

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah dirancang dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil pembahasan penelitian, maka simpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis 2 didukung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini masih terbatas dan yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja (*job motivation*), komitmen organisasi, dan lain-lain. Selain itu juga memperbarui subjek responden dan subjek penelitian. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat lebih memperdalam dan memperluas batasan masalah dan subjek yang akan diteliti sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

5.2.2. Saran untuk guru dan sekolah

Untuk pengembangan lebih lanjut dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memberikan saran positif bagi individu maupun organisasi. Untuk selanjutnya yang terkait dengan tenaga kerja wanita atau peran ganda pada wanita yang sedang bekerja dan memiliki keluarga (konflik kerja-keluarga), maka saran peneliti meliputi:

1. Bagi para guru wanita yang sedang bekerja diharapkan terus menjalankan karirnya di dunia kerja dan bisa mempertahankan aspek prestasi kerja yang baik dengan tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga.
2. Bagi keluarga (suami atau anak) guru wanita, untuk mengatasi konflik berdasarkan waktu dapat dilakukan dengan bekerja sama yaitu membagi tugas dan membuat jadwal-jadwal tugas di rumah maupun di pekerjaan kepada masing-masing anggota keluarga sehingga sang ibu dapat bekerja tanpa merasa khawatir mengenai keadaan rumah.
3. Bagi pihak sekolah, hasil penelitian menjadi informasi bagi pimpinan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tidak menurun dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini bagi pihak sekolah diharapkan untuk mengerti keadaan dimana wanita yang sedang bekerja dan memiliki keluarga (suami dan anak), misalnya diberikan waktu liburan keluarga (*quality time*) atau sebaliknya bila waktunya bekerja sang pekerja memberikan kemampuannya semaksimal mungkin agar tidak terjadinya penurunan dalam kinerja, dan bisa juga dari pihak sekolah memberikan kelonggaran terhadap guru antara lain yaitu, kebijakan yang memungkinkan guru untuk membawa anaknya di tempat kerja (*on-site child*), pengaturan waktu kerja yang fleksibel (*flextime*), meninggalkan pekerjaan untuk urusan sekolah anak, telekomunikasi

dengan keluarga. Saran ini saya berikan untuk menjadi pilihan pertimbangan bagi pihak sekolah. Para pimpinan sekolah bila mana yang dapat memberikan kepuasan pada para guru sehingga merasa nyaman dalam bekerja agar tidak terjadinya penurunan kualitas kinerja mereka.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bauer, T., dan B. Erdogan, 2012, *An Introduction to Organizational Behavior*. Ebook: <http://2012books.lardbucket.org/>
- Burton, J., 2010, *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Genewa: WHO Headquarters
- Deslatama, Y., 2014, tak Cuma PNS, Jam Kerja Karyawan Wanita Swasta Harus Dikurangi, <http://m.liiputan6.com/bisnis/read/2146747/tak-cuma-pns-jam-kerja-karyawan-wanita-swasta-harus>
- Dewi, S.N. dan A.D. Budiawati, 2014, Apindo: Pengurangan Jam Kerja Wanita Turunkan Produktivitas. <http://m.news.viva.co.id/cangkang/ramadan2014/read/564229-apindo--pengurangan-jam-kerja-wanita>
- Durianto D, dkk, 2001, *Strategi Menaklukkan Pasar*, PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta
- Easton, S., dan D.V. Laar, 2012, *User Manual for The Work Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of quality of Working Life*. First Edition. UK: University of Portsmouth
- Gabrillin, A., 2014, Komnas Perempuan: Pengurangan Jam Kerja Perempuan Akan Mendiskriminasi. <http://nasional.kompas.com/read/2014/12/03/11263501/Komnas.Perempuan.Pengurangan.Jam.Kerja.Perempuan.Akan.Mendiskriminasi>
- Hanif, F. dan S.M.M.R. Naqvi, 2014, Analysis of Work Family Conflict in View of Nurses, in Health Sector of Pakistan. *International Journal of Gender and Women's Studies* Vol. 2, No. 4, pp. 103-116
- Haslam, D., A. Filus, A. Morawska, dkk., 2014, *The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents*. *Child Psychiatry Hum Dev* (2014), pp. 1-21

- Jumlah Pekerja Wanita di Indonesia 54,44 %, 2015, <http://www.media-release.info/pendidikan/jumlah-pekerja-wanita-di-indonesia-5444/>
- Khan, M.N., 2015, Impact of Work- Family Conflict on Organizational Performance. *Research Journal of Recent Sciences* Vol. 4(5), pp. 48-53
- Kondalkar, V.G., 2007, *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers
- Kuncoro M, 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Thesis?*, edisi 4, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Nart, S. dan O. Batur, 2013, The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, Vol. 2. No. 2. pp. 72-81
- Ouyang, Y., 2009, The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability : Banking Service Personnel of Taiwan as an Example. *Journal of Money, Investment and Banking*, No. 9, pp. 16-26
- Radhiatul, Hikmah (2015) *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Burnout Pada Guru Wanita Sekolah Autis di Kota Padang Tahun 2015. Diploma thesis, UPT. Perpustakaan Unand.* <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/2901>
- Rahayu, A.W., 2015, Perempuan dan belenggu Peran Kultural. <http://www.jurnalperempuan.org/blog-feminis-muda/perempuan-dan-belenggu-peran-kultural>
- Resubun Y, D Hadiwidjojo, Rofyaty, dan A Djazuli, 2013, Factor Affecting Employee Performance in Regional Owned Enterprises Papua Province Indonesia. *Interdisciplinary journal of contemporary research in buisness*. Vol. 5 No. 6 October 2013

- Robbin, S.P., dan T.A. Judge, 2012, *Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Senyucel Z, 2009, *Managing the Human Resources in the 21st Century* London: Zorlu Senyucel & ventus Publishing Aps
- Sriningrum, P., 2015, Indofarma Siap Pangkas Jam Kerja Karyawan Perempuannya.<http://m.okezone.com/read/2014/12/02/320/1073640/indofarma-siap-pangkas-jam-kerja-karyawan>
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Tanudjaja, 2013, Hubungan Antara Konflik Keluarga-kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 1. Pp 2
- Widarjono A, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Wiskow, C., T. Albreht, dan C. Pietro, 2010, *How to Create an Attractive and Supportive Working Environment for Health Professionals*. Denmark:WHO Regional Office for Europe