

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian *work-family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Jakarta ditemukan bahwa:

- a. Jumlah karyawan yang memiliki WFC tinggi dan WFC rendah di PT “X” Jakarta seimbang, masing-masing kelompok sebesar 50%.
- b. Pada kelompok karyawan dengan WFC rendah, ternyata sebesar 40% karyawan mengalami arah FIW yang tinggi. Sebaliknya pada kelompok karyawan dengan WFC tinggi, sebagian besar karyawan mengalami arah WIF yang tinggi sebesar 86,7%.
- c. Berdasarkan dimensi-dimensi WFC, dimensi paling tinggi terdapat pada *padatime-based* FIW sebesar 90% dan dimensi *strain-based* WIF sebesar 80%. Di sisi lain, dimensi paling rendah terdapat pada *time-based* WIF dan *behavior-based* WIF, masing-masing sebesar 46,7%.
- d. Dari segi usia, karyawan yang mengalami WFC tinggi paling banyak terdapat pada kelompok karyawan yang berusia dari kisaran 31 hingga 40 tahun yaitu sebesar 73,3%. Di sisi lain, berdasarkan lama kerja, kelompok karyawan dengan WFC tinggi terdapat pada kelompok karyawan yang sudah bekerja selama enam tahun atau lebih yaitu sebesar 86,7%.

- e. Lama menikah, dan jumlah anak dalam penelitian ini kurang memiliki relevansi terhadap kondisi WFC yang dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Jakarta.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Penelitian Lanjutan

- a. Pada penelitian ini faktor berpengaruh yang ikut diteliti adalah usia, lama kerja, lama menikah, dan jumlah anak terhadap kondisi WFC karyawan. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambah faktor berpengaruh yang diukur dan diuji statistik korelasinya dengan WFC guna mengetahui faktor yang berkorelasi terhadap WFC responden.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menguji hubungan setiap dimensi WFC terhadap WFC yang pada individu guna mengetahui dimensi signifikan terhadap kondisi WFC individu.

5.2.2 Saran Bagi Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi WFC pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Jakarta sehingga dapat mengevaluasi diri agar mampu memenuhi tuntutan baik di lingkungan keluarga maupun kerja dengan baik serta mengurangi WFC yang karyawan alami.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagian personalia di PT “X” Jakarta untuk mengevaluasi kondisi karyawan sehingga dapat

memberikan bantuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja di PT “X” Jakarta.

- c. Bagi karyawan yang memiliki WFC tinggi dituntut untuk membuat skala prioritas.
- d. Bagi karyawan yang memiliki WFC tinggi perusahaan dapat memberikan intervensi berupa konseling.