BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek mengalami *work-family conflict* yang tinggi.
2. Sebagian besar karyawan buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang mengalami *work-family conflict* tinggi, menghayati arah *family interference work* (FIW) yang lebih dominan. Hal tersebut menjelaskan bahwa konflik yang bersumber atas pemenuhan tuntutan peran keluarga dapat mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan atas tuntutan pekerjaan, sehingga individu lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarga yang mengakibatkan pekerjaannya cenderung terbengkalai.
3. Hasil tabulasi silang *work-family conflict* yang dimiliki karyawan buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek adalah tinggi, baik dilihat dalam keseluruhan gambaran umum responden, data penunjang dan hasil penelitian setiap dimensi.
4. Di samping data demografi (usia, alasan bekerja, total masa kerja dan lama menikah), faktor-faktor yang memiliki keterkaitan dengan derajat WFC yang dihayati oleh karyawan buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT.

"X" Rancaekek adalah tempat tinggal, anggota keluarga yang tinggal bersama, usia anak terkecil dan waktu tempuh dari rumah ke pabrik.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai variabel *work-family conflict*, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan rujukan untuk memperkaya pemahaman *work-family conflict*.
2. Disarankan pula untuk menggali hasil lebih dalam mengenai dimensi-dimensi dari *work-family conflict* sehingga tergambar jelas mengenai hasil penelitian dan melihat pula faktor-faktor yang mendukung yaitu dukungan dan tuntutan yang dilihat dari pekerjaan ataupun keluarga.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai variabel *work-family conflict* pada buruh pabrik, disarankan untuk meneliti hubungan *work-family conflict* dengan *performance* kerja.
4. Disarankan pula untuk menyesuaikan dan menspesifikan data penunjang demografis dengan karakteristik dari sampel yang akan diteliti.

5.2.2 Saran Praktis

1. Kepada kepala divisi bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan pembinaan secara langsung kepada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek mengenai pentingnya pemahaman terhadap diri sendiri dalam

hal positif dan mengetahui skala prioritas antara peran dalam pekerjaan ataupun keluarga sehingga buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek dapat maksimal dalam bekerja dan dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

2. Kepada *team leader* bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek, disarankan untuk memberikan perhatian secara langsung kepada buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek dengan cara memberikan dukungan secara moril.
3. Kepada karyawan buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang menghayati derajat *work-family conflict* tinggi, disarankan untuk mencari dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik dalam ruang lingkup pekerjaan ataupun keluarga sehingga dapat membantu meringankan dan meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.
4. Disarankan pula kepada karyawan buruh pabrik wanita bagian *sorting* di PT. "X" Rancaekek yang menghayati derajat *work-family conflict* tinggi, agar lebih dapat membagi waktu dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan buruh pabrik ataupun sebagai ibu rumah tangga sehingga dapat menjalankan ke dua peran yang ada sebaik mungkin dan dapat menjalani tanggung jawab dengan setara.