

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan pada 21 manajer wanita yang sudah berkeluarga di PT.'X', Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat sebanyak 52.4 % manajer wanita yang memiliki resiliensi kuat dan 47.6 % manajer wanita yang memiliki resiliensi lemah. Dalam hal ini berarti manajer wanita yang resiliensinya kuat memiliki kemampuan yang kuat untuk bertahan dalam situasi *stressful* dan dapat mengubah keadaan yang menekan dalam pekerjaan menjadi keadaan yang penuh peluang, sedangkan manajer wanita yang resiliensinya lemah cenderung menghindari masalah atau sumber stres dalam pekerjaan sehingga tugas-tugas tidak selesai secara maksimal dan optimal.
2. Manajer wanita dengan resiliensi kuat dibentuk oleh *commitment*, *control*, *challenge* yang tinggi pula dan sebaliknya manajer wanita dengan resiliensi lemah dibentuk oleh *commitment*, *control*, dan *challenge* yang lemah. Hal tersebut karena ketiga aspek dari resiliensi merupakan suatu kombinasi yang saling mempengaruhi untuk membuat seseorang menjadi resilien.

3. Resiliensi pada manajer wanita memiliki tingkat *commitment* dan *challenge* yang lebih kuat dibandingkan dengan *control*.
4. 3Cs (*commitment*, *control*, dan *challenge*) yang kuat didukung oleh *transformational coping skill* dan *social support coping skill* yang kuat pula. Hal ini disebabkan *skill* yang ada merupakan dapat dilatih untuk membangun dan mengembangkan ketiga dari sikap *commitment*, *control*, dan *challenge*.
5. Resiliensi yang kuat pada manajer wanita yang sudah berkeluarga terlihat pada manajer yang sudah lama bekerja dan jabatan manajerial yang semakin tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dan berkepentingan.

5.2.1 Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai korelasi antara resiliensi di pekerjaan dengan pengalaman sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai keterkaitan antara pengalaman bekerja dengan kuat lemahnya resiliensi seseorang.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi PT. 'X', Bandung, khususnya bagi bagian HRD, dapat memberikan fasilitas grup konseling sebagai sarana membagi pengalaman antara manajer wanita yang memiliki resiliensi kuat dengan manajer wanita yang memiliki resiliensi lemah, sehingga diharapkan manajer wanita dapat saling berbagi pengalaman dan pengetahuan baru yang dapat meningkatkan resiliensi seseorang.
2. Selain itu pihak HRD dapat melakukan pendekatan secara personal pada manajer wanita yang memiliki resiliensi lemah untuk lebih mengetahui kendala yang mereka alami sehingga secara bersama-sama dapat mencari solusi yang terbaik terhadap kendala yang dialami oleh manajer wanita yang sudah berkeluarga dengan resiliensi lemah.