

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia serta keterlibatan karyawan sudah diterapkan cukup baik pada perusahaan yang memiliki sistem kerja jarak jauh.
2. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengelolaan kerja jarak jauh yang artinya pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor yang mendukung komunikasi, kolaborasi serta pengelolaan tugas selama bekerja jarak jauh.
3. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan kerja jarak jauh yang artinya kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang mendukung keterampilan, motivasi serta komitmen karyawan pada saat bekerja jarak jauh.
4. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif keterlibatan karyawan terhadap pengelolaan kerja jarak jauh yang artinya keterlibatan karyawan menjadi faktor yang mendukung dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya, antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kesediaan karyawan untuk membantu rekan yang mengalami kesulitan pada saat bekerja jarak jauh.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia serta keterlibatan adalah hal yang saling berpengaruh untuk mendorong keberhasilan pengelolaan kerja jarak jauh.

## 5.2 Saran

Dalam penelitian dengan judul **Pengelolaan Kerja Jarak Jauh : Suatu Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia serta Keterlibatan Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Pekerja Jarak Jauh)**, dapat dikatakan belum sempurna secara keseluruhan karena masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan dan penyempurnaan yang lebih lanjut. Adapun saran agar penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang maksimal adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian akan lebih baik jika dapat menyentuh populasi dan sampel yang lebih luas karena hal ini juga dapat memaksimalkan data yang diuji dan dihasilkan.
- 2) Terdapat beberapa indikator yang lemah pada penelitian ini, diantaranya :
  - Perangkat keras yang digunakan karyawan selama bekerja jarak jauh, dalam hal ini kemungkinan karyawan menghadapi kendala penggunaan pada perangkat keras seperti laptop atau komputer oleh karena itu organisasi perlu memberikan pemahaman terkait penggunaan perangkat keras secara detail agar karyawan dapat memaksimalkan penggunaannya saat bekerja jarak jauh.
  - Jumlah fitur serta fungsi aplikasi TI, dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah ketersediaan fitur dan fitur yang dibutuhkan, terkadang karyawan tidak dapat memaksimalkan penggunaan aplikasi karena fiturnya berbayar, untuk itu organisasi perlu memperhitungkan aplikasi yang akan digunakan apakah sesuai atau tidak dengan kebutuhan karyawan.
  - Peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif, dalam hal ini organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki apakah kemampuan yang dimiliki sudah merata atau belum, oleh karena itu pelatihan dan

pengembangan menjadi fokus utama agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bersaing secara sehat.

- Kemampuan menganalisis masalah, dalam hal ini organisasi perlu memberikan arahan bagaimana jika seseorang tersebut mendapatkan kendala dan mencari solusinya dengan begitu karyawan terlatih untuk menghadapi setiap persoalan.
- Kualitas kerja karyawan, dalam hal ini motivasi dan penghargaan menjadi fokus utama karena seringkali karyawan kurang termotivasi atau ketika mencapai sesuatu tetapi tidak mendapatkan penghargaan, oleh karena itu organisasi perlu memulai untuk memberikan motivasi ketika hasil kerja karyawan kurang sesuai serta memberikan penghargaan untuk pencapaian yang dilakukan karyawan.
- Akses internet yang tidak stabil, dalam hal ini organisasi perlu menganalisis layanan internet yang cocok di berbagai daerah karena terkadang sebuah provider tidak mencakup daerah secara luas.