

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil dari penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penghayatan mengenai *work-family conflict* yang dialami oleh Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar lebih dari setengahnya menghayati mengalami *work-family conflict* dalam intensitas yang rendah dan sisanya mengalami *work-family conflict* dalam intensitas yang tinggi.
2. Arah konflik yang paling dominan pada Polwan yang menghayati mengalami *work-family conflict* dengan intensitas yang tinggi adalah *work interfering with family (WIF)* tinggi.
3. Dimensi paling dominan dialami oleh Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah teritorial Polda Jabar dengan yang menghayati *work-family conflict* dengan intensitas tinggi yaitu *Time-based WIF (work interfering with family)*
4. Tekanan dari domain pekerjaan yaitu bertugas dalam bidang pola penugasan operasional dengan jabatan sebagai pelaksana lapangan terkait dengan tingginya intensitas *work-family conflict* yang dihayati oleh Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar.
5. Tekanan dari domain keluarga yaitu dukungan suami yang tidak berprofesi sebagai polisi dan tidak memiliki pembantu rumah tangga terkait dengan tingginya intensitas *work-family conflict* yang dihayati oleh Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk melakukan penelitian dengan responden yang sama, namun lebih mengkonsentrasikan pada divisi-divisi tertentu yang ada dalam ranah kepolisian serta mempersempit area cakupan agar lebih mendapatkan gambaran yang lebih spesifik.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan studi perbandingan dengan melibatkan gender, hubungan atau kontribusi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* dengan melibatkan faktor internal misalnya kepribadian individu.
3. Dapat dipertimbangkan juga untuk memodifikasi item-item yang ada dalam kuesioner *work family conflict* agar lebih jelas lagi menggambarkan tekanan-tekanan yang bersumber dari domain keluarga ataupun dari domain pekerjaan. Selain itu dapat juga melibatkan variabel-variabel lain yang merupakan dampak dari *work-family conflict* misalnya kepuasan pernikahan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, maupun dukungan sosial.
4. Dapat dipertimbangkan juga untuk memilih sampel dengan profesi pekerjaan yang berbeda dengan peneliti seperti misalnya, anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), pilot, pramugari, pekerja seni, pelaut, *commuter marriage*, pekerja lepas pantai, dan lain sebagainya yang cenderung menghabiskan banyak waktu di luar rumah.

5.2.2. Saran Praktis

1. Untuk mengantisipasi masalah yang cenderung timbul akibat *work-family conflict*, maka disarankan Polwan yang sudah berkeluarga di wilayah Polda Jabar yang memiliki *work-family conflict* dengan intensitas tinggi untuk mempertimbangkan cara

penyelesaian terhadap *work-family conflict* yang dialami misalnya mengikuti program pelatihan manajemen waktu agar dapat memprioritaskan kepentingan-kepentingan dalam menjalankan kedua peran baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga

2. Kabag SDM Polda Jabar disarankan untuk dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan cara mengolah konflik yang cenderung muncul pada peran sebagai Polwan, serta memberikan fasilitas konseling secara berkala terhadap Polwan yang memiliki permasalahan dalam pekerjaan dan juga keluarga untuk mencegah hasil negatif dari konflik keluarga pekerjaan.
3. Disarankan juga bagi instansi Polri untuk membedakan jadwal masuk kerja bagi Polwan yang dikarenakan mereka membutuhkan waktu di pagi hari yang cenderung lebih banyak untuk menjalankan peran di dalam keluarga dibandingkan dengan Polisi laki-laki.

