

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-family conflict* dengan *quality of work life* pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo tidak memiliki korelasi, dengan koefisien korelasi sebesar $r = -0,162$ dan $p = 0,084$ ($p \geq 0,050$). Artinya, *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan tidak berhubungan dengan *quality of work life*, yaitu tinggi atau rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan tidak memiliki hubungan dengan tinggi atau rendahnya *quality of work life* pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo.

Kemudian, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo memiliki hubungan yang positif dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0.769$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Berarti ada korelasi positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life*. Artinya, semakin positif *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah *quality of work life* pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi untuk variabel *work-family conflict* berkontribusi sebesar 2,6 % terhadap *quality of work life* dan sisanya 97,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk variabel *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 59,2 % terhadap *quality of work life* dan sisanya 40,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *work-family conflict* dan *perceived organizational support* memiliki hubungan dengan *quality of work life* pada Karyawan. Bagi perusahaan, adanya *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan dalam kategori sedang cenderung rendah dan persepsi yang positif terhadap *perceived organizational support* memiliki hubungan dengan peningkatan *quality of work life*. Perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan karena karyawan sudah memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi. Seperti, meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan pekerjaan karyawan, meningkatkan dukungan atasan mengenai kontribusi karyawan dalam perusahaan, dan memberikan penghargaan bagi kontribusi karyawan, berupa pengakuan, perhatian, bonus dan promosi jabatan, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang dapat mendukung pekerjaan karyawan dengan baik. Hal tersebut bertujuan agar karyawan mampu mencapai *quality of work life* yang tinggi, sehingga

perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada skala *work-family conflict* dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat linieritas, sehingga tidak memenuhi standar hasil uji hipotesis. Selain itu, dalam proses penyebaran skala penelitian tidak dilakukan secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui HRD yang kemudian diberikan kepada utusan yang dipercaya pihak HRD untuk membagikan skala kepada subjek penelitian. Maka, untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan teknis penyebaran skala penelitian, baik waktu dan tempat, maupun apabila peneliti ingin menitipkan skala penelitian kepada pihak yang dipercaya, diharapkan peneliti menjelaskan dan mengarahkan dengan tepat cara pengisian skala penelitian. Sehingga, dapat diperoleh data yang lebih akurat karena pengisian skala tidak dilakukan secara sembarang oleh subjek penelitian.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan masalah *quality of work life* disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang erat hubungannya dengan *quality of work life* yang disesuaikan dengan kondisi lapangan, misalnya seperti *work-life balance* yang berupa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, faktor sosial seperti dukungan atasan dan rekan sekerja, faktor ekonomi yang meliputi gaji, pelayanan kesehatan, asuransi, pensiun, dan jaminan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan isi pekerjaan yang meliputi pekerjaan yang menantang, kebutuhan kreativitas dalam pekerjaan, serta adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam

melaksanakan pekerjaan karyawan. Sehingga, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Penelitian ini juga memiliki kelemahan, yaitu pada alat ukur yang digunakan. Karena untuk alat ukur dalam penelitian ini tidak memiliki konsistensi dalam proporsi jumlah aitem, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan proporsi jumlah aitem dengan baik, disesuaikan dengan aspek yang digunakan. Selain itu, pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *work-family conflict* dengan *quality of work life* dikarenakan dalam penelitian ini *work-family conflict* tidak ditinjau dari dua sisi yang sama besar, yaitu dari sisi keluarga-pekerjaan dan sisi pekerjaan-keluarga. Kelemahan lain dalam penelitian ini terletak pada pembuatan skala yang isi aitemnya hampir sama antara variabel *quality of work life* dan variabel *perceived organizational support* yang dirasa dapat mengukur diri karyawan sendiri. Kemudian, dalam pembuatan definisi operasional antara *quality of work life* dan *perceived organizational support* diharapkan aitem dalam skala harus mencerminkan masing-masing variabel untuk menghindari bias dalam pengukuran.