

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis di dalam penelitian ini mengenai Pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di UMKM Deptnamor Bandung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung dinilai Sangat Tinggi diukur dengan tiga indikator yaitu Konflik Berdasarkan Waktu, Konflik Berdasarkan Tekanan, dan Konflik berdasarkan perilaku. Indikator Konflik Berdasarkan Waktu memperoleh persentase skor terendah sedangkan indikator Konflik Berdasarkan Perilaku memperoleh persentase skor tertinggi, hal tersebut karena di karyawan di UMKM Deptnamor akan berperilaku kurang baik ketika terjadi konflik keluarga dan mengakibatkan karyawan tidak fokus dan menghambat pekerjaan.
2. Keterlibatan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung dinilai sangat rendah diukur dengan empat indikator yaitu Respon untuk Bekerja, Perilaku Melibatkan Diri dalam Pekerjaan, Rasa Bertanggungjawab terhadap Pekerjaan, dan Perasaan tentang Pekerjaan yang Belum Terselesaikan dan Absensi. Indikator Perasaan tentang Pekerjaan yang

Belum terselesaikan dan Absensi memperoleh persentase skor terendah, sedangkan Perilaku Melibatkan Diri Dalam Pekerjaan memperoleh persentase skor tertinggi. Hal tersebut karena karyawan di UMKM Deptnamor mayoritas sudah berkeluarga dan sebelum bekerja terlebih dahulu mengurus keluarga sehingga sulit hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang maksimal.

3. Stress Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung dinilai Tinggi diukur dengan empat indikator yaitu Beban Kerja yang Berlebihan, Tekanan atau Desakan Waktu, Iklim Kerja yang Kurang Baik, dan Frustrasi. Indikator Iklim Kerja yang Kurang Baik memperoleh skor persentase terendah sedangkan Indikator Tekanan atau Desakan Waktu memperoleh persentase skor tertinggi, hal tersebut karena karyawan di UMKM Deptnamor merasa waktu pekerjaan yang diberikan terlalu mendesak sehingga karyawan merasa tertekan.
4. Kepuasan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung dinilai sangat rendah diukur dengan empat indikator yaitu Isi Pekerjaan, Kesempatan untuk Maju, Gaji, dan Kondisi Pekerjaan. Indikator Kondisi Pekerjaan memperoleh persentase skor terendah sedangkan Kesempatan untuk Maju memperoleh persentase skor tertinggi, hal tersebut karena kondisi pekerjaan di UMKM Deptnamor masih kurang hal tersebut karena kondisi tempat kurang memadai dan komunikasi antar karyawan kurang berjalan lancar karena karyawan masih banyak yang belum saling

mengenal sehingga kerjasama yang terjalin antar karyawan masih kurang baik.

5. Secara parsial, *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di UMKM Deptnamor Bandung. Secara parsial, Keterlibatan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di UMKM Deptnamor Bandung. Secara parsial, Stress Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di UMKM Deptnamor Bandung. Secara simultan, *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung dan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti upah, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di UMKM Deptnamor Bandung maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan yaitu diantaranya:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), dinilai Tinggi. Pada indikator yang tertinggi adalah konflik berdasarkan perilaku. Hal ini tentu bisa diajukan saran-saran yaitu pihak manajemen hendaknya memberikan usulan pada

karyawan jika ada permasalahan dalam keluarga agar tidak dibawa ke dalam pekerjaan sehingga tidak mengganggu produktivitas dalam bekerja.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Keterlibatan Kerja, dinilai rendah. Pada indikator yang terendahnya adalah perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi. Hal tersebut berarti perusahaan harus selalu memperhatikan keterlibatan kerja secara emosional terhadap para karyawan sehingga dapat mencapai rencana kerja yang telah ditetapkan oleh pelaku usaha UMKM Deptnamor Bandung. Manajemen perusahaan juga perlu untuk lebih meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dan menyesuaikan lagi waktu bekerja serta pekerjaan yang diberikan agar mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Stress Kerja, dinilai tinggi. Pada indikator yang tertinggi adalah indikator tekanan atau desakan waktu. Karena tingkat stres kerja yang tinggi akibat dari besarnya tekanan dan banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai waktu penyelesaian atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tinggi, sehingga kepada manajemen UMKN Deptnamor Bandung agar menyeimbangkan beban kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga stres kerja karyawan dapat berkurang.
4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja, dinilai rendah. Pada indikator yang terendahnya adalah kondisi pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan kondisi pekerjaan

terhadap karyawannya dengan menata ulang tempat kerja dan menjembatani para karyawan agar lebih sering berkomunikasi dan bekerjasama agar kondisi pekerjaan menjadi lebih baik.

5. Penulis merasa penelitian ini dapat dikembangkan kembali karena banyaknya keterbatasan penelitian yang masih belum dapat di atasi. Beberapa batasan yang masih dihadapi penulis dalam penelitian ini hendaknya menjadi pertimbangan baik bagi peneliti selanjutnya, karyawan atau perusahaan dalam hal meningkatkan Kepuasan Kerja maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah *time series* datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.