

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Sebanyak 50% karyawan level manajerial Bank “X” di Kota Bandung memiliki *Work Family Conflict* yang tinggi. Artinya, semakin besar tuntutan pekerjaan akan memunculkan kesulitan yang lebih tinggi pada karyawan untuk berperan di dalam keluarga, begitu juga tuntutan yang lebih besar di dalam keluarga memunculkan kesulitan untuk berperan di dalam pekerjaan. Sedangkan 50% karyawan level manajerial Bank “X” di Kota Bandung memiliki *Work Family Conflict* yang lebih rendah. Artinya, karyawan tidak mengalami kesulitan untuk berperan di dalam keluarga karena adanya tuntutan pekerjaan. Begitu juga karyawan tidak mengalami kesulitan dalam perannya di pekerjaan karena adanya tuntutan di dalam keluarga.
2. Berdasarkan penelitian dihasilkan bahwa *Work Interfering with Family* memiliki persentase yang lebih besar dibandingkan *Family Interfering with Work*. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik karyawan di dalam pekerjaan mempengaruhi perannya di dalam keluarga. Artinya karyawan memilih perannya di dalam pekerjaan sebagai yang utama.

3. Berdasarkan bentuk dan arah *Work Family Conflict*, *Time-Based FIW* dan *Strain-Based WIF* memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan *Time-Based WIF*, *Strain-Based WIF*, *Behavior-Based WIF*, dan *Behavior-Based FIW*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami konflik karena tekanan waktu dari keluarga yang mempengaruhi perannya di dalam pekerjaan. Sedangkan ketegangan terjadi pada karyawan dalam perannya di pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga
4. Berdasarkan data penunjang terdapat beberapa faktor yang memiliki kontribusi dominan terhadap munculnya *Work Family Conflict* yang tinggi, seperti lamanya menikah, usia anak terkecil, adanya anggota keluarga lain yang tinggal satu rumah, sedikitnya waktu untuk mengasuh anak yang memberikan beban tersendiri bagi karyawan dan perasaan bersalah, memicu munculnya *Work Family Conflict*.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Teoritis

- Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian *Work Family Conflict* secara khusus mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kemunculan *Work Family Conflict*, seperti lamanya menikah, usia anak terkecil, adanya anggota keluarga lain yang tinggal satu rumah, dan waktu untuk mengasuh anak .

5.2.2. Saran Praktis

- Bagi pihak karyawan, penelitian ini sebagai informasi dalam menghadapi *Work Family Conflict*. Perlu adanya identifikasi dini terhadap jenis *Work Family Conflict* yang dimiliki karyawan level manajerial serta penentuan strategi penanganan yang tepat dalam menangani konflik. Dengan demikian, konsekuensi negatif dari adanya *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan level manajerial dapat dikurangi.
- Persebaran data responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki anak usia bayi hingga masa kanak-kanak. Oleh karena itu peneliti melihat perlunya karyawan yang telah memiliki anak untuk mempekerjakan pengasuh anak atau menitipkan anak-anaknya pada keluarga. Sehingga mereka tidak khawatir meninggalkan anaknya saat bekerja.
- Bagi karyawan dapat menyusun strategi pengaturan waktu dan peran secara individual maupun bersama pasangan agar tidak terjadi *Work Family Conflict*.