

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex mengalami *work family conflict* dalam derajat sedang. Sedangkan sebagian kecil mengalami *work family conflict* dalam derajat rendah dan sebagian kecil lagi mengalami *work family conflict* dalam derajat tinggi.
2. Dilihat dari arah *work interfering family (WIF)* yang paling dominan adalah *work interfering family (WIF)* sedang dan dari arah *family interfering work (FIW)* yang paling dominan adalah *family interfering work (FIW)* sedang.
3. Jumlah jam kerja cenderung memberikan pengaruh pada *work interfering with family (WIF)*
4. Dimensi dari *work family conflict* dari arah *family interfering work (FIW)* yang paling dominan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT.Sipatex adalah *time FIW (family interfering with work)*.
5. Dimensi dari *work family conflict* dari arah *work interfering family (WIF)* yang paling dominan dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT.Sipatex adalah *behavior WIF (work interfering with family)*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian mengenai perbandingan *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari pada jadwal kerja *shift* dan *non shift*.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk memilih responden yang lebih homogen, seperti posisi kerja tertentu agar dapat melihat *work family conflict* pada responden yang hampir sama.

5.2.2. Saran Praktis

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex untuk memilih alternatif penyelesaian misalnya:

1. Pada dimensi *time FIW*, seperti lebih mengefektifkan waktu kerja sehingga dapat mengurangi waktu lembur kerja yang dapat membuat kelelahan di pekerjaan dan membuat mereka menghabiskan waktu untuk menjalankan perannya sebagai karyawan PT. Sipatex sehingga ketika harus berperan dalam keluarga sudah merasa kelelahan dan tidak memiliki waktu untuk menjalankan perannya di keluarga. Mereka juga dapat membuat *support system* untuk membantu mengurus anak-anak balita mereka, seperti

menitipkan anaknya ke *daycare* atau dapat meminta bantuan dari pengasuh atau orangtua mereka.

2. Pada dimesi *behavior WIF*, seperti lebih membiasakan diri untuk menerapkan perilaku yang sama ketika berada di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga. Agar pola perilaku yang terbentuk sama.

Untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul karena *work family conflict*, maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan upaya-upaya dalam hal :

1. Memberikan *psychoeducation* kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex, karyawan dapat mengetahui kondisi yang mereka alami, penyebabnya, dan alternatif penyelesaiannya.
2. Memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel untuk karyawan yang masih memiliki anak usia balita.