

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work family conflict* adalah Suatu bentuk konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan peran sehingga orang tersebut kesulitan untuk menjalankan perannya sebagaimana mestinya.
2. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran, tingkah laku dan atribut antara laki-laki dengan perempuan.
3. *Work family conflict* karyawan Wanita lebih tinggi dibandingkan *Work family conflict* karyawan Laki-laki.
4. Tingginya *Work family conflict* pada karyawan Wanita khususnya PT GFK Retail and Technology Lebih banyak ditekankan pada *time based conflict* dan *strain based conflict*.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict memiliki pengaruh yang berbeda antara karyawan wanita dan karyawan laki-laki. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi work family conflict yang di hadapi setiap karyawan akan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap gender.

6. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan antara *Work family conflict* karyawan wanita dengan *Work family conflict* karyawan laki-laki. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa gender mempengaruhi *Work family conflict*.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap *Work family conflict* dengan penerapan gender yaitu :

1. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini di buktikan bahwa *Work family conflict* karyawan wanita lebih tinggi karena wanita memiliki terdapat perbedaan tugas dan tanggung jawab karena wanita biasanya lebih bertanggung jawab atas pekerjaan rumah dan biasanya wanita memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih ringan.
2. Sedangkan *Work family conflict* karyawan laki-laki lebih rendah dikarenakan harapan-harapan sosial yang diberikan dan biasanya sifat konfrontasi seorang laki-laki lebih tinggi dari wanita, dan hal ini membuat laki-laki lebih dapat tegas dan konsisten dari seorang wanita.
3. Skor tertinggi pada indikator Time-Based Conflict (WIF) untuk X_1 (Work family conflict pada karyawan wanita) lebih tinggi karena wanita memiliki focus lebih terhadap keluarga dan anak-anak sedangkan laki-laki memiliki skor lebih tinggi pada indikator Strain - Based Conflict (WIF) hal ini dikarenakan laki-laki memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita.

Sehingga dapat dikatakan Time-Based Conflict dan Strain - Based Conflict memiliki pengaruh yang dominan terhadap gender di divisi Field pada PT GFK Retail and Technology.

4. Secara empiris dapat dibuktikan bahwa terdapat perbedaan *Work family conflict* antara karyawan wanita dan karyawan pria.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Mengurangi intensi *Work family conflict* karyawan khususnya karyawan wanita dilakukan dengan memberikan kerenggangan waktu dan pembagian pekerjaan yang lebih ringan bagi karyawan wanita. Hal ini dapat dilakukan dengan membedakan pembagian pekerjaan antara karyawan wanita dengan karyawan laki-laki.
2. PT GFK Retail and Technology dapat menyelenggarakan sebuah pelatihan guna mengefektifkan cara kerja karyawan sehingga karyawan lebih mahir dalam menyelesaikan tugas dan tidak perlu lembur.
3. PT GFK Retail and Technology dapat memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga pekerjaan lebih teratur dan lebih jelas tanggung jawab pekerjaannya.

4. PT GFK Retail and Technology dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan training psichology sehingga karyawan dapat lebih mengatur emosi dan pikiran mereka dengan lebih fokus.
5. PT GFK Retail and Technology dapat menambah karyawan karena seiring berjalannya waktu pekerjaan dan target perusahaan semakin banyak dan menumpuk oleh karena itu sebaiknya karyawan ditambah untuk mengurangi beban pekrjaan.
6. PT GFK Retail and Technology dapat memberikan kompensasi berupa upah lembur sehingga karyawan tidak merasa dirugikan saat harus lembur di kantor.