

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada ASN wanita yang sudah menikah di Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja.
Semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga ASN wanita yang sudah menikah maka akan meningkatkan stres kerja ASN wanita yang sudah menikah.
2. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja.
Semakin tinggi tingkat konflik keluarga-pekerjaan ASN wanita yang sudah menikah maka akan meningkatkan stres kerja ASN wanita yang sudah menikah.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya meningkat atau menurunnya tingkat kepuasan kerja ASN wanita yang sudah menikah tidak dipengaruhi oleh faktor stres kerja.
4. Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
Artinya meningkat atau menurunnya tingkat kepuasan kerja ASN wanita yang sudah menikah tidak dipengaruhi oleh faktor stres kerja.

5. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat konflik keluarga-pekerjaan ASN wanita yang sudah menikah maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja ASN wanita yang sudah menikah.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini menanggapi dorongan untuk menguji pengaruh konflik dua arah yaitu dari sisi peran dalam pekerjaan dan sisi peran dalam keluarga, dan juga stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga memberi wawasan tentang sumber dan efek lintas domain konflik dua peran antara pekerjaan dengan keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja diantara ASN Wanita yang sudah menikah di instansi publik yang merupakan tambahan yang berharga bagi literatur penelitian. Penelitian menunjukkan bahwa ketika timbul konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan ASN Wanita yang sudah menikah dan telah mempengaruhi pekerjaannya, stres kerja akan meningkat dan kepuasan kerja akan berkurang. Bagi perspektif manajer, merupakan faktor penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi untuk memungkinkan karyawannya merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan membawa kesuksesan bagi organisasi. Dengan memiliki karyawan yang puas, manajemen dapat menarik kandidat yang berbakat dan mempertahankan karyawan saat ini. Penting bagi organisasi untuk menyadari bahwa keterlibatan dalam kegiatan keluarga atau kehidupan pribadi membawa manfaat bagi hasil pekerjaan dan bermanfaat bagi

organisasi. Organisasi harus menciptakan budaya keluarga kerja yang mendukung untuk karyawan mereka (Ng, Kuar, & Cheng, 2016). Hasil dari penelitian ini sangat penting sehingga manajemen instansi publik dapat merancang strategi konstruktif atau intervensi yang mendukung untuk mempromosikan budaya keluarga kerja dan juga untuk mengembangkan dan menerapkan praktik terbaik untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga dan mengurangi stres kerja. Sebagai akibatnya, ini dapat memperkuat komitmen karyawan dan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil-hasil mengungkapkan bahwa karyawan yang terpapar pada tingkat konflik yang tinggi di kedua arah (konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan) menghasilkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja. Ketika karyawan terpapar stres jangka panjang, mereka mengalami kelelahan emosional, yang menyebabkan pelepasan pekerjaan, yang dapat mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen organisasi harus mencoba mengidentifikasi, melalui wawancara formal dan informal atau survei berkala untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Akhirnya, persepsi karyawan tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja dapat membantu manajemen organisasi untuk memilih praktik terbaik yang dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja.

5.3. Saran

Hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja, serta konflik keluarga-pekerjaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.3.1. Saran Operasional

Pimpinan Kementerian Ketenagakerjaan perlu lebih menekankan perhatian kepada ASN wanita yang sudah menikah untuk lebih diperhatikan durasi jam bekerjanya, agar tidak terlalu lama berada di kantor misal dengan cara mengurangi kewajiban jam lembur dan mengurangi intensitas perjalanan dinas khusus bagi ASN wanita yang sudah menikah agar terjadi keseimbangan antara peran di kehidupan pekerjaan dan peran di kehidupan keluarganya, juga dengan dilaksanakannya budaya kerja organisasi yang kooperatif seperti dukungan yang diberikan dari atasan dan rekan kerja, tidak terkecuali dukungan dari anggota keluarga dapat membantu mereka membawa keseimbangan yang cocok dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja ASN wanita yang sudah menikah di Kementerian Ketenagakerjaan.

5.3.2. Saran Akademis

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat keterbatasan dalam penelitian ini untuk dapat dijadikan gagasan penelitian selanjutnya. Peneliti menyarankan untuk menambah variabel independen dan mencari model penelitian yang baru yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu peneliti juga menyarankan untuk meneliti unit analisis selain dari Aparatur Sipil Negara (ASN).