

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Stress Kerja, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Stres kerja adalah gejala fisik dan psikologis yang dialami karyawan dalam menanggapi tuntutan kerja yang dibebankan perusahaan.
2. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah pertentangan peran antara pekerjaan dan keluarga yang tidak bisa saling melengkapi yang terdiri dari dua dimensi pekerjaan mengganggu keluarga/*work interference with family (WIF)* dan keluarga mengganggu pekerjaan/*family interference with work (FIW)*.
3. Stres kerja memiliki skor indikator paling tinggi adalah pada indikator reaksi fisik. Sedangkan indikator stres kerja yang paling rendah adalah pada indikator reaksi psikologis. Kemudian sub indikator pada stres kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator sulit tidur. Lalu sub indikator pada stres kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator mudah marah
4. Konflik pekerjaan keluarga memiliki skor dimensi paling tinggi dan paling rendah berada pada dimensi konflik pekerjaan keluarga. Kemudian indikator pada konflik pekerjaan keluarga yang paling tinggi adalah pada indikator konflik berdasarkan waktu. Lalu indikator pada konflik pekerjaan keluarga yang paling rendah adalah pada indikator konflik berdasarkan perilaku

5. Persamaan regresi untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai hitung F_{hitung} (21,62) > F_{tabel} (3,92). Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah berarti (signifikan).
6. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan rumus korelasi product moment diperoleh r_{xy} sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (konflik pekerjaan keluarga) dengan variabel Y (stress kerja).
7. Dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai presentase yang cukup tinggi yakni variasi Y (stress kerja) dipengaruhi oleh variasi X (konflik pekerjaan keluarga) sebesar 26,49%.
8. Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja pada karyawan PT JASINDO Jakarta. Bentuk hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja ditunjukkan pada persamaan regresi yang diperoleh dari kedua variabel tersebut, yaitu $\hat{Y} = 36,34 + 0,476 X$. Dengan demikian, konflik pekerjaan keluarga pada karyawan yang meningkat akan meningkatkan pula stres kerja. Sebaliknya konflik pekerjaan keluarga yang rendah akan mengakibatkan menurunnya tingkat stres kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dari hasil penelitian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada karyawan PT JASINDO Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini, dinyatakan

bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki skor 26,49% dalam mempengaruhi stress kerja. Hal ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu faktor yang signifikan menentukan stress kerja karyawan.

Penelitian ini dapat digunakan pihak PT JASINDO Jakarta dalam menekan tingkat stress kerja para karyawannya, diantaranya dengan melakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress kerja seperti factor dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja itu sendiri, khususnya konflik pekerjaan keluarga yang dapat menyebabkan stress kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT JASINDO , yaitu:

1. Meminimalisasi stressor kerja dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik
2. Pihak perusahaan hendaknya perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat seperti waktu yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif/jadwal lembur agar tidak dobel, kebijakan ijin keluarga, dan *job sharing*.