

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Fear of success* pada karyawan PT. X regional Jawa Barat area 6A tergolong rendah. Hal ini disimpulkan dari tanggapan responden terhadap dimensi *fear of success*, seperti *loss of feminity*, *loss of social self-esteem* dan *social rejection*. Dimensi *fear of success* ketiganya berada pada kategori rendah.
2. *Work-family conflict* pada karyawan PT. X regional Jawa Barat area 6A tergolong rendah. Hal ini disimpulkan dari tanggapan responden terhadap dimensi *work-family conflict*. *Work-family conflict* memiliki tiga dimensi dimana dua dimensinya yaitu *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* berada pada kategori rendah adalah. Sedangkan satu dimensinya yaitu *time-based conflict* berada pada kategori sedang.
3. Pengembangan karir pada karyawan PT. X regional Jawa Barat area 6A tergolong tinggi. Hal ini disimpulkan dari tanggapan responden terhadap

dimensi pengembangan karir yaitu rekrutmen dan seleksi, alokasi sumber, penilaian dan evaluasi serta pelatihan dan pengembangan. Semua dimensi pengembangan karir berada pada kategori tinggi.

4. Secara parsial, *work-family conflict* berpengaruh terhadap pengembangan karir sedangkan *fear of success* tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir. Secara simultan, *fear of success* dan *work family conflict* berpengaruh terhadap pengembangan karir. *Work-family conflict* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 7,5 persen dengan arah negatif. *Fear of success* memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 3,4 persen dengan arah positif.

## **6.2 Saran**

### **6.2.1 Saran untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan (Akademis)**

1. Hasil penelitian dan keterbatasan penelitian yang ditemukan peneliti dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada objek tertentu dengan skala yang lebih luas.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya diteliti pada objek dengan karakteristik yang lebih spesifik dari penelitian yang sekarang seperti wanita yang sudah

berkeluarga dan memiliki anak. Penelitian selanjutnya juga hendaknya dapat meneliti objek dengan karakteristik yang berbeda seperti wanita yang berada di daerah lain. Wanita yang berada di daerah lain bisa jadi memiliki pola pikir yang berbeda dibandingkan dengan wanita yang berada di lokasi penelitian ini.

### 6.2.2 Saran untuk Perusahaan

1. *Work-family conflict* berada di kategori rendah yang bisa dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. X regional Jawa Barat area 6A masih berusia muda dan belum menikah sehingga belum harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Walaupun begitu, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. *Work-family conflict* lebih berpengaruh dibandingkan dengan *fear of success* dan arah pengaruhnya bersifat negatif. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memperhitungkan hal ini juga. Pada umumnya konflik yang dihadapi wanita pekerja adalah berkaitan dengan pengasuhan anak. Pada saat ibu bekerja, siapa yang akan menjaga anak. Tentunya hal ini tidak dipusingkan bila ada orang tua atau keluarga dari karyawan yang bersedia menjaga anak. Tapi berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki keluarga atau orang tua yang bisa menjaga anak mereka. Idealnya adalah perusahaan menyediakan jasa penitipan

anak terutama untuk regional yang memiliki karyawan wanita yang banyak. Apabila tidak memungkinkan maka perusahaan dapat menjalin kerja sama dengan penitipan anak yang ada di sekitar kantor sehingga hal ini dapat meringankan beban pikiran karyawan. Adanya kepedulian perusahaan mengenai beban pikiran karyawan ini tentunya dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan merasa diperhatikan. Keluarga karyawan juga tentu akan merasa terbantu dan terkesan akan perhatian perusahaan sehingga akan muncul dukungan keluarga bagi karyawan untuk terus bekerja di PT.X.

2. Selain kekhawatiran akan pihak yang menjaga anak, hal yang sering menjadi beban pikiran bagi wanita pekerja adalah rasa bersalah dan kekhawatiran tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu sebaiknya PT.X memasukkan agenda seminar/sharing yang berkaitan dengan keluarga dalam jadwal training tahunan karyawan seperti seminar parenting, work family balance dan sejenisnya. Diharapkan dengan mengikuti seminar-seminar tersebut, para karyawan mendapatkan inspirasi, tips serta kepercayaan diri untuk menjaga keseimbangan antara keluarga dan karir.