

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 Karyawati *Funding Officer* yang sudah menikah di Bank “X” Bandung lebih banyak yang mengalami *work-family conflict* dengan intensitas yang tinggi.
2. Dimensi paling dominan dialami oleh Karyawati *Funding Officer* yang sudah menikah di Bank “X” Bandung dengan yang menghayati *work-family conflict* dengan intensitas tinggi yaitu, *Time-based WIF (work interfering with family)*.
3. Karyawati *Funding Officer* yang berusia 20-30 tahun, dengan pendidikan D3 dan S1, jam kerja per minggu lebih dari 41 jam, memiliki jadwal kerja *fix schedule*, total masa kerja kurang dari 5 tahun, dan penghasilan di < Rp 3000.000,00 mengalami *work-family conflict* dengan intensitas yang tinggi.
4. Tekanan dari domain keluarga pada Karyawati *Funding Officer* yang sudah berkeluarga di Bank “X” Bandung, yaitu dari lama menikah di bawah 5 tahun, dengan jumlah anak 1, dan usia anak di bawah 5 tahun, tidak memiliki pembantu rumah tangga, tinggal dengan keluarga besar, dan pekerjaan suami karyawan swasta mengalami *work-family conflict* dengan intensitas yang tinggi.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan studi perbandingan dengan melibatkan gender, hubungan atau kontribusi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*.
2. 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.

5.2.2. Saran Praktis

1. Untuk mengantisipasi masalah yang cenderung timbul akibat *work-family conflict*, maka disarankan *Funding Officeryang* sudah menikah di Bank “X” Kota Bandung 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. HRD Bank “X” disarankan untuk dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan cara mengolah konflik yang cenderung muncul pada peran sebagai *Funding Officer*.

3. HRD Bank “X” disarankan untuk dapat memberikan fasilitas konseling secara berkala terhadap *Funding Officeryang* memiliki permasalahan dalam pekerjaan dan juga keluarga untuk mencegah hasil negatif dari konflik keluarga pekerjaan.

