

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Di akhir penelitian ini, peneliti menguraikan kesimpulan dan saran sesuai dengan hasil uji analisis yang telah dilakukan. Peneliti juga menyertakan implikasi manajerial dan keterbatasan serta saran untuk pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa.

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.
2. Tidak ada perbedaan keterlibatan kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.
3. Ada perbedaan efisiensi kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.

#### **5.2. Implikasi Manajerial**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19. Hasil tersebut menyatakan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan sama-sama

merasa puas terhadap hal yang telah diberikan oleh Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak. Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif variabel kepuasan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi. Dalam arti karyawan merasa pekerjaannya menarik dan menyenangkan sehingga puas dengan pencapaian kinerja yang dilakukan. Meskipun secara keseluruhan kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi, ada hal-hal yang bisa ditingkatkan lagi oleh Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Y1.2 dan Y1.7 memiliki nilai paling rendah. Maka dari itu penting bagi instansi untuk meningkatkan dalam memberikan pelatihan atau pendidikan yang baik, instansi dapat memberikan *webinar* atau sesi *live* untuk pelatihan keterampilan baru yang dibutuhkan oleh karyawan, guna untuk mengembangkan kualitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, selain itu instansi perlu meningkatkan peran kepemimpinan yang lebih baik dan nyaman selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan hasil pencapaian yang baik. Sehingga tidak merasa adanya tekanan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang puas akan memberikan kemampuan dengan semaksimal mungkin terhadap pekerjaannya. Selain itu, jenis kelamin bukan menjadi penentu yang kuat dalam kepuasan kerja .

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan keterlibatan kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19. Hasil tersebut menyatakan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan sama-sama terlibat dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak. Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif variabel keterlibatan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi. Dalam arti secara keseluruhan karyawan tetap berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk tetap terlibat dalam berkerja. Meskipun secara keseluruhan keterlibatan kerja masuk dalam kategori tinggi, ada hal yang bisa ditingkatkan lagi oleh Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Y2.4 memiliki nilai paling rendah. Maka dari itu penting bagi instansi untuk meningkatkan hubungan komunikasi untuk membantu karyawan antar rekan kerjanya tetap terhubung atau mengadakan sosialisasi misalnya dalam 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan hubungan karyawan baik antar instansi maupun rekan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa ada perbedaan efisiensi kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19. Hasil tersebut menyatakan adanya pengurangan yang lebih tinggi dalam efisiensi kerja bagi karyawan perempuan selama berkerja dari rumah daripada laki-laki.

Hal ini terjadi, karena adanya perubahan kondisi kerja. Maka dari itu penting bagi instansi untuk mempertimbangkan efek dari penerapan konsep berkerja dari rumah ini pada karyawan perempuan. Instansi harus memberikan lebih banyak dukungan misalnya dengan memberikan batas waktu yang fleksibel, tugas kerja yang fleksibel, dan dukungan sosial kepada karyawan perempuan untuk membantu meringankan tekanan yang terjadi karena berkerja dari rumah. Selain itu, ada hal lain yang harus ditingkatkan lagi oleh Dinas Pertanian, Perikanan, dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak. Hal ini dapat dilihat dari nilai Y3.9 memiliki nilai paling rendah, maka dari itu instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan dalam menstabilkan perubahan kondisi kerja yang terjadi selama berkerja dari rumah guna untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan agar dapat memberikan hasil pencapaian kinerja yang stabil. . Semakin tinggi tingkat efisiensi akan membuat lebih banyak pekerjaan yang selesai dalam waktu yang minimum, namun tetap memberikan hasil yang terbaik.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

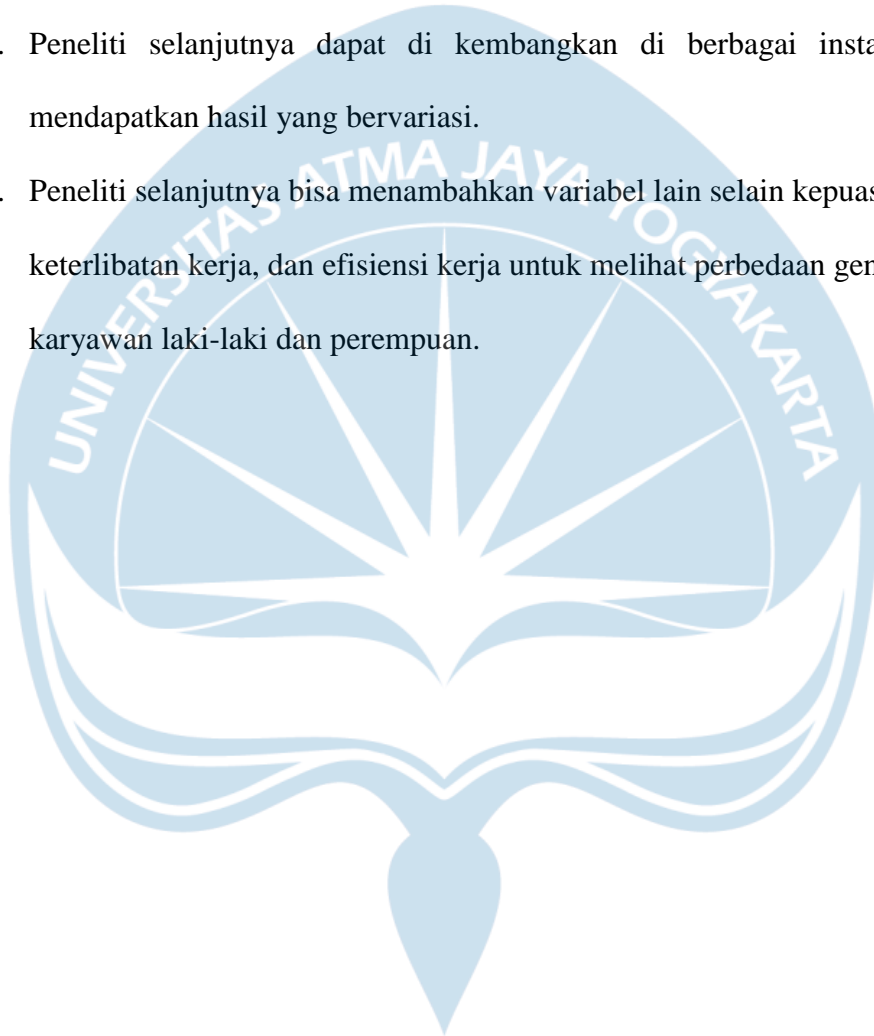
Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini adalah:

1. Responden penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja untuk melihat perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.

#### 5.4. Saran

Berikut ini adalah saran untuk peneliti selanjutnya :

1. Peneliti selanjutnya dapat di kembangkan di berbagai instansi untuk mendapatkan hasil yang bervariasi.
2. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja untuk melihat perbedaan gender antara karyawan laki-laki dan perempuan.



## DAFTAR PUSTAKA

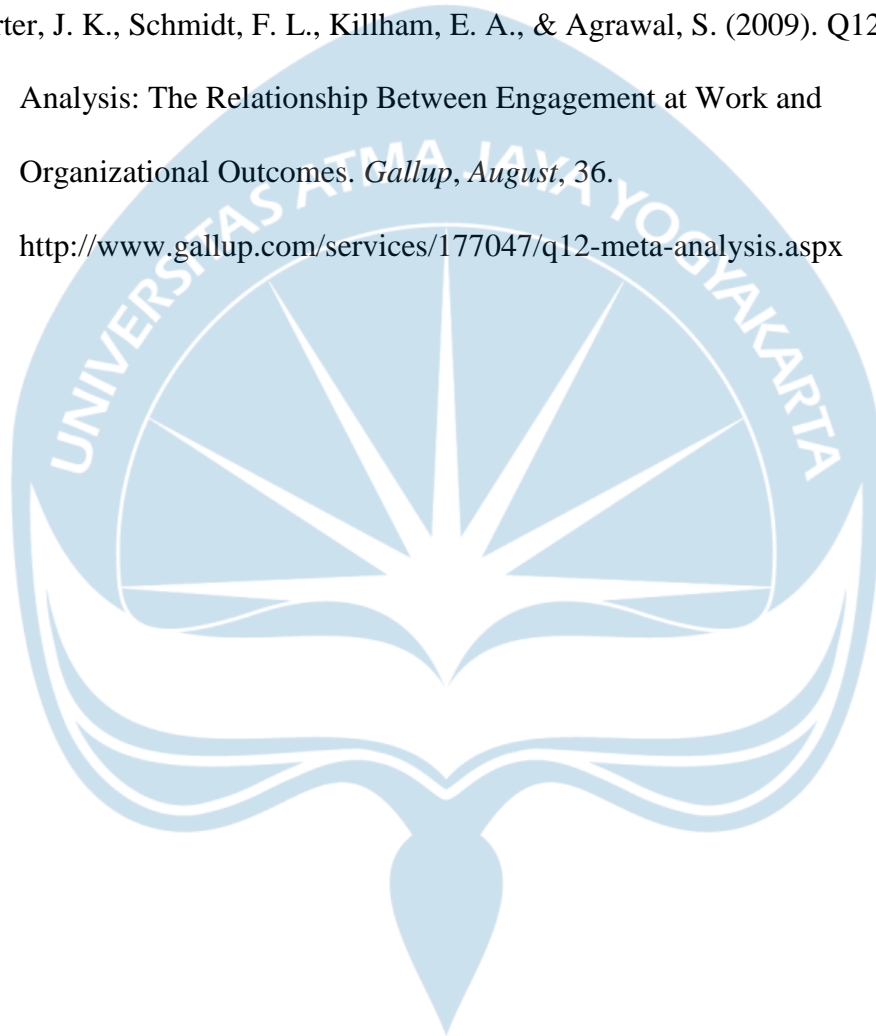
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*, 55(6), 381–386. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5>
- Atmaja, A., Santoso, J., & Ninghardjanti, P. (2018). Penerapan sistem otomatisasi administrasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di bidang pendapatan dinas perdagangan kota surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 2614–0349.
- Badan Pusat Statistik, 2020. (n.d.).  
<https://www.bps.go.id/publication/2020/06/01/669cb2e8646787e52dd171c4/hasil-survei-sosialdemografi-dampak-covid-19-2020.html>
- Chukwusa, J. (2020). Gender Difference in Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Involvement: Evidence from University Library Staff. *International Information and Library Review*, 52(3), 193–201.  
<https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1675444>
- Chungtai, A. A. (2008). Impact of Job Involment on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Ph.D. Thesis, Central-South University of Technology, China*, 76(3), 61–64.
- Dara, D., Eliyana, A., & Hamidah. (2020). The engagement and working satisfaction of millennial lecturers during the covid-19 pandemic:

- Differences in gender identity perspectives. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 438–445. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.67>
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437–1454. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2019-0323>
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (EDISI REVI)*. GAVA MEDIA.
- Diana, Eliyana, A., Emur, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4), 142–150. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.4.22>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement | Brad Federman*.
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7–8), 719–736.

<https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi IX). Universitas Diponegoro.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2009). Q12 Meta-Analysis: The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes. *Gallup, August*, 36.  
<http://www.gallup.com/services/177047/q12-meta-analysis.aspx>





- Hartono, J. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (6th ed.). BPFPE.
- Hayday, S. (2014). Questions to Measure Commitment and Job Satisfaction. *The Institute for Employment Studies*, 1–4.
- Jha, N., Sareen, P., & Potnuru, R. K. G. (2019). Employee engagement for millennials: considering technology as an enabler. *Development and Learning in Organizations*, 33(1), 9–11. <https://doi.org/10.1108/DLO-05-2018-0057>
- Juli, N., & Hs, I. (2022). *Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home , Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi*. 6(3), 10452–10462. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3448/http>
- Kajuwatu, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya the Effect of Job Stress, Job Involvement and Job Satisfaction on Employee Performance in Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 123–132.
- Kasiram, M. (2008). *Metode Penelitian kualitatif-kuantitatif*. UIN-Malang Press.
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in

Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3–4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>

Khodakarami, N., & Dirani, K. (2020). Drivers of employee engagement: differences by work area and gender. *Industrial and Commercial Training*, 15(1), 81–91. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2019-0060>

Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (S. Purwanti (Ed.); Edisi Sepu). Andi.

Mangkunegara Prabu, A. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (S. Sandiasih (Ed.); 14th ed.). PT REMAJA ROSDAKARYA.

Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>

Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum* (Pertama). PT. ANDI.

Puspitawati, H. (2013). *Gender-With-Cover-Page-V2*. *Cloudfront.Net*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Robinson D., P. S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement, Report 408*.

- Rožman, M., Zabukovšek, S. S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the covid-19 pandemic: The case in Slovenia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168791>
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). ... Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(2), 76–82. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/562>
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (27th ed.). ALFABETA.
- Sultana, R. F. (2021). *Potensi dampak pandemi COVID-19 terhadap kerja dari rumah dan produktivitas karyawan*. *April*. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Suspahariati, S., & Susilawati, R. (2020). Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang selama Pandemi Covid-19. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 6(20), 229–240.
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*

*Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>

Tessalonika, R. C. (2021). Pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan pt .  
aneka gas industri bitung. *Productivity*, 2(5), 413–416.

