

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan pada penelitian ini:

1. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik peran yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Work family conflict* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tekanan akibat benturan peran ini dapat mengurangi fokus, energi, dan motivasi sehingga karyawan tidak dapat mencapai produktivitas optimal.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi komitmen, motivasi, dan semangat mereka dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.
4. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun *work family conflict* menurunkan kepuasan kerja, jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Saran untuk perusahaan, Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap *work-life balance* karyawan dengan membuat kebijakan kerja yang lebih fleksibel, memberikan dukungan psikologis, serta mendorong budaya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Dengan demikian, perusahaan

tidak hanya dapat menekan dampak negatif *work family conflict*, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Saeen untuk masyarakat, terutama keluarga dan lingkungan sosial, berperan penting dalam mendukung individu yang bekerja. Beberapa saran yang relevan; Dukungan keluarga menciptakan komunikasi yang terbuka di rumah agar anggota keluarga yang bekerja dapat berbagi beban emosional tanpa rasa bersalah. Pola hidup seimbang menumbuhkan kesadaran pentingnya menjaga kesehatan mental dan fisik dengan cara membatasi beban kerja berlebihan, memperhatikan waktu istirahat, dan meluangkan waktu untuk aktivitas sosial. Budaya apresiasi mendorong kebiasaan saling menghargai peran ganda individu (sebagai pekerja dan anggota keluarga) sehingga konflik peran dapat ditekan. Dengan peran aktif masyarakat terutama keluarga, karyawan tidak hanya mendapat dukungan dari perusahaan, tetapi juga dari lingkaran terdekat mereka.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya, Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti, misalnya dengan menambahkan faktor dukungan organisasi, motivasi intrinsik, atau budaya kerja untuk melihat pengaruh lebih komprehensif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian dapat menggunakan objek berbeda (misalnya perusahaan lain, sektor industri berbeda, atau kelompok mahasiswa pekerja) untuk memperkuat generalisasi hasil. Penggunaan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) juga bisa dipertimbangkan agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika *work family conflict* dan kepuasan kerja.