

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ”*Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*” yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata dari total seluruh item pada variabel *work family conflict* menjawab agak setuju sebesar 47,5% yang berarti sebagian besar tenaga kerja cukup merasakan adanya *work family conflict*. Sedangkan rata-rata dari total seluruh item pada variabel kepuasan kerja menjawab agak tidak setuju sebesar 55,9% yang berarti sebagian besar tenaga kerja belum memiliki kepuasan kerja. Selain itu, rata-rata dari total seluruh item pada variabel *work family conflict* menjawab agak setuju sebesar 33,8% yang berarti sebagian besar tenaga kerja agak berniat untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intentionnya* tinggi.
2. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* pada tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah pada divisi PPIC, *Decorating*, *Quality Assurance*, dan MPC PT Sanpak Unggul (Ho ditolak).
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* pada tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah pada divisi PPIC, *Decorating*, *Quality Assurance*, dan MPC PT Sanpak Unggul (Ho ditolak).

4. *Work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah pada divisi PPIC, *Decorating*, *Quality Assurance*, dan MPC PT Sanpak Unggul (Ho ditolak).

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional

Perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan permasalahan *work family conflict* yaitu dengan cara: melakukan *family friendly program* melalui acara informal agar keeratan yang terjalin lebih besar, seperti contohnya: *family gathering*, *outbond*, dan piknik bersama; *flextime plans* baik *core time* maupun *compressed workweek*; dan *job sharing plans*. Selain itu, PT Sanpak Unggul disarankan selalu meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti: memberi umpan balik dari hasil pekerjaan, atasan tidak otoriter dalam memimpin, gaji sesuai UMR, tunjangan-tunjangan yang banyak, pekerjaan yang menarik, dan rekan kerja yang menyenangkan.

5.2.2 Saran Akademis

Peneliti selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel independen baru seperti: komitmen organisasional, budaya organisasi, kepercayaan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain, sehingga dapat menambah wawasan serta memberikan kontribusi yang berarti khususnya untuk mengurangi atau meminimalisir angka *turnover* tenaga kerja.