

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpersi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi antar peran dimana bisa mengakibatkan pekerjaan mencampuri keluarga/*work interference with family* (WIF) dan keluarga mencampuri pekerjaan/*family interference with work* (FIW).
2. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh satu atau beberapa orang untuk orang lain yang dirasakan membutuhkan bantuan yang meliputi bantuan emosional, bantuan instrumental, dan bantuan informasional.
3. Bantuan instrumental merupakan indikator dan sub indikator yang berupa bantuan nyata yang paling menentukan dalam dukungan sosial yaitu sebesar 34,1% untuk Indikatornya dan 14,69% untuk sub indikatornya. Sementara itu indikator yang kurang menentukan atau memiliki skor rendah yaitu bantuan informasional sebesar 32,8% dan bantuan emosional sebesar 33,1%. Sedangkan sub indikator yang kurang menentukan yaitu kepedulian sebesar 14,1% dan saran sebesar 14,09%.

4. Keluarga mencampuri pekerjaan (FIW) merupakan dimensi yang paling menentukan pada konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebesar 50,74%. Sedangkan dimensi pekerjaan mencampuri keluarga (WIF) merupakan dimensi yang kurang menentukan atau memiliki skor lebih rendah dibandingkan dimensi keluarga mencampuri pekerjaan yaitu sebesar 49,25%. Indikator yang paling menentukan yaitu WIF berdasarkan perilaku sebesar 34,55%, sedangkan indikator yang kurang menentukan yaitu WIF berdasarkan tekanan sebesar 32,11% dan FIW berdasarkan perilaku sebesar 31,83%
5. Hasil analisis korelasi sederhana antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar -0,518. Dengan demikian, nilai ini memberikan pengertian bahwa adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan keluarga pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat dukungan sosial maka semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga begitupun sebaliknya.
6. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dukungan sosial pada PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi dapat dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga( *Work-Family Conflict*), yaitu sebesar 26,79 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. A.W. Faber Castell Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada karyawan. Semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga begitupun sebaliknya semakin tinggi dukungan sosial akan membuat konflik pekerjaan-keluarga semakin rendah.

Walaupun, bukan hanya dukungan sosial saja yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga.

## **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelititan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan harus dapat diminimalisirkan, dari segi pekerjaan mencampuri keluarga yang dilihat berdasarkan waktu diperlukan adanya dispensasi waktu kerja yaitu seorang karyawan diperbolehkan masuk kerja terlambat/tidak masuk kerja untuk mengurus urusan keluarga yang mendesak dengan catatan karyawan yang telah menggunakan waktu dispensasi tersebut harus

menggangtunya dilain waktu dengan bekerja lembur. Sehingga karyawan yang sedang mendapat masalah dalam keluarga dapat menyelesaikan masalahnya terlebih dahulu dan diharapkan tidak mengganggu pada saat bekerja kembali nantinya..

2. Dari segi keluarga mencampuri pekerjaan dilihat dari sisi tekanan. Bagi perusahaan adanya program *family gathering* dan *out bond* dapat menjadi satu ajang untuk *refreshing* para karyawan dari penatnya bekerja. Selain itu dapat membina kekompakan antar sesama rekan kerja, sehingga diharapkan menciptakan dukungan sosial berupa bantuan emosional yang lebih erat lagi diantara sesama rekan kerja dalam bentuk kepedulian sesama rekan kerja akan terbentuk dengan baik.
3. Bantuan informasional yang dalam hal ini adalah pemberian saran, perusahaan dapat melakukan diskusi. Dibukanya pertemuan diskusi di setiap divisi untuk mengetahui kesulitan atau kendala yang dihadapi karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat meminimalkan masalah konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi karyawan dalam bekerja.
4. Bagi perusahaan dalam segi bantuan emosional, agar memberikan dukungan sosial berupa pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi atau memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dalam bekerja yang pada akhirnya juga karyawan dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang di inginkan perusahaan.