

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik suatu gambaran umum mengenai *work family conflict* pada manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung, dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung dan merasakan *work family conflict* dengan derajat yang tinggi jumlahnya lebih banyak daripada manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung yang mengalami *work family conflict* dengan derajat rendah.
2. Arah *work family conflict* yang paling dominan dialami oleh manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung adalah *Family Interference Work*.
3. Dimensi *work family conflict* yang dominan dialami oleh manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung adalah *time based FIW* dan *strain based FIW*.
4. Faktor yang memiliki keterkaitan dengan dimensi *time based FIW* pada manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung adalah usia anak dan adanya pembantu rumah tangga.

5. Faktor yang memiliki keterkaitan dengan dimensi *strain based FIW* pada manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X Kota Bandung adalah jumlah anak, usia anak dan adanya pembantu rumah tangga.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Teoretis**

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara khusus mengenai hubungan antara *work family conflict* dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menambah jumlah responden dengan karakteristik yang sama agar lebih mewakili populasi penelitian.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Bagi individu di PT.X yang mengalami *work family conflict* tinggi, disarankan untuk dapat mengikuti pelatihan program manajemen waktu.
2. Pihak perusahaan dapat memberikan konseling rutin terhadap manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X untuk melihat permasalahan serta konflik yang dihadapi oleh manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.X.
3. Pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan cara mengolah skala prioritas dan pengelolaan peran sebagai manajer serta orang tua.

4. Pihak PT.X dapat membuat *family-friend policy* bagi manajer maupun karyawan wanita lainnya yang sudah berkeluarga dan bekerja di PT.X.