

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan atasan dengan konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja. Semakin positif dukungan atasan dengan konflik pekerjaan keluarga maka akan semakin rendah konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh wanita bekerja. Sebaliknya, semakin negatif dukungan atasan dengan konflik pekerjaan keluarga maka akan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh wanita bekerja.

Berdasarkan analisis data penelitian diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2 = 0,040$ ), yang berarti bahwa dukungan atasan memberikan kontribusi sebesar 4% terhadap konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh wanita bekerja, sisanya sebesar 96% merupakan faktor lain yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja, namun tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga menurut beberapa ahli adalah (1) kepuasan kerja, (2) kinerja karyawan, (3) dukungan pasangan, (4) strategi *coping*, (5) perilaku *withdrawal*, (6) karier objektif.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka diajukan beberapa saran. Karena menurut penulis penelitian ini masih

jauh dari sempurna, selanjutnya diharapkan agar peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian dengan lebih baik lagi. Saran-saran itu adalah sebagai berikut:

1. Bagi wanita bekerja

Bagi wanita yang ingin menjalankan karir hendaknya perlu menjaga keseimbangan peran gandanya antara memikirkan pekerjaan dan urusan rumah tangganya, dengan harapan kedua peran tersebut dapat dijalankan dengan baik. Seorang wanita karir juga harus mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya baik dukungan yang berasal dari keluarga, suami, rekan kerja dan atasan, dengan harapan bahwa dari dukungan tersebut akan lebih mampu untuk mengembangkan karirnya. Begitu juga dalam hal pemeliharaan hubungan yang baik dengan lingkungan sekelilingnya, setidaknya akan memberikan dukungan moral dan emosional sebagai bentuk penyemangat kerja bagi wanita bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sumbangan dukungan atasan dengan konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja hanya sebesar 4%, sedangkan 96% lain dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Maka kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Memperhatikan faktor-faktor lain yang mendukung dalam mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja. Seharusnya peneliti tidak hanya terpaku dengan dukungan atasan saja, mungkin lebih baiknya jika menghubungkan pula dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dukungan pasangan, perilaku *withdrawal*, karier objektif (perpindahan posisi jabatan karyawan dari naik jabatan atau berpindah ke pekerjaan yang berbeda).

- b. Membuat angket dengan pertanyaan terbuka bagi para wanita yang bekerja saat akan menghimpun informasi dalam observasi dan wawancara sebelum benar-benar melakukan penelitian.
- c. Mencantumkan penjelasan mengenai atasan seperti apa yang dimaksudkan pada petunjuk pengisian skala.
- d. Jika ingin menggunakan skala penelitian dukungan atasan yang telah penulis buat, terlebih dahulu memperhatikan point aitem nomer 1, 2, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 32, 33, 35, 36, 38, 39, 40. Karena aitem-aitem tersebut masih sangat normatif dan belum dikaitkan dengan konflik pekerjaan keluarga.