

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) dengan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) pada karyawan di PT Cipta Krida Bahari Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan di PT Cipta Krida Baahari.
2. Konflik pekerjaan keluarga yang dialami karyawan paling tinggi ditunjukkan dengan skor dimensi yang paling tinggi terletak pada dimensi pekerjaan mengganggu keluarga dan indikator paling tinggi adalah *strain based conflict* pada dimensi pekerjaan mengganggu keluarga. Sedangkan dimensi konflik pekerjaan keluarga yang paling rendah terletak pada dimensi keluarga mengganggu pekerjaan dan indikator paling rendah adalah *behavior based conflict* pada dimensi keluarga mengganggu pekerjaan.
3. Kepuasan kerja yang dialami karyawan paling tinggi ditunjukkan dengan skor dimensi yang paling tinggi terletak pada dimensi rekan kerja dan indikator paling tinggi adalah tugas yang menantang pada dimensi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan dimensi kepuasan kerja yang

paling rendah terletak pada dimensi kesempatan promosi dan indikator yang paling rendah adalah tugas yang menarik pada dimensi pekerjaan itu sendiri.

4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada PT Cipta Krida Bahari Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar  $-0,565$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Krida Bahari Jakarta, demikian sebaliknya. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut.
5. Kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Krida Bahari Jakarta ditentukan oleh konflik pekerjaan-keluarga sebesar 31,88% dan sisanya 68,12% ditentukan oleh faktor-faktor lain.
6. Dimensi yang paling berpengaruh pada konflik pekerjaan-keluarga adalah pekerjaan mengganggu keluarga yaitu sebesar 51,32%. Sedangkan indikator yang paling berpengaruh pada konflik pekerjaan-keluarga adalah *strain based conflict* pada pekerjaan mengganggu keluarga yaitu sebesar 17,90%.
7. Dimensi yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja adalah rekan kerja yaitu sebesar 20,46%. Sedangkan indikator yang paling

berpengaruh pada kepuasan kerja adalah tugas yang menantang yaitu sebesar 10,85%.

## **B. Implikasi**

Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai hubungan terhadap meningkat dan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan di PT Cipta Krida Bahari Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai peranan penting dalam meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Cipta Krida Bahari Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki peranan penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kepuasan kerja.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan lebih memperhatikan konflik pekerjaan-keluarga bagi karyawan wanita untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Karena dengan memiliki konflik yang rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga mereka bekerja menjadi optimal, yang bisa meningkatkan hasil pencapaian target atau perusahaan akan mengalami keuntungan karena karyawan melakukan tanggungjawabnya dalam bekerja.

Namun kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh konflik pekerjaan-keluarga namun juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya

penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### C. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar:

1. Bagi perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan masalah konflik pekerjaan-keluarga dengan memberikan umpan balik (*feedback*) secara langsung pada karyawan yaitu dengan cara melakukan *family friendly program* melalui acara informal agar keeratan yang terjalin lebih besar, seperti contohnya: *family gathering*, *outbond*, dan piknik bersama. Selain itu perusahaan disarankan agar selalu meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti dengan memberikan umpan balik / *feedback* berupa penghargaan / *rewards* dengan promosi atau kenaikan gaji agar karyawan dapat lebih pantas dalam bekerja.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai masalah antara konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) hendaknya terus menggali informasi dan membaca referensi lain sehingga memperkaya wawasan terhadap variabel tersebut dan mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.