

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara sikap terhadap *flexible work arrangement* dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita yang telah menikah. Artinya, semakin positif sikap karyawan terhadap *flexible work arrangement*, maka semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan wanita yang telah menikah. Sebaliknya, semakin negatif sikap karyawan terhadap *flexible work arrangement*, maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan wanita yang telah menikah. Berdasarkan kategorisasi data, diketahui bahwa variabel sikap *flexible work arrangement* berada dalam kategorisasi sedang, dan variabel *work-family conflict* juga berada pada kategorisasi sedang.

#### **B. Saran**

##### **1. Saran untuk Perusahaan / Instansi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara sikap terhadap *flexible work arrangement* dan *work-family conflict*, organisasi tempat responden bekerja diharapkan dapat mempertimbangkan penerapan maupun peningkatan kualitas kebijakan *flexible work arrangement* sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan adanya kebijakan penerapan *flexible work*

*arrangement* bagi yang belum tersedia serta bagi yang sudah tersedia diharapkan dapat meningkatkan kualitas penerapan *flexible work arrangement* agar karyawan dapat menyikapinya secara lebih positif. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan dukungan atasan dalam pelaksanaan fleksibilitas kerja, serta menciptakan budaya organisasi yang tidak memberikan stigma negatif terhadap karyawan yang menggunakan *flexible work arrangement*. Dengan meningkatnya sikap positif karyawan terhadap *flexible work arrangement*, diharapkan tingkat *work-family conflict* yang saat ini berada pada kategorisasi sedang dapat ditekan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih tinggi atau berat.

## 2. Saran untuk Karyawan Wanita

Bagi karyawan wanita yang telah menikah yang bekerja di perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan *flexible work arrangement*, disarankan untuk lebih aktif memanfaatkan kebijakan fleksibilitas kerja apabila telah tersedia di tempat kerja serta berusaha menyikapinya sebagai suatu hal yang mendukung keseimbangan peran antara ibu rumah tangga dan peran pekerja, bukan sebagai suatu hal yang akan menghambat karier. Dengan adanya pengelolaan waktu yang baik serta komunikasi yang terbuka dengan pasangan dan atasan diharapkan dapat membantu *work-family conflict* yang dirasakan pada wanita. Sementara itu, bagi karyawan Wanita yang telah menikah yang bekerja di perusahaan yang belum menerapkan kebijakan *flexible work*

*arrangement*, disarankan untuk secara proaktif menyampaikan kebutuhan tersebut kepada pihak manajemen/HRD, mengingat sikap positif terhadap *flexible work arrangement* berkaitan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict*.

### 3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, kontribusi sikap terhadap *flexible work arrangement* terhadap *work-family conflict* sebesar 18,84%, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work-family conflict*, seperti dukungan sosial pasangan, beban kerja, jumlah anak dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan subjek dari organisasi yang sama atau sejenis agar dapat mengontrol variasi kebijakan *flexible work arrangement* antar perusahaan yang mungkin berkaitan dengan hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode pengambilan sampel yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas.