

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Memasuki era zaman globalisasi dan persaingan global hal tersebut memberi pengaruh terhadap meningkatnya jumlah wanita yang bekerja sejalan dengan tingginya tingkat pendidikan. Muhammad (2019) mengemukakan bahwa wanita karier merupakan wanita yang mempunyai pekerjaan dan mandiri secara finansial baik bekerja sebagai karyawan pada sebuah organisasi maupun instansi atau memiliki usaha sendiri. Alasan yang mendasari banyak wanita memilih bekerja sangatlah beragam . Menurut Williams (dalam Lemme, 1995) terdapat tiga alasan utama wanita memutuskan untuk bekerja yaitu; (1) kebutuhan ekonomi meningkat dalam kebutuhan rumah tangga semakin tinggi dan wanita merasa kesulitan untuk mengatur keuangan hal tersebut membuat wanita memutuskan untuk bekerja, (2) penghasilan suami tidak dapat memenuhi kebutuhan (Hoffman & Nye, 1984), (3) wanita ingin mandiri dan tidak bergantung pada suaminya Hartman (dalam Handini & Haryoko, 2014).

Dengan bekerja wanita merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang lebih luas untuk membangun kerjasama dalam bekerja Hartman (dalam Handini dan Haryoko, 2014). Peran perempuan tidak lagi dipandang sebelah mata karena perempuan terlibat langsung dalam pasar kerja dan menempati posisi manajemen serta wanita karier meraih posisi dewan pengurus (Schruijer,2006). Khususnya pada wanita karier yang memiliki anak masa sekolah cenderung tidak bekerja secara profesional. Perempuan yang aktif

bekerja sulit menjalankan tugas sebagai ibu dalam mengasuh, merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anaknya secara penuh. Wanita yang memutuskan untuk bekerja akan merasakan kekhawatiran yang dirasakan oleh wanita karier yang meninggalkan anaknya untuk waktu yang cukup lama disaat individu harus bekerja, Selain itu berbagai tekanan yang ditimbulkan dari ketidakmampuan individu dalam mengasuh anak saat memasuki usia sekolah dan tekanan di tempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan, emosi yang tidak stabil, dan perasaan bersalah (Hansen & Cramer, 1984). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galinsky, Bond, dan Friedman (1996) menyebutkan bahwa 58% karyawan yang telah berumah tangga dan memiliki anak merasa cemas dengan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga. Maka dari itu kinerja yang optimal dan loyalitas terhadap kinerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam pengoptimalan kinerja tersebut.

Wanita karier di harapkan dapat menjadi karyawan yang profesional dalam bekerja, memiliki inisiatif, dan bertanggung jawab serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai standar kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki keterikatan secara penuh memiliki tingkat energi dan antusias dalam bekerja (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Keterikatan kerja berpengaruh penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu secara maksimal karena pekerja akan lebih banyak berkontribusi langsung dalam pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan dengan mengerahkan energi, baik energi fisik, kognitif, maupun emosi. Keterikatan kerja yang maksimal ditandai dengan berpartisipasi

penuh dalam pekerjaannya dan antusias yang besar untuk kesuksesan diri sendiri dan organisasi. Hal serupa diperkuat oleh pernyataan Bakker dan Demerouti (2008) yang menyatakan bahwa karyawan yang terikat memiliki tingkat energi yang tinggi dan tingkat antusias yang positif dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua pekerja mungkin dapat memiliki keterikatan kerja maupun menampilkan kinerja yang baik. Hal ini dapat disebabkan oleh tuntutan dari pekerjaan, individu maupun lingkungan di luar tempat kerja. Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada keterikatan kerja karyawan. Yurasti (2016) mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan kerja. Selain itu, tuntutan pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap depresi, dan *burnout* (Arwansyah, Salendu & Radikun, 2012).

Salah satu kelompok pekerja yang rentan mengalami hal ini adalah wanita karier yang memiliki anak. Dengan adanya keterikatan kerja yang tinggi individu dapat termotivasi dalam menangani segala tuntutan di dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa yang terbaik, dan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya (Bakker & Leiter, 2010). Pekerja dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat dicirikan dengan menunjukkan perilaku yang berorientasi pada tujuan, melakukan pekerjaan dengan tekun, merasa semangat, antusias, dan bermakna serta bangga terhadap apa yang dilakukan.

Bahwa pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang sering dialami oleh wanita karier yang memiliki peran ganda. Hal tersebut menyebabkan wanita

karir tidak memiliki waktu untuk anaknya atau sebaliknya wanita karier tidak dapat mengoptimalkan dalam bekerja. Sebagai wanita yang memiliki peran ganda dituntut untuk bertanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita pekerja. Peran pekerjaan sangat berhubungan dengan peran keluarga Guitian (2009). Individu dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan dengan adanya hal tersebut dapat menimbulkan rendahnya keterikatan kerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitasnya perusahaan akan menekankan suatu konsep perilaku organisasi yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti keterikatan kerja (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006).

Keterikatan kerja merupakan peranan penting dalam upaya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi dengan adanya pikiran yang positif karena keterlibatan secara penuh dalam bekerja dikarakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker 2004). Keterikatan kerja merupakan bentuk dari keterikatan dalam pekerjaan yang tampak dari emosi positif dan keterlibatan secara penuh saat melakukan pekerjaan (Schaufeli dkk, 2002). Seseorang yang terikat secara komitmen akan mendedikasikan dirinya secara positif terhadap organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan pimpinan mereka (Markos & Sridevi, 2010).

Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga aspek yang pertama *vigor* merupakan curahan semangat dengan tingkat energi yang tinggi dan kekuatan mental saat melakukan pekerjaan

sehingga individu mempunyai keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak mudah putus asa ketika mendapat hambatan didalam pekerjaannya. Kedua *dedication* merupakan kondisi dimana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Ketiga *absorption* adalah hubungan antara konsentrasi individu ketika sedang melakukan pekerjaan. Individu sangat menghayati pekerjaan yang dilakukan, sangat fokus terhadap pekerjaan sehingga mengerjakan pekerjaan dengan sangat optimal.

Sehubungan dengan keterlibatan yang dialami dalam organisasi, banyak penelitian dengan berbagai cakupan dan menggunakan metode yang berbeda dari temuan yang ada menunjukkan krisis keterlibatan global serta menunjukan tingkat keterlibatan rata-rata rendah. Pada penelitian Galinsky, Bond, dan Friedman (dalam Anggarwati & Thamrin, 2020) menjelaskan bahwa 58% karyawan yang menikah dan memiliki anak merasa cemas dengan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu didalam kehidupan rumah tangga. Menurut Gallup (2021), terdapat 13% karyawan di seluruh dunia yang terlibat di Amerika Serikat, kurang dari sepertiga karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan tempat kerja individu dalam 15 tahun terakhir.

Towers Watson (2014) melaporkan bahwa dalam studi tenaga kerja global menunjukan secara global hanya terdapat 4 dari 10 karyawan yang terlibat, 24% karyawan tidak terlibat, dan 36% lainnya tidak didukung. 60% karyawan tidak memiliki elemen yang dibutuhkan untuk terlibat. Survei lain menunjukan diseluruh dunia mengalami hal yang sama terkait dengan keterlibatan kerja. Data

penelitian Gallup (2013) di Indonesia terdapat karyawan yang *engaged* hanya berkisar 8%. Hal tersebut menunjukkan tingkat permasalahan dalam keterikatan kerja karyawan di Indonesia belum maksimal dalam memperhatikan kondisi karyawannya. Menurut Robbins (2003) terdapat konflik pada wanita karier karena memiliki dua peran utama sekaligus, yaitu sebagai ibu dan sebagai karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja ditekankan individu memiliki pemikiran positif dalam menyangkut pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan dimana baik secara fisik, pikiran, dan emosi pekerja benar-benar ada selama melakukan pekerjaannya di tempat kerja.

Sehubungan dengan wawancara mengenai keterikatan kerja dilaksanakan pada hari Selasa 10 Agustus 2021 sampai hari Sabtu 14 Agustus 2021, berdasarkan pada fenomena yang peneliti amati serta data wawancara informal yang dilakukan secara bertahap dengan lima karyawan wanita yang bekerja di organisasi sebagai langkah awal pemetaan masalah diperoleh bahwasanya individu merasa kurang senang dan merasa tidak ada energi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Individu sering absen kerja karena keperluan anaknya disekolah dan sering terlambat datang. Individu mengatakan bahwa tuntutan dari beban kerja yang sangat berat dan individu merasa kelelahan fisik juga mental membuat individu merasa tidak nyaman untuk melanjutkan pekerjaannya. Individu merasa tidak dapat meluangkan waktunya lebih untuk bekerja dan merasa enggan untuk lembur diluar jam kerja. Pada akhirnya ketika individu tidak mampu menyeimbangkan antara

tuntutan peran keluarga dan pekerjaan, berdampak negatif terhadap kehidupan keluarga, diri sendiri, maupun kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada narasumber keenam yang bekerja di rumah sakit Harjolutito yang berprofesi sebagai perawat garda depan dalam penanganan covid 19 mengatakan bahwa mempunyai masalah dalam hal menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga, seperti mengurus anak dan mengurus pekerjaan rumah tangga. Hal tersebut tidak bisa dilakukan sepenuhnya oleh seorang wanita karir yang berprofesi sebagai perawat garda depan dalam penanganan covid 19. Hal ini dikarenakan waktu untuk mengurus dan mendidik anak sangat terbatas. Berdasarkan dari pengamatan peneliti permasalahannya adalah waktu bekerja yang dimiliki wanita karir tersebut berlangsung selama 10 jam dan ditambah dengan jadwal shif pergantian jam kerja.

Berdasarkan dari jawaban subjek yang dialami oleh wanita karier dari narasumber ketujuh yang berprofesi sebagai perawat dipuskesmas Kulon Progo mengatakan bahwa wanita karir tersebut tidak mampu menyeimbangkan antara dunia kerja dan sebagai seorang ibu. Subjek mengatakan bahwa tidak dapat membagi perannya dalam waktu yang bersamaan. Dengan demikian subjek merasa kelelahan dan sering mengalami stres yang dapat menyebabkan terjadinya konflik baik di pekerjaan maupun didalam keluarga. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa seorang wanita karir memiliki permasalahan dengan keterikatan kerja dan menampilkan kinerja yang kurang baik. Hal ini sejalan dengan tiga aspek keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Karyawan yang rentan mengalami hal ini adalah wanita karir yang memiliki anak masa sekolah.

Dampak yang sering dialami pekerja yang memiliki anak menyebabkan rendahnya keterikatan kerja, hal tersebut menjadi topik penting untuk dikembangkan sehingga diperoleh tingkat keterikatan yang maksimal dengan mempertimbangkan variabel yang dapat mendukung terjadinya keterlibatan. Pekerja yang terikat akan menunjukkan perilaku yang enerjik, terhubung secara positif dengan pekerjaannya, dan merasa bahwa individu mengerjakan pekerjaan secara efektif (Bakker dan Leiter, 2010).

Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan memiliki performa yang baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah (Demerouti dan Bakker, 2008). Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi, energi dan identifikasi yang kuat dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan sebaliknya dengan karyawan yang mengalami burnout (kelelahan) berdampak terhadap rendahnya tingkat energi dan identifikasi yang buruk dengan pekerjaan individu (Bakker & Leiter, 2010).

Bagi wanita karir yang memiliki anak masa sekolah dengan adanya keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik dan merasa antusias dalam pekerjaannya, sebaliknya jika wanita karir memiliki keterikatan kerja yang rendah dapat berdampak pada pekerjaannya dan merasa tidak antusias dalam bekerja. Maslach dan Leiter (1997) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja sebagai landasan positif agar tidak mengalami

kelelahan. Lebih lanjut Kesumaningsari dan Simarmata (2014) mengungkapkan bahwa seseorang yang terikat memiliki kemampuan positif terhadap pekerjaannya yaitu memiliki kemampuan baik dalam merespon perubahan, beradaptasi secara cepat dengan situasi baru, dan mampu menuntaskan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dimana semua hal tersebut mampu membuat organisasi menjadi lebih baik.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *job resources*, *personal resources*, dan *job demands*. *Job resources* merupakan faktor yang merujuk pada sumber daya pekerjaan baik fisik, sosial, maupun organisasi. *Personal resources*, merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan rasa kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. *Job demands* merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai suatu keberhasilan serta dapat mempertahankannya.

(Schaufeli dan Bakker 2004; Bakker dan Demerouti 2007) mengemukakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh model JD-R yang dicirikan oleh tuntutan pekerjaan (*Job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*Job resources*). Bakker, Demerouti, Boer dan Schaufeli (2003) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi sumber daya mental dan fisik karyawan oleh karena itu dapat menyebabkan kelelahan, sedangkan sumber

daya pekerja yang buruk dapat menghalangi pencapaian tujuan kinerja yang dapat menyebabkan kegagalan dan frustrasi.

O'Neill dan Follmer (2020) menjelaskan bahwa terdapat indikator *job demands* adalah *role overload* (kelebihan tuntutan peran), yang merupakan *role conflict* termasuk dalam *work family conflict*, serta kebutuhan peran di dalam keluarga, maka dapat menyebabkan kurangnya sumber daya sehingga mengakibatkan ketegangan dan kelelahan pada individu. Berdasarkan wawancara dilapangan peneliti memilih faktor *job demands* sebagai faktor yang mempengaruhi. Dimana di dalam *job demands* terdapat *role conflict* yang mengarah pada *work family conflict* sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu *work engagement*.

Hal itu didukung dengan hasil wawancara dengan 7 wanita karier yang memiliki anak masa sekolah pada hari selasa 10 agustus 2021 sampai hari sabtu 14 agustus 2021 mengatakan bahwa sering kali merasa kesulitan membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan rumah tangga. Subjek mengatakan bahwa merasa sulit untuk bertanggung jawab pada pekerjaan karena memikirkan keluarganya. Subjek mengatakan bahwa sering merasa kelelahan dan tertekan karena harus menjalani dua peran sekaligus yang berdampak pada kinerjanya di perusahaan atau organisasi.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik kerja keluarga merupakan suatu bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu keikutsertaan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga dan juga

sebaliknya keikutsertaan dalam peran keluarga menimbulkan kesulitan untuk dapat berpartisipasi dalam peran pekerjaan. Konflik kerja keluarga merupakan tingkat yang menjadi tujuan pekerjaan dan keluarga yang tidak sesuai dan menimbulkan permasalahan di dalam organisasi (Grzywacz & Butler, 2008). Konflik kerja keluarga merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran saling bertentangan antara lingkungan pekerjaan dan keluarga (Kahn, 1964).

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan tiga aspek didalam konflik kerja keluarga diantaranya terdiri dari *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour based conflict*. *Time based conflict*, yaitu tuntutan waktu dari peran yang satu mempengaruhi partisipasi dalam peran lain. Konsep yang termasuk dalam konflik yaitu: waktu bekerja yang berlebihan, kurangnya waktu untuk keluarga, dan jadwal yang tidak fleksibel. *Strains based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan dari salah satu peran pekerjaan atau keluarga yang dapat mengganggu peran lainnya. *Behavior based conflict*, yaitu konflik yang terjadi jika pola tingkah laku tidak sesuai dengan keinginan dari peran pekerjaan dan keluarga, misalnya tuntutan peran keluarga dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang sering di alami pada wanita karir yang memiliki anak masa sekolah merasakan adanya konflik keluarga terhadap pekerjaan lebih besar daripada konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan kehidupan. Akbar (2017) mengungkapkan konflik kerja keluarga berhubungan negatif dengan karyawan wanita begitu sebaliknya konflik kerja keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan hal tersebut menyebabkan rendahnya hasil kerja karyawan apabila individu mengalami kegagalan dalam

memenuhi peran sehingga dapat mengganggu kehidupan keluarga. Ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan dua peran antara pekerjaan dan keluarga serta terjebak dalam konflik sehingga memerlukan waktu yang lama, maka seseorang akan mengalami kelelahan fisik dan mental atau dikenal dengan *burnout* (Robinson, 2016). Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2008), mengemukakan selama mengalami konflik individu akan merasakan ketegangan dalam dirinya hal tersebut dapat menguras energi mental yang menyebabkan keterikatan kerja menurun. Keterlibatan kerja sebagai motivasi karyawan merasa terdorong untuk berjuang mencapai tujuan yang menantang, individu ingin berhasil dalam berkarir dan berkomitmen untuk mencapai tujuan (Bakker & Leiter, 2010). Beberapa riset membuktikan bahwa semakin tinggi konflik kerja keluarga maka akan menurunkan tingkat keterikatan kerja karyawan (Amalia, 2013 & Opie, 2011).

Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya akan menunjukkan perilaku positif. Sebaliknya dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah akan menunjukan kinerja yang kurang maksimal dengan melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pencapaian sasaran kerja organisasi dan melakukan tindakan yang tidak konsisten dengan sasaran kerja sehingga berdampak pada penurunan pencapaian kinerja organisasi.

Pada penelitian Halbesleben, Harvey, dan Bolino (2009) hasil dari penelitian menunjukan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat menyebabkan seseorang mengalami konflik kerja keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) mengungkapkan ada hubungan positif antara

konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja pada wanita yang sudah menikah dan bekerja hal tersebut disebabkan tingginya tingkat dedikasi karyawan sehingga dampaknya mengurangi keterlibatan dan waktu bersama keluarga, individu tidak dapat memenuhi peran dalam keluarga dan menyebabkan konflik kerja keluarga yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Opie & Henn (2013) menemukan konflik kerja keluarga adalah pengaruh dari keterlibatan kerja, semakin tinggi konflik maka semakin rendah keterlibatan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada penelitian Hartika dan Widiawati (2018) yang berjudul “*Studi Korelasi pada Industri Perhotelan di Bali: Tingkat Work-Family Conflict dan Work Engagement Pekerja Wanita dengan Status Menikah*” bertujuan untuk mengetahui pola hubungan konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja yang konteksnya wanita Bali yang bersetatus menikah dan bekerja diperhotelan. sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja keluarga dengan keterikatan kerja pada wanita karir yang sudah memiliki anak masa sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kesumaningsari dan Simarmata (2014) pada karyawan bank di Bali diperoleh adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* terhadap *work engagement*. Sedangkan hasil pada penelitian yang dilakukan Rizqi dan Sami’an (2013) yang berjudul “*hubungan antara work engagement dan work family conflict pada wanita yang bekerja*” menunjukkan tidak ada hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement*. Dengan demikian perlu adanya penelitian lanjutan yang dapat

mengungkapkan adanya hubungan antara konflik kerja keluarga dengan keterikatan kerja pada wanita karir yang sudah memiliki anak masa sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antar konflik kerja keluarga dengan keterikatan kerja pada wanita karir yang memiliki anak masa sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja keluarga dengan keterikatan kerja pada wanita karir yang memiliki anak masa sekolah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara konflik kerja keluarga dengan keterikatan kerja pada wanita karir yang memiliki anak masa sekolah ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja keluarga dengan keterikatan kerja pada wanita karir yang memiliki anak masa sekolah.

2. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan keterikatan kerja dan konflik kerja keluarga.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu wanita karir yang memiliki anak masa sekolah terkait dengan keterikatan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan agar lebih seimbang antara pekerjaan dengan mengurus anak (keluarga) serta dapat mengoptimalkan pekerjaan serta memiliki keterikatan kerja yang tinggi.