

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hasil atau melakukan pengukuran terhadap pengaruh variabel *work family conflict* (X1) dan komitmen perusahaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu yang diukur menggunakan kuesioner terhadap 75 karyawan perempuan atau responden.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh *Work Family Conflict* dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu maka dapat disimpulkan :

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu. Hal ini bermakna semakin baik *work family conflict* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di RSUD Pringsewu, hasil uji t dari *work family conflict* nilai probabilitas Sig sebesar $(0,000) < 0,05$, nilai t hitung sebesar $(4,435) > (1,669)$ t tabel didapat dari *degree of freedom* (df) $75-2 = 73$. Maka bisa disimpulkan bahwa ada signifikansi pengaruh secara langsung antara variabel *work family conflict* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu. Hal ini bermakna semakin baik komitmen perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Pringsewu. Hasil uji-t komitmen Perusahaan menunjukkan nilai probabilitas Sig sebesar $(0,308) > 0,05$ nilai t-hitung sejumlah $(1,026) < (1,669)$ t-tabel didapat dari *degree of freedom* (df) $75 - 2 = 73$. Maka dapat diambil kesimpulan tidak terdapat pengaruh signifikansi secara langsung antara variabel komitmen perusahaan (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Perusahaan terhadap kinerja karyawan Perempuan

Berdasarkan hasil penelitian *work family conflict* lebih sering terjadi pada karyawan wanita. Hal ini disebabkan karena selain menjadi seorang karyawan yang bertanggung jawab atas perusahaannya, wanita juga menjadi istri sekaligus orang tua. Maka dari itu hal ini dapat menjerumuskan karyawan wanita ke dalam *work family conflict*. Pada dasarnya wanita yang bekerja dan sekaligus menjadi istri lebih mudah mengalami konflik pekerjaan keluarga. Walaupun tidak menutup kemungkinan bahwa laki-laki mempunyai masalah terhadap *work family conflict*, akan tetapi wanita lah yang menjadi

sorotan utamanya. Hal ini memiliki kaitan dengan tugas utama mereka sebagai seorang istri dan ibu. Pada permasalahan mengenai *work family conflict* ini, karyawan wanita lebih sering mengalaminya. Penyebab utama dari *work family conflict* yang dialami oleh wanita adalah usaha mereka dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan maupun keluarganya.

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

- a. Dalam menjaga tingkat konflik peran ganda perusahaan harus lebih memperhatikan apakah karyawan tersebut merasa memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga.
- b. Perusahaan harus lebih bisa mengontrol tuntutan pekerjaan terhadap karyawan karena dengan tuntutan yang terlalu besar tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang tinggi akan menyebabkan konflik terhadap karyawan.
- c. Beban kerja dan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan perempuan harus seimbang sehingga karyawan perempuan bisa melaksanakan tanggung jawab dengan baik karena memiliki waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang cukup dan juga memiliki waktu yang cukup untuk keluarga.

2. Bagi Akademisi

Dalam penelitian ini penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih berani lagi dalam mengembangkan sebuah penelitian karena dalam sejarahnya ilmu pengetahuan selalu berjalan dinamis mengikuti perkembangan zaman, ciptakan sebuah temuan temuan baru yang nantinya bisa bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Dan ketika memang penelitian selanjutnya mengambil judul yang tidak jauh berbeda terhadap penulis, maka saran dari penulis adalah lebih memperhatikan letak geografis sebuah perusahaan sebab letak geografis perusahaan dan tempat tinggal karyawan akan mempengaruhi pola pikir dan budaya pada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.