

## BAB V

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian terkait pengaruh *role conflict*, dukungan keluarga terhadap kualitas kehidupan kerja pada wanita bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan tidak berpengaruh signifikan antara *role conflict* terhadap kualitas kehidupan kerja pada wanita bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mengalami konflik peran, hal tersebut tidak berdampak negatif pada kualitas kehidupan kerja mereka. Faktor-faktor lain, seperti dukungan sosial dan manajemen stres lebih dominan menentukan kualitas kehidupan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasakan dampak negatif dari *role conflict*.
2. Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa dukungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pada wanita bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. Dimana dukungan yang kuat dari keluarga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dukungan ini memberikan rasa aman dan stabilitas emosional bagi karyawan yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan produktivitas kerja. Dukungan keluarga berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif dari *role conflict*, membantu karyawan mengelola stres dan tuntutan yang saling bertentangan.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian-penelitian di masa mendatang, mendukung pandangan penelitian sebelumnya dan dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja terutama faktor *role conflict* dan dukungan keluarga. Temuan pada penelitian ini dapat membantu dan memperkuat teori-teori yang ada mengenai konflik peran dan dukungan keluarga.
- 2) Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa dukungan keluarga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada wanita bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan dukungan sosial khususnya dari keluarga, sebagai faktor yang mendukung keseimbangan kehidupan-kerja. Meskipun peneliti sebelumnya mengungkapkan bahwa dukungan keluarga berdampak positif antara *role conflict* terhadap kualitas kehidupan kerja (Pattusamy & Jacob, 2017).

### 2. Implikasi Praktis

Temuan ini mempunyai implikasi bagi wanita bekerja atau karyawan wanita di PT. KAI untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan maksimal dapat mencapai tujuan dalam perusahaan.

1. Perusahaan dapat mengembangkan program yang mendorong dukungan keluarga, seperti sesi konseling atau workshop yang melibatkan anggota keluarga karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan merasa lebih didukung dalam menjalani peran ganda mereka sebagai pekerja dan anggota keluarga, serta menyediakan

pelatihan bagi karyawan wanita tentang manajemen waktu dan keterampilan organisasi dapat membantu mereka mengatasi konflik peran dan meningkatkan efisiensi kerja.

2. Mengimplementasikan program kesejahteraan yang fokus pada kesehatan mental dan fisik karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mendukung komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dapat membantu mengidentifikasi masalah yang dihadapi karyawan wanita dan mencari solusi yang tepat. Hal ini dapat diterapkan oleh PT. KAI untuk membantu karyawan wanita meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yang pada hasilnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Meningkatkan dukungan dan kesejahteraan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, akan tetapi juga bagi produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

### C. Keterbatasan dan Saran Peneliti

1. Keterbatasan waktu dan anggaran mungkin membatasi kapasitas untuk melakukan penelitian yang lebih rinci atau untuk memperluas lingkup variabel yang diteliti. Penelitian ini terbatas dan hanya terfokus pada satu variabel yaitu, *role conflict*, kualitas kehidupan kerja dan dukungan keluarga. Variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kualitas kehidupan kerja belum di eksplorasi lebih lanjut.
2. Penyebaran kuesioner melalui *g-form* tidak terisi sama sekali, dikarenakan responden lebih memilih untuk mengisi kuesioner secara fisik.

3. Penelitian ini hanya dilakukan pada wanita bekerja yang sudah menikah di PT. KAI, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisir ke populasi yang lebih luas.
4. Penelitian ini juga tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, seperti lingkungan kerja dan kebijakan organisasi.
5. Penelitian ini menemukan hubungan antar variabel yang dihipotesiskan tidak signifikan, yakni:  
H1: *Role Conflict* berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja tidak memiliki pengaruh negatif signifikan
6. Pengukuran kualitas kehidupan kerja dan dukungan keluarga pada wanita bekerja di PT. KAI mungkin kurang memiliki standar yang konsisten dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor subjektif. Situasi ini dapat menimbulkan tantangan dalam mencapai objektivitas dan validitas data.

