

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil, dapat ditarik beberapa kesimpulan *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*, yaitu :

1. Sebagian karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* mengalami *work family conflict* yang kuat.
2. Arah dari *work family conflict* yang dominan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* adalah *family intervering work*.
3. Dimensi dari *work family conflict* yang dominan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* adalah *strain based family intervering work*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian mengenai perbandingan *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* pada jadwal kerja *shift* dan *non shift*.

2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk memilih responden yang lebih homogen, seperti posisi kerja tertentu agar dapat melihat *work family conflict* pada responden yang hampir sama.
3. Melakukan perbaikan pada kuesioner bagian identitas mengenai usia anak, masa kerja, lama pernikahan dengan mengubah pilihan, yaitu < 5 tahun dan ≥ 5 tahun.

5.2.2. Saran Praktis

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* untuk memilih alternatif penyelesaian misalnya :

1. Pada dimensi *strain FIW*, *time FIW strain WIF* dan *time WIF*, seperti lebih mengefektifkan waktu kerja sehingga dapat mengurangi waktu lembur kerja yang dapat membuat kelelahan di pekerjaan dan membuat mereka menghabiskan waktu untuk menjalankan sebagai perannya sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* sehingga ketika harus berperan dalam keluarga sudah merasa kelelahan dan tidak memiliki waktu untuk menjalankan perannya di keluarga.
2. Pada dimensi *behavior FIW*, seperti memilah pola perilaku yang dituntut sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*, tidak menerapkan pola perilaku yang dituntut pada perannya di keluarga sehingga dapat menerapkan pola perilaku yang sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*.

3. Pada dimensi behavior WIF, seperti memilah pola perilaku yang diharapkan oleh keluarga, tidak menerapkan pola perilaku yang dituntutkan sebagai karyawan PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant* sehingga dapat menerapkan pola perilaku yang sesuai dengan tuntutan keluarga.

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan upaya-upaya dalam hal :

1. Memberikan *psychoeducation* kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. ADM Jakarta bagian *Assembly Plant*, karyawan dapat mengetahui kondisi yang mereka alami, penyebabnya dan alternatif penyelesaiannya, sehingga karyawan yang sudah berkeluarga dapat bekerja dengan baik dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dari perusahaan.