

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

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

- Sebagian besar karyawan memiliki WFC yang tergolong tinggi yaitu sebesar 47 dari 60 orang (78,33%). Hanya sebanyak 13 dari 60 orang (21,67%) karyawan memiliki WFC yang tergolong rendah.
- Karyawan memiliki arah WFC sebagai berikut:
  - a. Arah WIF dan FIW yang tergolong tinggi sebanyak 41 dari 60 orang (68,3%).
  - b. Arah WIF dan FIW yang tergolong rendah sebanyak 12 dari 60 orang (20%).
  - c. Arah WIF yang tergolong tinggi dan FIW yang tergolong rendah sebanyak 5 dari 60 orang (8,4%)
  - d. Arah WIF yang tergolong rendah dan FIW yang tergolong tinggi sebanyak 2 dari 60 orang (3,3%).
- Berdasarkan dimensi-dimensi WFC, mayoritas karyawan sebanyak 49 dari 60 orang (81,67%) memiliki dimensi *behavior-based* WIF yang tergolong tinggi. Di sisi lain, karyawan paling sedikit yaitu sebanyak 11 dari 60 orang (18,33%) memiliki dimensi *behavior-based* WIF yang tergolong rendah.

- Lama kerja, penghasilan per bulan, lama menikah, dan jumlah anak dalam penelitian ini mungkin kurang memiliki hubungan yang berarti pada pembentukan arah WFC yaitu WIF dan FIW.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Bagi Penelitian Lanjutan**

- Pada penelitian ini faktor berpengaruh yang ikut diteliti adalah lama kerja, penghasilan per bulan, lama menikah, dan jumlah anak terhadap pembentukan arah WIF dan FIW. Disarankan untuk penelitian lain faktor berpengaruh yang diukur ditambah dan diuji tingkat keterkaitannya dengan arah WIF dan FIW sehingga diketahui faktor apa yang signifikan dalam pembentukan arah WFC.
- Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menguji hubungan antara satu dimensi dengan WFC yang terdapat pada individu guna mengetahui dimensi apa yang saling berkaitan dengan pembentukan WFC.
- Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti WFC pada karyawan supervisor yang sudah menikah dan pada karyawan dengan jabatan yang lebih bervariasi agar mendapatkan gambaran utuh mengenai WFC pada tenaga kerja yang sudah menikah di PT “X”.

### **5.2.2 Saran Bagi Kegunaan Praktis**

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi WFC pada karyawan supervisor yang sudah menikah di PT “X” Cimahi sehingga mereka

dapat mengevaluasi diri guna memenuhi tuntutan peran baik di lingkungan keluarga maupun pekerjaan dengan baik dan mengurangi WFC yang mereka alami.

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagian personalia di PT “X” Cimahi untuk mengevaluasi kondisi para karyawan dan memberi masukan atau *training* mengenai hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja di PT “X” Cimahi.