

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti akan membahas simpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work-Family Conflict* (WFC) karyawan wanita pada toserba “X” menunjukkan nilai 3766 dari skor ideal yaitu 6930 berada pada kategori cukup. Artinya karyawan wanita pada toserba “X” mengalami *work-family conflict* tetapi tingkat *work-family conflict* yang dihadapi oleh karyawan wanita pada toserba “X” relatif masih berada pada taraf yang normal. Dengan hasil yang tertinggi pada dimensi *behavior based work interfering with family* (WIF), dimana konflik ini terjadi ketika suatu perilaku spesifik yang diperlukan dalam peran karyawan tidak kompatibel dengan harapan perilaku dalam peran di rumah.
2. Kepemimpinan transformasional pada toserba “X” nilai 11077 dari skor ideal yaitu 15400 berada pada kategori tinggi. artinya kepemimpinan transformasional pada toserba ”X” sudah dilakukan dengan baik. Dengan hasil yang terendah pada dimensi *follower-centered leadership*, dimana para pemimpin transformasional pada toserba “X” rata-rata tidak mencari

kekuasaan dan pengaruh, mereka menyadari bahwa melalui penggunaan kekuatan dan otoritas yang benar, maka tujuan kelompok dan organisasi tercapai.

3. Kepuasan kerja karyawan wanita pada toserba "X" nilai yang diperoleh 5385 dari skor ideal yaitu 7700 berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan wanita pada toserba "X" sebagian besar sudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan hasil yang terendah pada dimensi faktor umum, dimana hal ini didapatkan ketika individu merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja secara keseluruhan.
4. Kinerja karyawan karyawan wanita pada toserba "X" nilai yang diperoleh 9180 dari skor ideal yaitu 11550 berada pada kategori tinggi. Artinya, kondisi kinerja karyawan wanita pada toserba "X" sudah baik. Dengan hasil yang terendah pada dimensi *quantity of work*, dimana karyawan sudah cukup baik dalam menyelesaikan jumlah kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu periode waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan, dapat menggunakan waktu kerja dengan cermat dan tepat, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
5. Pada pengujian hipotesis pengaruh *work-family conflict*, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan wanita yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada toserba "X" adalah:
 - a. *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Z)

yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,908 atau 90,8%, artinya variabel Kinerja Karyawan (Z) dipengaruhi oleh variabel *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 90,8% sisanya sebesar 9,2% variabel Kinerja Karyawan (Z) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- b. *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai koefisien jalur *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1) lebih besar dibandingkan Kepemimpinan Transformasional (X_2), artinya *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1) berpengaruh lebih besar terhadap Kepuasan Kerja (Y) dibandingkan Kepemimpinan Transformasional (X_2) baik secara langsung maupun tak langsung.
- c. *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan pengaruh sebesar 0,347 atau 34,7%. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* (WFC) maka semakin rendah kepuasan kerja (Y) yang dialami karyawannya.
- d. Kepemimpinan Transformasional (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan pengaruh sebesar 0,115 atau 11,5%. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional (X_2) maka semakin tinggi juga kepuasan kerja (Y) yang dialami karyawannya.
- e. *Work-Family Conflict* (WFC) (X_1) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan pengaruh langsung

sebesar 0,046 atau 4,6%. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* (WFC) maka semakin rendah kinerja karyawan (Z) yang dialami karyawannya.

- f. Kepemimpinan Transformasional (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan pengaruh langsung sebesar 0,054 atau 5,4%. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional (X_2) maka semakin tinggi juga kinerja karyawan (Z) yang dialami karyawannya.
- g. Kepuasan Kerja (Y) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,306 atau 30,6%. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja (Y) maka semakin tinggi juga kinerja karyawan (Z) yang dialami karyawannya.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Toserba “X”
 - 1. Pihak manajemen Toserba “X” diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah *work-family conflict* yang terjadi pada toserba “X” karena *work-family conflict* berdampak negatif pada kinerja. Salah satu cara untuk mengatasi *work-family conflict* yaitu manajemen waktu (Rini, 2002). Manajemen waktu adalah cara yang perlu diterapkan karyawan

untuk menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga sehingga meminimalisir timbulnya *work-family conflict*. Selain itu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi *work-family conflict* terutama untuk dimensi *behaviour based work interfering with family* (WIF) dengan cara memberikan *training* atau pelatihan agar karyawan mengerti akan perannya ketika bekerja dan ketika rumah sehingga tidak menimbulkan permasalahan dan tidak akan menurunkan kinerjanya. Perusahaan juga harus membuat suatu strategi dalam menangani masalah *work-family conflict* yang dialami karyawannya karena jika masalah ini tidak ditangani akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan misalnya dibuat tempat penitipan anak sehingga karyawan boleh membawa anaknya ke tempat kerja atau dibuat suatu divisi untuk bimbingan konseling untuk karyawannya yang mengalami *work-family conflict*.

2. Walaupun kepemimpinan transformasional pada toserba "X" sudah baik, tetapi pihak manajemen Toserba "X" tetap perlu mengadakan pelatihan kepemimpinan transformasional agar kepemimpinan transformasional pada karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan pada toserba "X" juga bisa ikut meningkat. Pelatihan kepemimpinan ini dilakukan agar para karyawan mengerti bagaimana peran kepemimpinan transformasional dan menerapkannya pada lingkungan kerja terutama mengerti pada dimensi *follower-centered leadership* agar karyawan bisa mengerti bahwa pada dimensi ini, para pemimpin transformasional tidak mencari kekuasaan dan pengaruh, mereka menyadari bahwa melalui penggunaan kekuatan dan

otoritas yang benar agar tujuan kelompok dan organisasi tercapai sehingga kinerja juga akan meningkat.

3. Kepuasan kerja karyawan wanita toserba “X” ini sudah baik tetapi perusahaan harus tetap meningkatkannya. Cara-cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu memberikan bonus uang tunai dan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan agar karyawan berlomba-lomba untuk berkinerja baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu memberikan pemimpin memberikan pujian terhadap bawahan, dengan cara ini karyawan merasa dihargai lalu akan semangat dalam bekerja.
 4. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan wanita pada toserba “X” sudah termasuk baik namun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat dan lebih maksimal yaitu pada dimensi *quantity of work*. Cara meningkatkan hal tersebut bisa dengan cara pemimpin memberikan pujian atau memberikan *feedback* terhadap apa yang sudah dikerjakannya agar timbul rasa semangat sehingga karyawan bisa mengerjakan tugasnya melebihi target.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
1. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan wanita. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan wanita.

2. Metode analisis data bisa dicoba dengan analisis menggunakan SEM sebagai alat analitik statistik dengan memenuhi syarat sampel minimum antara 200 dan 500 data (Hair et al., 1998).
3. Objek dan subjek penelitian dapat dilakukan lebih luas yaitu antar profesi dan industri
4. Tambah variabel-variabel baru yang berkaitan dan mendukung pengaruh konflik kerja-keluarga, misalnya ditambah dengan anteseden dari konflik kerja-keluarga yaitu work overload (Elloy & Smith, 2004), role conflict (Elloy & Smith, 2004), role ambiguity (Elloy & Smith, 2004), locus of control (Noor, 2006). Konstruk yang dapat menjadi outcomes dari konflik kerjakeuarga yaitu turnover intention (Agustina, 2008), turnover (Triaryati, 2003), organizational citizen behavior (Balmforth & Gardner, 2006), absenteeism (Triaryati, 2003), motivasi (Triaryati, 2003), keterlibatan kerja (Panggabean, 2006).

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mempengaruhi kondisi penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan peneltian ini antara lain :

1. Keterbatasan waktu untuk penelitian
2. Penyebaran kuesioner hanya sebatas di ruang lingkup toserba “X” itu saja sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan jasa sejenis atau di bagian lainnya.