

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan simpulan dari analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya beserta saran yang terarah sesuai dengan hasil penelitian.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai *Work – Family Conflict* pada karyawan bagian produksi PT “X” Kota Serang, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar (60,6%) karyawan bagian produksi PT “X” menghayati derajat *Work – Family Conflict* yang rendah, sedangkan 39,4% lainnya menghayati derajat *Work – Family Conflict* yang tinggi.
2. Dalam penelitian ini, karyawan bagian produksi PT “X” yang menghayati derajat *Work – Family Conflict* tinggi mayoritas memiliki derajat yang tinggi pula pada keenam dimensinya, begitu pula sebaliknya.
3. Di samping faktor demografis (usia karyawan, masa kerja, lama menikah, penghasilan, dan keberadaan pengasuh atau pembantu di rumah), faktor-faktor yang memiliki keterkaitan dengan derajat *Work – Family Conflict* yang dihayati oleh karyawan bagian produksi PT “X” ialah waktu tempuh rumah – kantor, usia anak terkecil, *role conflict*, *role ambiguity*, serta dukungan dari pasangan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terkait *Work – Family Conflict* pada karyawan dengan menggunakan data hasil penelitian ini sebagai data awal atau acuan, terutama terkait dengan waktu tempuh rumah – kantor, *role conflict*, *role ambiguity*, serta dukungan dari pasangan.
2. Terkait dengan dimensi *behavior-based conflict WIF* dan *FIW*, disarankan untuk menggali lebih dalam mengenai penghayatan dan tuntutan peran yang dijalankan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait dengan tuntutan pola perilaku di tempat kerja maupun keluarga.

5.2.2 Saran Praktis

Bagi pihak PT “X” Kota Serang, terutama bagian HRD dapat disarankan untuk :

- Bagi karyawan bagian produksi PT “X” yang telah menghayati derajat rendah pada konflik antara kerja dengan keluarga, dihimbau untuk tetap dapat mempertahankannya, misalnya dengan tetap menghindari peran yang ambigu dan konflik peran yang terjadi di tempat kerja, maupun menghimbau agar tetap memberikan dukungan antar pasangan.
- Bagi karyawan bagian produksi PT “X” yang menghayati derajat tinggi pada konflik antara kerja dengan keluarga, dapat dilakukan intervensi

dengan memberikan *training management stress* supaya karyawan bagian produksi PT “X” dapat meminimalisasi konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau kelelahan dalam menjalankan perannya.