

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sewing* PT HF”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sewing* PT HF, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
  - 1.1 *Work-family conflict* yang dimiliki karyawan pada bagian *sewing* PT HF tergolong dalam kategori tinggi.
  - 1.2 Stres kerja yang dimiliki karyawan pada bagian *sewing* PT HF tergolong dalam kategori tinggi.
  - 1.3 Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada bagian *sewing* PT HF tergolong dalam kategori rendah.
2. *Work-family conflict* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sewing* PT HF, yang artinya jika *work-family conflict* tinggi maka kepuasan kerja karyawan rendah, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor setuju (s) dengan persentase sebesar 56,61% bahwa mayoritas karyawan harus bekerja pada saat libur dan permasalahan dalam keluarga mengganggu produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil terendah

jawaban responden dalam skor setuju (s) dengan persentase sebesar 38,23% bahwa sebagian karyawan merasa konsentrasi kerjanya terganggu karena masalah keluarga.

3. Stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sewing* PT HF, yang artinya jika stres kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor setuju (s) dengan persentase sebesar 52,94 % bahwa mayoritas karyawan merasa terbebani jika ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan hasil terendah jawaban responden dalam skor setuju (s) dengan persentase sebesar 41,17% bahwa sebagian karyawan merasa akhir-akhir ini kurang dapat mengontrol diri mereka ketika dihadapkan dengan masalah.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

### **1. Saran untuk penelitian selanjutnya:**

- 1.1 Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel eksogen (bebas) lain yang lebih mendukung variabel kepuasan kerja antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan keterlibatan kerja.

1.2 Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

## 2. **Saran Untuk PT HF:**

1.1 Pada variabel kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan sebaiknya meningkatkan anggaran asuransi kesehatan sesuai dengan resiko pekerjaan karyawan pada bagian sewing. Kedua, Perusahaan sebaiknya membentuk tim kerja yang dapat membentuk solidaritas antar karyawan dan membangun kerjasama tim. Ketiga, perusahaan sebaiknya memberikan jenjang karir yang jelas dan memperpanjang masa kerja karyawan lebih lama lagi, yang sebelumnya mayoritas karyawan sistem kontrak sebesar 40% ditingkatkan kembali menjadi 60% atau perpanjang masa kerja menjadi 3-5 tahun.

1.2 Pada variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya memperbaiki kebijakan ketika merekrut seperti membatasi pekerja wanita yang sudah menikah sehingga dapat meminimalisir *work-family conflict*, kedua, perusahaan sebaiknya membatasi jumlah izin karyawan yang meninggalkan pekerjaan maksimal 3 kali dalam sebulan. Ketiga, perusahaan sebaiknya merubah waktu lembur dihari libur kedalam hari efektifitas kerja yaitu senin-jumat, sehingga

seluruh karyawan dapat merasakan waktu bersama keluarga yang cukup.

- 1.3 Pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya mengadakan gathering rutin minimal setahun sekali untuk mempererat silaturahmi antar karyawan. kedua, perusahaan sebaiknya memberikan tambahan jeda waktu istirahat secara berkala misalnya, 5-10 menit dalam 3 periode waktu secara berkala. Ketiga, perusahaan sebaiknya mengadakan outing keluar per enam bulan dan memberikan cuti libur yang cukup untuk karyawan.