

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi pihak perusahaan Giant Superdome Semarang mengenai pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC).

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor pekerjaan, keluarga, dan individu tidak secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC). Fleksibilitas kerja, jumlah anak, dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC), sementara komitmen waktu kerja dan keterlibatan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC).
2. Faktor pekerjaan, keluarga, dan individu tidak secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap timbulnya *family-work conflict* (FWC). Fleksibilitas kerja, jumlah anak, dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap timbulnya *family-work conflict* (FWC), sementara

komitmen waktu kerja dan keterlibatan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap timbulnya *family-work conflict* (FWC).

5.2. Saran

Dengan mengetahui hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar menambah referensi dan jumlah variabel dalam penelitian, sehingga variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dapat dianalisis pengaruhnya. Serta kerangka penelitian diperluas, untuk melihat apakah ada hubungan dua arah antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dan proses pengumpulan data tidak hanya dari pengisian kuesioner namun juga dilebarkan dengan menggunakan metode observasi yang mendalam seperti wawancara.
2. Untuk perusahaan Giant Superdome Semarang, dengan hasil penelitian ini diharapkan mampu menerapkan kebijakan yang sifatnya bersahabat dengan kepentingan keluarga (*family friendly policy*), sehingga apabila seketika karyawan dihadapkan pada kepentingan keluarga terlebih kepentingan mendadak, pihak Giant Superdome dapat lebih longgar dalam memberikan izin pada karyawan yang bersangkutan untuk menyelesaikan urusan keluarganya. Dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan seperti di atas, maka kemungkinan terjadinya *work-family conflict* (WFC) dapat diminimalisir sehingga karyawan dapat tetap menjalankan kewajibannya baik dalam pekerjaan maupun kewajibannya dalam keluarga.

3. Untuk karyawan Giant Superdome Semarang, karyawan harus dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Karyawan dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan, dan diharapkan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) dapat diminimalisir.

5.3. Implikasi Manajerial

Faktor pekerjaan, keluarga, dan individu merupakan beberapa hal penting yang juga perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena memiliki efek jangka panjang terhadap karyawan atau SDM yang mereka miliki. Perusahaan perlu untuk memahami bagaimana faktor pekerjaan, keluarga, dan individu melekat pada karyawan yang mereka miliki. Faktor-faktor tersebut dapat saja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Jika kinerja karyawan di perusahaan dapat maksimal, maka akan membawa perusahaan ke arah tujuan yang dimiliki.

Para pemimpin perusahaan perlu memiliki kepekaan agar mengetahui apa yang dibutuhkan dan kebijakan apa yang tepat untuk diterapkan pada karyawan mereka berhubungan dengan faktor pekerjaan, keluarga, dan individu. Pengelolaan karyawan yang buruk dapat menyebabkan timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan juga *family-work conflict* (FWC).

Pengelolaan karyawan yang baik dengan menerapkan kebijakan yang tepat untuk karyawan sehubungan dengan memperhatikan faktor pekerjaan, keluarga,

dan individu akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan menghindarkan dari timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan juga *family-work conflict* (FWC).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor pekerjaan, keluarga, dan individu berpengaruh terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan juga *family-work conflict* (FWC). Dan hasil dari penelitian pada karyawan Giant Superdome Semarang menunjukkan faktor pekerjaan dan faktor keluarga berpengaruh positif terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC), sementara faktor individu berpengaruh negatif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan kebijakan mana yang tepat untuk diterapkan di perusahaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu karena secara nyata dapat mempengaruhi timbulnya *work-family conflict* (WFC) ataupun *family-work conflict* (FWC).

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki kendala secara teoritis maupun secara teknis. Keterbatasan tersebut menyebabkan adanya kelemahan hasil penelitian ini. Kendala secara teoritis adalah adanya keterbatasan referensi dan jumlah variabel yang digunakan untuk memprediksi pengaruh faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu terhadap *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) pada alat analisis yang digunakan penulis untuk mengolah data.

Kendala secara teknis adalah jumlah sampel yang digunakan terlalu kecil, bahasa yang digunakan pada kuesioner merupakan bahasa yang akademis sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara penulis dengan responden, dalam menyebarkan kuesioner peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner tersebut kepada HRD Giant Superdome Semarang, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak, dan pertanyaan mengenai *locus of control* di dalam kuesioner hanya menggunakan satu item pertanyaan saja.

Berdasarkan beberapa hal tersebut maka dapat disimpulkan keterbatasan penelitian ini menyangkut dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek teknis, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menggambarkan secara umum apakah faktor pekerjaan, keluarga, dan individu berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Dengan adanya keterbatasan penelitian di atas, penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat lebih optimal dan mampu menggambarkan secara umum mengenai pengaruh faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu terhadap *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) dalam lingkup perusahaan manufaktur maupun jasa, agar terlihat perbedaan dengan hasil yang dilakukan pada perusahaan retail barang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad A., (2008), "Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict", *Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4 June, Num. 1. Diakses dari <http://psasir.upm.edu.my/12549/> pada 31 Agustus 2014.
- Aini I.N.Q., 2002. "Konflik Pekerjaan Keluarga: Anteseden dan Pengaruhnya terhadap Kemangkiran", *Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. (tidak dipublikasikan)
- Amelia, Anisah, (2007), "Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.4 November, No.3. Diakses dari www.stieykpn.ac.id/downloads/.../jeb_vol_4_no_3_november_2010.pdf pada tanggal 29 Oktober 2014.
- Boedijoewono, N., (2007), *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis Jilid 1*, Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Esson, Patrice L., (2004), "Consequences Of Work – Family Conflict: Testing a New Model of Work – Related and Stress – Related Outcomes", *Thesis*, Post – Graduate Master of Science Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, diakses dari <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05122004-205454/unrestricted/ESSON.pdf> pada tanggal 30 September 2014.
- Ghozali, Imam. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Beutell, Nicholas J. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Journal of The Academy of Management Review*, 10: 76-88. Diakses dari <http://amr.aom.org/content/10/1/76.short> pada tanggal 20 Desember 2014.
- Greenhaus, Jeffrey H. 2002. Work-Family Conflict. *Journal of The Academy of Management Review*, 45: 1-9.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi* (terjemahan). Edisi Sepuluh. Andi. Yogyakarta.

Murtiningrum, Afina. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan–Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15215/> pada tanggal 30 September 2014.

Prasetyo, Anggun P. (2010). Pengaruh Locus of Control, Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional dan Etika Profesional Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/933/1/ANGGUN%20PRIBADI%20PRASETYO-FEB.PDF> pada tanggal 5 Maret 2015.

Robbins dan Judge. (2011), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. (2006), *Metedologi Penelitian untuk Bisnis*, edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Jakarta.

Suparmoko, (2003), *Penilaian Ekonomi: Sumberdaya Alam dan Lingkungan (Konsep dan Metode Perhitungan)*, LPPEM Wacana Mulia, Jakarta.

Susanti, Sri. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 2 Mei, No. 2, Diakses dari http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAB&url=http%3A%2F%2Fdownload.portalgaruda.org%2Farticle.php%3Farticle%3D253780%26val%3D6847%26title%3DPeran%2520Pekerjaan%2C%2520Peran%2520Keluarga%2520%2520Dan%2520Konflik%2520Pekerjaan%2520Pada%2520Perawat%2520Wanita&ei=2n0SVdf0GcfmuQSHhoCIAQ&usg=AFQjCNEjJI3X_pvLPotYv2FvclrP-473yw&sig2=34GyanGNk4AYvUnIxjVSaQ&bvm=bv.89217033,bs.1,d.dGc pada tanggal 25 Maret 2015.

Triaryati, Nyoman., (2003), “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.5 Maret, No.1, Diakses dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/pdf.php?PublishedID=MAN03NANA050108> pada tanggal 30 september 2014.

Trihendradi, (2012), *Step by step SPSS 20: Analisis Data Statistik*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Wadsworth, Lori L., Bradley P. Owens. (2007). “*The Effect of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector*”, *Public Administration Review*, 67 (1) : 75.

Wirakristama, R. C., (2011), “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/32813/> pada tanggal 21 September 2014.

