

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik suatu gambaran umum mengenai *work-family conflict* pada istri yang bekerja di perusahaan “X” kota Bandung, dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung yang merasakan *work family conflict* yang tinggi jumlahnya sama dengan istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung yang merasakan *work-family conflict* yang rendah.
2. Arah *work-family conflict* yang paling tinggi yang dialami oleh istri yang bekerja di Perusahaan “X” adalah *Family Interference with Work*.
3. Faktor yang memiliki keterkaitan dengan *work-family conflict* pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” adalah dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, anggota keluarga lain yang serumah dan pengasuh/ pembantu rumah tangga.
4. Dukungan sosial dari atasan lebih memiliki keterkaitan dengan *work-family conflict* pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” dibandingkan dengan dukungan sosial dari rekan kerja.
5. Dukungan sosial dari anggota keluarga lain yang serumah lebih memiliki keterkaitan dengan *work-family conflict* pada istri yang bekerja di Perusahaan

“X” dibandingkan dengan dukungan sosial dari pengasuh/pembantu rumah tangga

6. Faktor lain yang memiliki keterkaitan dengan *work-family conflict* pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” adalah usia anak bungsu (≤ 5 tahun)

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoretis

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara khusus mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan *social support*.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara khusus mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan usia anak bungsu.
3. Peneliti menambah jumlah responden agar lebih mewakili populasi penelitian.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi individu di perusahaan “X” yang mengalami *work-family conflict* tinggi, disarankan untuk mengikuti pelatihan program manajemen waktu.
2. Pihak Perusahaan “X” membuat *employee assistant program* untuk karyawan yang memiliki *work-family conflict* yang tinggi.
3. Pihak Perusahaan “X” menyelenggarakan program penitipan anak di tempat kerja.

4. Pihak Perusahaan “X” memberikan pelayanan konseling kepada karyawan yang memiliki masalah keluarga terutama yang memiliki anak dibawah 5 tahun.
5. Pihak Perusahaan “X” memberikan pelayanan konseling atau pelatihan mengenai bagaimana cara mengolah skala prioritas.
6. Pihak Perusahaan “X” membuat *family-friendly policy* pada karyawan yang sudah berkeluarga.