

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung merasakan *work family conflict* yang sedang jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang merasakan *work family conflict* yang rendah atau tinggi.
2. Dari kedua arah *work family conflict* yaitu *work interfering family (WIF)* dan *family interfering work (FIW)* yang dominan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung adalah *work interfering family (WIF)* dan *family interfering work (FIW)* yang sedang. Hal tersebut berarti karyawan merasakan konflik dari kedua arah tersebut namun karyawan masih dapat mengatasinya sehingga tidak memiliki dampak yang signifikan dalam pemenuhan peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan keluarga.
3. Dimensi *work family conflict* yang dominan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung adalah *time based WIF* yang sedang *Strain FIW* yang rendah.

4. Jumlah penghasilan, usia anak terkecil, penghayatan terhadap beban kerja cenderung memiliki keterkaitan dengan *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung.
5. Keberadaan anggota lain dalam keluarga, jumlah anak, kepemilikan pembantu rumah tangga, jam melakukan pekerjaan rumah, waktu kerja yang padat, perjalanan kerja yang padat cenderung kurang memiliki keterkaitan dengan *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian hubungan /kontribusi antara faktor-faktor yang memengaruhi *work family conflict* dengan WFC pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk memilih responden yang sama, namun berbeda dalam posisi kerja tertentu agar peneliti dapat melihat *work family conflict* pada responden sama namun berbeda dalam level atau posisi di pekerjaan.

5.2.2. Saran Praktis

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. “X” Bandung untuk memilih cara untuk menyelesaikan masalah mengenai *work family conflict* misalnya:

1. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung dan menghayati *work family conflict* yang sedang atau tinggi, disarankan untuk mencari dukungan dari lingkungan yang bisa membantu meredakan atau meringankan WFC yang dialami.
2. Bagi atasan yang memiliki bawahan (karyawan) dengan derajat WFC sedang dan tinggi, disarankan untuk memberikan dukungan moral bagi karyawan yang bersangkutan.
3. *Human Resource Development* dapat memberikan konseling rutin terhadap karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung untuk mengatasi konflik yang dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung. *Human Resource Development* dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan cara mengolah skala prioritas dan pengelolaan peran sebagai karyawan serta orang tua.