

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil dan analisis di atas adalah:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Hal ini sesuai dengan hipotesis 1a.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *service recovery performance*. Hal ini sesuai dengan hipotesis 1b.
3. *Polychronicity* berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Hal ini sesuai dengan hipotesis 2a.
4. *Polychronicity* berpengaruh positif terhadap *service recovery performance*. Hal ini sesuai dengan hipotesis 2b.
5. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *service recovery performance*. Hal ini sesuai dengan hipotesis 3.

5.2. Saran

Saran bagi perusahaan jasa di Kabupaten Grobogan adalah:

Saran bagi perusahaan jasa di Kabupaten Grobogan adalah:

1. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan **motivasi intrinsik** karyawannya, **motivasi intrinsik** yaitu persepsi responden mengenai dorongan dari dalam dirinya untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat memberikan perasaan prestasi, meningkatkan

kepuasan pribadi, meningkatkan harga diri dan meningkatkan kontribusi pada tumbuh kembang pribadi. Sehingga dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan pertemuan rutin bulanan yang mendatangkan motivator dari luar untuk terus memupuk motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik, berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan dapat diberikan *reward* berupa pujian untuk meningkatkan motivasi intrinsik.

2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan ***polychronicity*** karyawannya, ***polychronicity*** yaitu persepsi responden mengenai sifatnya dapat melakukan aktivitas pada saat bersamaan dan percaya bahwa harus mengerjakan pekerjaan yang banyak sekaligus sehingga merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat ditingkatkan dengan cara sering mengadakan pelatihan rutin untuk melatih kemampuan karyawan melakukan berbagai aktivitas pada saat bersamaan dengan hasil yang baik. Karyawan yang memiliki ***polychronicity*** dapat melakukan aktivitas pada saat bersamaan dan percaya bahwa harus mengerjakan pekerjaan yang banyak sekaligus, dengan begitu dia akan merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Sebaiknya perusahaan lebih menurunkan ***work-family conflict*** karyawannya, ***work-family conflict*** yaitu persepsi responden mengenai tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupannya di rumah, keluarga dan sosial sehingga menyebabkan konflik dalam keluarga, seseorang tidak mampu lagi melibatkan diri dalam menjaga hubungan

dekat dengan keluarga dan tidak dapat menjalankan tanggung jawab sebagai anggota keluarga.

Sehingga dapat diturunkan dengan cara mengecek ulang ketentuan dalam perusahaan yang sekiranya dapat menyebabkan timbulnya *work-family conflict*, seperti berapa lama cuti melahirkan baik bagi ibu melahirkan atau bagi suami dari ibu yang melahirkan. Karyawan yang memiliki *work family conflict* rentan terkena konflik peran dimana secara umum waktu, permintaan dan ketegangan yang diakibatkan pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga di rumah.

