

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Family Conflict* dengan *Job Satisfaction* pada wanita yang bekerja di PT. "X" kota Bandung ( $r = - 0,284$ ).
2. Mayoritas wanita yang bekerja di PT."X" kota Bandung mengalami *Work Family Conflict* yang dapat dikatakan rendah yaitu sebesar 65,7%.
3. Lebih banyak wanita yang bekerja di PT."X" kota Bandung mengalami *Job Satisfaction* yang dapat dikatakan rendah yaitu sebesar 54,3%.
4. Berdasarkan analisis melalui aspek-aspek yang terdapat pada *Job Satisfaction* dapat dilihat bahwa derajat yang dimiliki dari 9 aspek tergolong rendah. Pada aspek kecepatan bekerja (*work pace*) sebanyak 85,7%, beban kerja (*workload*) sebanyak 97,1% variasi tugas (*task variety*) sebanyak 100%, kondisi kerja (*working conditions*) sebanyak 94,3%, waktu kerja (*work times*) sebanyak 94,3%, gaji (*salary*) sebanyak 57,12%, atasan (*supervision*) sebanyak 57,12%, rekan kerja (*colleagues*) sebanyak 91,4%, arahan pelaksanaan kerja (*work briefings*) sebanyak 65,71%.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Saran Teoritis

Pada penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan jika ingin melakukan penelitian lebih mendalam mengenai *work family conflict* dan *job satisfaction*, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian secara khusus terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction* menggunakan teori dari tokoh lain yang lebih komprehensif.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan jumlah responden dalam pengambilan data, agar mendapatkan data yang lebih signifikan dan terlihat mengenai hubungan kedua variabel.
3. Melakukan penambahan pada data penunjang bagian identitas dalam pilihan jawaban mengenai lama bekerja, penghasilan per bulan, jumlah anak, pendidikan, usia anak terkecil, lama menikah, dan jumlah rata-rata kerja per minggu agar menjadi lebih detail.

### 5.2.2 Saran Praktis

Bagi pihak PT “X” Bandung hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan mengevaluasi serta dapat meningkatkan *job satisfaction* yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan misalnya dengan memberikan *feedback* dua arah antara karyawan dengan pihak atasan dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Menelaah kembali mengenai *jobdesk* dari per divisi sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan *jobdesk*. Pihak SDM atau *Human Capital* lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan baik dalam hal fasilitas-fasilitas kantor, ruangan yang lebih memadai, jumlah karyawan di setiap divisi agar dapat di pertimbangkan.