guna menghindari miskomunikasi. Selain itu, karyawan perlu terbuka dalam meminta umpan balik dan dukungan dari atasan, karena

dukungan supervisor terbukti signifikan meningkatkan kinerja. Untuk mengurangi rasa terisolasi, disarankan tetap menjalin interaksi sosial dengan tim, serta terus mengembangkan diri melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri agar kinerja tetap optimal meskipun tanpa pengawasan langsung.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor eksternal, aspek personal, serta elemen lain seperti gaya komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi variabel yang berpotensi memoderasi atau memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja, seperti *self leadership*, disiplin kerja, atau motivasi intrinsik, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika kerja fleksibel dalam konteks digital dan jarak jauh.