

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap *work family conflict* (WFC) antara derajat yang tinggi dan derajat rendah yang dihayati oleh karyawan Divisi *Consumer Service* di PT “X” Bandung . Hal ini disebabkan karena adanya dukungan dari rekan kerja, atasan maupun organisasi (lingkup/area pekerjaan) serta usia anak yang sudah besar (lingkup/area keluarga). Dalam hal arah *work family conflict* , sebagian besar karyawan Divisi *Consumer Service* di PT “X” Bandung cenderung menghayati *Work Interfering with Family* (WIF) .

Dari keenam dimensi *work family conflict* , dimensi yang dominan dirasakan oleh karyawan Divisi *Consumer Service* di PT “X” Bandung yang menghayati *work family conflict* tinggi adalah *Strain-Based WIF* dan *Strain-Based FIW*. Empat dimensi yang lainnya yakni *Time-Based WIF* , *Time-Based FIW*, *Behaviour-Based WIF* dan *Behaviour-Based FIW* dirasakan dalam derajat yang rendah oleh karyawan yang menghayati *work family conflict* tinggi .

## 5.2 Saran

Saran teoretis :

- Bagi peneliti selanjutnya , disarankan untuk meneliti perbandingan *work family conflict* antara sampel penelitian yang memiliki level pekerjaan setara *officer* dengan level managerial agar terlihat perbedaan gambaran *work family conflict* yang dialami.
- Disarankan juga untuk meneliti hubungan antara *work family conflict* dengan *performance* kerja karyawan.
- Disarankan untuk menggali lebih dalam mengenai penghayatan peran yang dijalankan oleh sampel terhadap konflik yang dirasakan melalui data identitas.

Saran praktis :

Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyelenggarakan program *Training Management Stress* di setiap plasa sehingga dapat meminimalisasi gejala ketegangan (*strain*) yang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawati Divisi *Consumer Service* di PT “X” Bandung.