

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil yang diperoleh dari 29 responden manajer wanita berperan ganda di perusahaan “X” Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. 48% responden manajer wanita berperan ganda memiliki motivasi berprestasi yang tergolong sedang. Sebanyak 24% memiliki F+ yang rendah dan F- yang tinggi. Karena didominasi oleh F- yang tinggi, maka motivasi berprestasi yang dimiliki menjadi kurang termanifestasi secara optimal.
2. 38% para manajer wanita memiliki motivasi berprestasi tinggi. Sebanyak 17% memiliki F+ dan F- yang rendah. Dengan demikian faktor kecemasan tidak terlalu mempengaruhi motivasi berprestasi mereka.
3. 14% manajer wanita memiliki motivasi berprestasi pada taraf rendah. Sebanyak 11% disertai F- yang tinggi dan F+ yang rendah. Hal ini kurang menguntungkan dan menurunkan usaha dan prestasi mereka dalam mencapai prestasi pekerjaan. Mereka kurang memiliki dorongan

dan minat dalam diri untuk menyelesaikan tugas karena kurang dapat mengarahkan gagasan dan memandang diri secara pesimis dalam menyelesaikan tugas.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1. Diadakan penelitian lebih lanjut dengan jumlah sample yang lebih banyak agar hasil profil yang didapat lebih kaya dan variatif.
2. Melakukan penelitian serupa dengan membedakan bidang pekerjaan atau membedakan level manajerial responden.

5.2.2 Saran praktis

1. Disarankan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk mempertahankan suasana kerja yang harmonis, dan memberikan waktu yang fleksibel untuk kepentingan para manajer wanita berperan ganda dalam hal mengurus rumah tangganya, atau mengadakan program penitipan anak.
2. Disarankan kepada perusahaan agar membuat program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi para manajer yang berada pada taraf rendah, misalnya *training*, *job enrichment*, rotasi sehingga para manajer tersebut dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi.
3. Untuk keluarga disarankan agar dapat mempertahankan dukungan yang telah diberikan kepada para manajer wanita berperan ganda tersebut selama ini.

4. Untuk para manajer disarankan agar lebih memahami dirinya dan juga peran serta tugas-tugasnya, agar selanjutnya dapat menentukan langkah-langkah yang menjadi skala prioritas.