

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini yang semakin berkembang pesat, serta adanya kesetaraan gender antara pria dan wanita membuat wanita kini dituntut untuk memiliki kemampuan lebih atau pendidikan yang tinggi agar dapat berperan dalam masyarakat. Selaras dengan pendapat Parawansa (dalam Adhi, 2014) yakni wanita harus belajar dan mencapai proses pendidikan setinggi-tingginya.

Pendidikan wanita yang meningkat dan gencarnya arus modernisasi, telah membawa nilai-nilai baru. Sebagai masyarakat duniapun, kita terkena pengaruh nilai-nilai tersebut. Proses pembangunan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuka wawasan yang lebih luas bagi wanita untuk mengaktualisasi diri dan berperan ganda. wanita masa kini lebih sadar akan keterbelakangannya dibandingkan dengan pria. Perkembangan peran wanita di Indonesia berlangsung dengan sangat pesat. Dibandingkan dengan masa Ibu Kartini, sudah banyak kemajuan yang telah diraih. Contohnya, pendidikan wanita pada tahun 1961 hanya 34,1%, pada tahun 1985 menjadi 75,3%. Hal ini berbanding terbalik dengan pendidikan pria dari 59,8% meningkat menjadi 87,9% (Nurrahman, 2016).

Saptari dan Holzner (dalam Ramadhana, 2016) mengatakan bahwa wanita dengan pendidikan yang tinggi akan memilih untuk bekerja, meskipun sudah berkeluarga agar ilmu yang diraih bisa diaplikasikan dalam pekerjaan dan masyarakat. Selain karena pendidikan yang tinggi, ada beberapa alasan lain mengapa wanita memilih untuk bekerja menurut Pangastuti (2001) diantaranya adalah karena ingin memperoleh penghasilan sendiri, ingin mengaplikasikan ilmu serta keterampilan yang telah didapatkan selama masa pendidikannya ke dalam dunia pekerjaan, ingin mandiri sehingga bisa lepas akan ketergantungan pada suami, ingin memperoleh status terhormat dalam masyarakat, serta ingin

memperoleh pengakuan dari sekitarnya bahwa seorang wanita juga mampu berprestasi.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional, disamping peran lainnya (Apriyanti, 2015).

Dwiatmadja dan Kusumaningrum (dalam Utaminingsih, 2017) menjelaskan di Indonesia banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama (59%) adalah alasan ekonomi untuk menambah penghasilan juga untuk aktualisasi diri bagi perempuan yang berpendidikan tinggi. Sehingga terjadi perubahan peran perempuan yang dahulunya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai peran *to protect a beauty* yang bertugas di ranah domestik dengan stigma *motherhood*, yang mencakup: merapikan rumah, mencuci, menjaga kesehatan anak-anak, memasak, serta mengasuh anak menjadi semakin berkurang dalam keluarga masyarakat Indonesia.

Berdasarkan data Statistik Indonesia (dalam Ramadhana, 2016) menjelaskan jumlah wanita bekerja yang terdaftar pada Agustus 2011 yakni 45.118.964 juta jiwa dan mengalami peningkatan pada Februari tahun 2012 yang mencapai 46.509.689 juta jiwa. Menurut Anoraga (2014) kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat di dunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Fenomena ini membuat semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa.

Romdlon (2015) yang dikutip dari www.brilio.net menjelaskan pekerjaan yang banyak diminati wanita salah satunya yaitu perbankan. Alasan dari banyaknya wanita yang ingin bekerja di bank terutama bagi freshgraduate yaitu 1) banyaknya lowongan di bank, 2) bank menerima semua jurusan, 3) gaji buat freshgraduate lebih tinggi dibanding di perusahaan lain, 4) karier di bank dianggap lebih cepat dibandingkan dengan perusahaan lain, 5) biasanya

diletakkan dekat dengan area domisili, 6) kerja di ruangan juga menjadi salah satu alasan, 7) kerja Cuma lima hari.

Perbankan nasional memiliki kinerja dan pengelolaan risiko kredit, risiko pasar serta risiko likuiditas yang baik. Adanya kinerja perbankan yang baik, para banker juga merasakan persaingan usaha yang lebih ketat. Persaingan menjadi ketat dan kompleks dengan masuknya bank-bank asing maupun lembaga keuangan non-bank. Dinamika persaingan yang begitu ketat ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya, salah satunya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam bidang sumber daya manusia adalah komitmen organisasi karyawan. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus berikhtiar demi kemajuan organisasi (Sakina, 2009).

Penting bagi organisasi untuk mengetahui aspek-aspek yang berdampak besar dalam meningkatkan komitmen karyawan (Lo, Ramayah, & Min, 2009). Karyawan yang kurang berkomitmen terhadap sebuah organisasi akan mengarahkan komitmen tersebut kearah lain. Bennet dan Durkin (2000) menyatakan bahwa efek negatif yang berkaitan dengan kurangnya komitmen organisasi seperti ketidakhadiran dan *turnover* (Sakina, 2009).

Komitmen organisasi yang rendah biasanya dialami oleh wanita. Hal ini dibuktikan dengan salah satu penelitian yang dilakukan Sakina (2009) menunjukkan bahwa pria cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan wanita. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Peng, Hang-Yue, Shi, dan Chi-Sum (2009) yang menemukan bahwa karyawan wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada karyawan pria. Karena bagi wanita pekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karir, wanita mempunyai beban yang lebih berat dibanding rekan prianya (Anoraga, 2014).

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurutnya komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan

untuk bertahan sebagai anggota organisasi. O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri, sedangkan ditinjau dari segi perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja (Steers, 2008). Sebaliknya ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* (Koch, 1978), tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut (Angle, 1981), rendahnya kualitas kerja (Steers, 1991), dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Schein, 1968). Near & Jensen (1983) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan (Sopiah, 2008).

Komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan, 2) Organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain (Sopiah, 2008).

Masih banyak perusahaan pada sektor perbankan yang sumber daya manusianya memiliki komitmen organisasi rendah. Menurut hasil Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution, tingkat *turnover* talent pada sektor perbankan merupakan *turnover* tertinggi yakni 16 persen (Prahadi, dalam Naibaho, 2018). Tidak jauh berbeda, lembaga survei PricewaterhouseCoopers (PwC) mencatat angka *turnover* karyawan perbankan di Indonesia mencapai lebih dari 10 persen. Padahal, dalam dunia

perbankan idealnya tingkat turnover hanya lima persen untuk menjaga data-data penting nasabah tidak berpindah ke bank lain dengan mudah (Wibisana, dalam Naibaho & Ratnaningsih, 2018).

Bank BUMN juga mengalami hal tersebut, salah satunya yaitu bank X. Bank X tercatat sebagai bank yang memiliki jumlah karyawan total terbanyak dan jumlah karyawan wanita terbanyak dibandingkan bank lain dibawah naungan BUMN. Jumlah karyawan wanita yang bekerja di bank BUMN pada tahun 2014 bisa dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Total dan Karyawan Wanita Pada Bank BUMN di Indonesia

Nama Bank	Jumlah Karyawan Total	Jumlah Karyawan Wanita
Bank X	91.364	40.334
Bank M	34.696	17.425
Bank B	26.536	13.702

Sumber: Laporan Tahunan Bank X, Bank M dan Bank B (dalam Ramadhana, 2016)

Tingkat pengunduran diri atau *turnover* pada bank X memiliki rasio naik turun sejak tahun 2012. Bank X yang berada di bawah naungan BUMN ini memiliki tingkat *turnover* yang bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Tingkat *Turnover* Karyawan Bank X di Indonesia

Tahun	Tingkat <i>Turnover</i>
2012	393 karyawan
2013	779 karyawan
2014	651 karyawan

Sumber: Laporan Tahunan bank X (dalam Ramadhana, 2016)

Faktor yang mempengaruhi karyawan untuk keluar biasanya karena diterima di perusahaan lain atau lebih memilih untuk berwirausaha sendiri. Selain itu, adanya perbedaan nilai dalam diri karyawan juga menjadi salah satu alasan untuk keluar dari organisasi. Meskipun karyawan telah melakukan visi dan misi organisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini bisa saja tetap terjadi (Naibaho & Ratnaningsih, 2018).

Sebagai salah satu bank BUMN yang memiliki jumlah total karyawan terbanyak membuat bank X memiliki kantor cabang dimana-mana, salah satunya

di kota Bangkalan. Kota Bangkalan sangat berdekatan dengan Surabaya, dimana Surabaya merupakan pusat kegiatan pemerintahan dan ekonomi dipropinsi Jawa Timur menjadikan Bangkalan merupakan kota penghubung antara Madura dan Surabaya (BPS Bangkalan, 2017).

Jumlah karyawan yang bekerja di bank X di Bangkalan pada tahun 2018 sebanyak 206 orang yang terdiri dari 152 karyawan laki-laki dan 54 karyawan perempuan yang tidak terlalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Bank X Bangkalan memiliki 1 kantor Cabang yang terletak di pusat kota dan memiliki 9 kantor unit yang tersebar di seluruh Kabupaten Bangkalan (Hasil wawancara dengan salah satu pihak SDM bank X di Bangkalan pada tanggal 28 September 2018).

Bank X di Bangkalan menjadi salah satu bank yang terindikasi adanya *turnover* terutama pada pegawai wanita. Menurut hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti pada tanggal 30 Maret 2018, pada salah satu mantan karyawan bank di Bangkalan berinisial N mengatakan bahwa ia memilih untuk resign dari pekerjaannya di bank karena tidak bisa menanggung beban yang diberikan kantor. Beratnya tugas dan tanggung jawab membuat N menjadi stress. Seringnya memberikan tugas deadline, harus mencapai hasil yang ditargetkan serta seringnya kerja melebihi jam yang seharusnya membuat N memilih untuk resign.

Salah satu karyawan bank X yang berhasil peneliti wawancarai pada tanggal 05 April 2018 berinisial Y. Y saat ini memilih untuk membuka usaha sendiri di bandingkan harus menjadi karyawan di bank, hal ini karena pada saat bekerja di bank, Y harus bekerja dengan ekstra apalagi Y tergolong karyawan baru. Y juga mengatakan bahwa lamanya jam kerja membuatnya jarang ada waktu untuk keluarga. Beban kerja yang berat sehingga membuat Y kualahan membuat Y memilih untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih untuk berwirausaha sendiri.

Dalam penelitian Cohen dan Kirchmeyer (dalam Dermawan, 2013) yang menunjukkan hasil penemuannya adalah terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen, dimana wanita kurang komitmen terhadap pekerjaan dibandingkan laki-laki. Hal ini masuk akal karena wanita lebih mengutamakan

keluarganya dari pada laki-laki dan akibatnya mereka kurang menghargai karyanya di tempat kerja. Dalam arti, wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami dan hal-hal lain yang menyangkut urusan dalam rumah tangganya.

Anoraga (2014) mengatakan, bagi wanita pekerja bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya. Dalam arti wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut tetek bengek rumah tangganya. Jika wanita karier tidak pandai menyeimbangi peran ganda tersebut akhirnya akan berantakan

Fenomena wanita karir telah terjadi baik di negara maju maupun negara berkembang (Yang *et. al.*). Konsekuensinya bagi wanita karir adalah adanya dua peran sekaligus dalam waktu bersamaan, yang menimbulkan keterkaitan antara pekerjaan dengan keluarga, sehingga menimbulkan peran ganda. Terjadinya tekanan dalam pemenuhan kebutuhan dalam dua ranah tersebut berakibat timbulnya konflik peran-peran yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga yang disebut konflik kerja-keluarga/ konflik peran ganda (*work-family conflict*) (Kinnune dkk, dalam Utaminingsih, 2017).

Arinta dan Azwar (dalam Ramadhana, 2016) mengatakan bahwa seorang karyawan wanita memiliki kecenderungan untuk mengalami konflik peran ganda. Susanto (2010) menjelaskan konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mengalami pertentangan yang disebabkan harus memilih untuk memenuhi dua peran atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Wanita yang memiliki peran ganda akan mengalami konflik dalam dirinya karena sering kali dihadapkan pada pilihan-pilihan yang sulit. Konflik peran ganda sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian.

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi pada saat individu harus mempunyai banyak bentuk peran yang bermacam-macam, sebagai pekerja, atasan dan sebagai bawahan. Masing-masing peran ini menentukan tuntutan waktu, energy

dan komitmen dari masing-masing pribadi individu. Kossek mengemukakan model dua dimensi dari ketegangan pekerjaan yang mengetengahkan struktur untuk memahami bahwa ketidak-mampuan untuk merelokasikan waktu dan energy akan mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan konflik keluarga (Utaminingsih, 2017).

Hal tersebut dipertegas oleh penelitian Jimenez et. al (dalam Utaminingsih, 2017) bahwa ketidakseimbangan tuntutan waktu antara pekerjaan dengan keluarga dapat memunculkan konflik kerja-keluarga , yang memperkuat hasil penelitian Byron yang menemukan bahwa konflik yang terjadi karena jam kerja yang relatif panjang, waktu kerja yang tidak fleksibel dan aktivitas lembur kerja dapat membuat individu tersebut kurang bisa memenuhi tuntutan keluarga secara maksimal, sehingga menimbulkan terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga.

Hasil survei Thornton menunjukkan bahwa Indonesia berada di urutan keenam di dunia yang memiliki wanita karir terbanyak (Priherdityo, dalam Naibaho & Ratnaningsih, 2018). Primastuti (dalam Naibaho & Ratnaningsih, 2018) menyatakan bahwa individu memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan. Karena hal inilah, peran ganda yang terjadi tak jarang menimbulkan konflik. Menurut Winardi (dalam Naibaho & Ratnaningsih, 2018), hubungan antara pekerjaan dan keluarga telah menjadi sumber ketegangan, terutama pada keluarga-keluarga yang suami dan istrinya memiliki karir masing-masing. Para pekerja harus memadukan peranan sebagai karyawan, sebagai orangtua, dan sebaga suami atau istri.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Hlatywayo, Zingwe, Mhlanga, dan Mpofu (dalam Ramadhana, 2016) di Afrika selatan yang meneliti tentang karyawan wanita yang bekerja di bank mengungkapkan bahwa banyak dari para karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda. Sebagian besar responden dari penelitian tersebut memiliki anak yang sangat membutuhkan perhatian lebih dari seorang ibu, sementara dalam waktu yang bersamaan mereka juga harus bekerja dengan waktu yang lama. Grandey dan Cripanzano (1999) menambahkan bahwa semakin banyak anak yang dimiliki individu, maka

semakin besar pula ketidakmampuan mereka dalam menyelaraskan antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan (Ramadhana, 2016).

Hal serupa juga peneliti temukan pada saat mewawancarai salah satu karyawan bank X di Bangkalan berinisial D yang dilakukan pada tanggal 05 April 2018. D mengatakan bahwa ia tidak bisa mengimbangi antara peran di pekerjaan dan di keluarga. Jam kerja yang sering melewati batas membuatnya sering lelah, apalagi ia memiliki anak yang masih kecil. D mengatakan bahwa ia sering bertengkar dengan suami dikarenakan masalah waktu. Banyaknya beban kerja di kantor dan masih lagi memikirkan keluarga membuat D terkadang berniat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Ramadhana (2016) mengatakan Banyaknya tuntutan dari bank bisa saja menyebabkan seseorang mengalami konflik peran ganda. Pekerjaan di bank menuntut waktu yang banyak pada karyawannya. Para karyawan sering kali bekerja melebihi batas waktu normal jam kerja dan bahkan bekerja di hari libur. Pada saat akhir bulan dan akhir tahun, para karyawan harus bekerja hingga malam hari. Bekerja di bank juga dipenuhi dengan target-target yang berat. Target yang tidak bisa dipenuhi bisa menyebabkan pemutusan kontrak kerja pada karyawan.

Melihat banyaknya fenomena konflik peran ganda pada wanita, wakil presiden Indonesia, Jusuf Kalla pernah mengutarakan pendapatnya untuk mengurangi jam kerja bagi karyawan wanita sebanyak 2 jam dalam sehari. Pengurangan jam ini diperlukan agar wanita memiliki lebih banyak waktu untuk mendidik anak. Gagasan ini muncul atas kekhawatiran terhadap generasi bangsa Indonesia kedepannya. Peran seorang karyawan wanita yang banyak rentan akan terjadinya fokus antara pekerjaan dan keluarga, sehingga pengurangan jam kerja ini bisa dimanfaatkan untuk memberikan perhatian yang lebih banyak kepada anaknya (Bakri, dalam Ramadhana. 2016). Akan tetapi hal ini belum dapat terealisasi sampai dengan sekarang.

Konflik peran ganda ditimbulkan akibat kesulitan menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan. Beberapa

penelitian menyatakan bahwa work-family conflict akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan. Penelitian Kim & Ling (dalam Naibaho & Ratnaningsih, 2018) menyatakan bahwa akibat dari work-family conflict adalah sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Salah satu yang meneliti tentang konflik peran ganda dan komitmen kerja yaitu penelitian dari Naibaho & Ratnaningsih, 2018 (2018) yang berjudul hubungan antara work-family conflict dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI di Semarang dan sumbangan efektif work-family conflict terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur Skala Work-Family Conflict (25 aitem, $\alpha=0,924$) dan Skala Komitmen Organisasi (22 aitem, $\alpha=0,832$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara work-family conflict dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI di Semarang ($r_{xy}= -0,631$; $p<0,001$). Sumbangan efektif work-family conflict terhadap komitmen organisasi sebesar 39,8% dan 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian lainnya yang meneliti tentang konflik peran ganda dan komitmen kerja yaitu penelitian dari Kusuma & Budiani (2017) yang berjudul hubungan konflik peran ganda dan stress kerja dengan komitmen organisasi karyawan yang berumah tangga. Berdasarkan penghitungan teknik analisis data secara persial dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment*, ditemukan bahwa baik konflik peran ganda dengan komitmen organisasi dan stres kerja dengan komitmen organisasi sama-sama memiliki nilai signifikansi dibawah (<0.05). perhitungan lain dengan menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel secara simultan, didapat nilai signifikansi sebesar 0.003 dengan nilai $R^2 = 0.118$. berdasarkan hasil dari data tersebut, membuktikan bahwa ketiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara konflik peran ganda dengan komitmen organisasi pada karyawan bank X di Bangkalan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, perumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan komitmen organisasi pada karyawan bank X di Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan komitmen organisasi pada karyawan bank X di Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat berupa :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan melengkapi penelitian sebelumnya serta menjadi bahan pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi keluarga, Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Sosial.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengetahuan untuk dapat memahami konflik peran ganda dengan mampu menyeimbangi tuntutan waktu antara pekerjaan dengan keluarga agar tidak menimbulkan konflik peran ganda dan juga mengantisipasi penyebab-penyebab konflik peran ganda lainnya yang berdampak pada kinerja wanita karir yang berperan ganda.

1.4.2.2 Bagi Orang Terdekat

Hasil penelitian ini bisa menjadi pengetahuan kepada orang terdekat untuk mampu menjaga keseimbangan, keselarasan dan keserasian dengan lingkungan keluarga, yang dapat dicapai dengan dasar pengertian, kesadaran dan pengorbanan dari pasangan (suami) kepada istri yang bekerja untuk meringankan beban dalam manajemen pekerjaan rumah agar meminimalisir terjadinya konflik peran ganda yang dialami oleh istri yang bekerja.

1.4.2.3 Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pengetahuan bagi perusahaan terkait untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia khususnya pekerja wanita. Namun juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang telah menikah agar tetap bisa menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dengan melalui kebijakan-kebijakan yang tidak merugikan kedua belah pihak agar tidak terjadi konflik peran-peran antara pekerjaan dan keluarga.

1.4.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti-peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai konflik peran ganda maupun komitmen organisasi pada wanita karier di bank ataupun pada subjek yang berbeda.