

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Melalui hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien ( $r_{xy}$ ) = - 0,289 dengan  $p = 0,025$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *work family conflict* pada pemimpin manajerial perempuan. Hubungan tersebut menunjukkan arti bahwa semakin positif iklim organisasi maka akan semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh pemimpin manajerial perempuan begitupun sebaliknya, apabila semakin negatif iklim organisasi yang ada maka akan semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dirasakan oleh pemimpin manajerial perempuan.

#### **2. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

##### **1. Bagi Subjek**

Bagi pemimpin manajerial perempuan di berbagai sektor bidang pekerjaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan diri dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga, salah satunya dengan iklim organisasi yang terbentuk dalam pekerjaan, dengan adanya iklim organisasi yang positif akan membantu pemimpin manajerial perempuan dalam menurunkan tingkat *work*

*family conflict* yang dirasakan sehingga kinerja dalam pekerjaan akan menjadi semakin baik.

## 2. Bagi Organisasi

Bagi organisasi dalam lingkup pekerjaan untuk senantiasa memperhatikan manajemen organisasi sehingga dapat terstruktur dengan baik dan jelas, sehingga karyawan mamapu memberikan performa yang sesuai serta kinerja yang maksimal. Dengan memperhatikan struktur organisasi yang jelas, standar-standar pekerjaan yang sesuai dengan posisi masing-masing, pelimpahan tanggung jawab sesuai dengan posisi pekerjaan, pemberian apresiasi atas kinerja yang baik, membentuk dukungan bagi sesama rekan kerja, serta komitmen bersama dalam bertumbuh bersama dengan organisasi.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang akan datang diharapkan mampu memperhatikan skala yang mengandung unsur performa kerja yang bersumber pada iklim organisasi responden sehingga memungkinkan adanya dorongan munculnya *faking good* atau jawaban yang mengarah ke *social desirability*, sehingga perlu adanya skala yang lebih terperinci. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, dapat menggunakan kriteria subjek yang lebih spesifik dan melakukan klasifikasi bidang pekerjaan yang lebih detail.