BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*. Dari hasil analisis deskriptif *Work Family Conflict* didapatkan nilai yang tinggi berarti rata-rata keluarga tidak mendukung bahwa adanya karyawan yang bekerja dari rumah sehingga membuat mereka mengalami konflik karena kurangnya perhatian terhadap keluarga dan adanya tekanan yang datang dari pekerjaan yang harus dikerjakan dari rumah sehingga otomatis mengurangi kegiatan terhadap keluarga. Lalu dari hasil analisis deskriptif kinerja didapatkan nilai yang tinggi yaitu kinerja karyawan meningkat pada kayawan yang bekerja dari rumah karena mereka bisa mengendalikan stres mereka dengan baik. Karena perusahaan juga memberlakukan sistem shift kerja secara bergantian pada saat *work from home* sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang baik yang diberikan tugas oleh pimpinan walaupun tidak bekerja di kantor seperti biasanya. Untuk hasil analisis deskriptif stres kerja didapatkan adanya adanya stres kerja yang tinggi, karena adanya tugas, tuntutan dan tanggung jawab yang harus dikerjakan serta target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mengalami stres kerja dikarenakan adanya pemberlakuan secara mendadak pada tahun 2020 dengan penyebaran virus COVID-19. Ditambah dengan adanya karyawan yang sudah menikah dan sudah mempunyai anak menjadikan stres kerja semakin kompleks. Sehingga ada keterkaitan antara *work family conflict*, stres kerja dan kinerja dari karyawan CV Dua Rajawali.
2. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* karyawan *work from home*, maka semakin tinggi juga stres yang dialami karyawan tersebut.

3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*, ditolak. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, karena kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal, sehingga akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme dan output yang konstruktif. Dikarenakan dalam pandemic COVID-19 dan karyawan bekerja dari rumah, maka *Branch Manager* mengupayakan stres kerja yang dialami oleh semua karyawan CV Dua Rajawali tetap bisa berjalan dengan efektif dan efisien.
4. *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*, ditolak. Hal ini menyatakan bahwa adanya *work family conflict* yang dialami oleh karyawan CV Dua Rajawali mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya suatu konflik bukan penghalang untuk bekerja, namun menjadikan motivasi sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal.
5. Stres kerja tidak terbukti memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*. Maka munculnya *work family conflict* yang dialami oleh karyawan secara tidak langsung, tidak dapat menurunkan kinerja karyawan *work from home* melalui stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan yaitu :

1. Karyawan CV Dua Rajawali baiknya bisa mengatasi konflik peran ganda yang dialaminya saat bekerja dari rumah sehingga memungkinkan untuk stres kerja mereka tidak menjadi terlalu tinggi dengan cara membuat jadwal kerja supaya lebih teratur dan terencana.
2. Manajer perlu mengadakan rapat setidaknya 2-3 kali dalam sebulan melalui *video call* antara manajer dengan karyawan untuk melihat *progress* kinerja

mereka dan mengevaluasi hasil kinerja mereka selama menerapkan *Work From Home*.

3. Perusahaan perlu untuk memberikan motivasi dan semangat yang positif kepada karyawan supaya hasil kinerja mereka semakin tinggi dan tetap sama seperti saat mereka bekerja di dalam kantor.
4. Perusahaan baiknya memberikan pelatihan dan edukasi kepada karyawan secara *online* mengenai pekerjaan dan tugas mereka agar bisa berjalan dengan baik meskipun dari rumah.
5. Untuk mengurangi adanya miskomunikasi dalam melaksanakan *work from home*, baiknya karyawan mencatat hal-hal yang penting dengan atasan dan sesama saat *meeting* melalui *video call*.

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA