

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perubahan signifikan dalam dinamika keluarga dan tempat kerja telah terjadi selama 20 tahun terakhir. Peningkatan jumlah perempuan yang bekerja terutama dengan tanggung jawab keluarga telah menjadi fenomena penting dalam perubahan tersebut. Bagi banyak wanita, bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga bagian dari proses aktualisasi diri. Namun, peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja sering menimbulkan tantangan dalam pengelolaan waktu, tuntutan pengasuhan serta tekanan untuk tetap produktif di dunia kerja (Bhowon, 2013).

Meningkatnya jumlah orang yang bekerja secara berbayar merupakan pergeseran signifikan dalam komposisi tenaga kerja saat ini, dimana organisasi modern tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada pengelolaan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan. Temuan dalam kutipan jurnal oleh Wedgwood (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bertahan di pekerjaan mereka (41%), bahkan lebih tinggi dibandingkan faktor gaji yang sebesar (36%). Namun, ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas waktu dan energi yang dimiliki, kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik berupa peran beban atau peran berlebih di tempat kerja (Chung, 2024).

Perkembangan dunia kerja di era sekarang telah mendorong terjadinya perubahan dalam pola dan sistem kerja, terutama sejak terjadinya pandemi COVID-19. Banyak perusahaan mulai menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti bekerja dari rumah (*work from home*), sistem *hybrid*, maupun pengaturan kerja yang lebih fleksibel baik dari segi tempat maupun waktu, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa kebijakan tersebut diharapkan mampu membantu karyawan, khususnya pada karyawan wanita yang telah menikah. Sesuai dalam temuan Farida, Damanhuri, dan Bahrudin (2024) bahwa seiring dengan berjalannya waktu, organisasi kini mulai menyadari bahwa kesejahteraan karyawan, termasuk wanita yang telah menikah, berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Oleh karena itu, dukungan kelembagaan dan kebijakan yang ramah keluarga menjadi strategi penting untuk membantu karyawan wanita yang telah menikah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Beberapa ahli telah menyampaikan pendapatnya mengenai *Work-family conflict*. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *Work-family conflict* merupakan konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan peran yang berasal dari ranah pekerjaan bertentangan dengan tuntutan peran dalam keluarga, sehingga keterlibatan individu dalam peran pekerjaan menghambat kemampuan individu untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam keluarga.

Sedangkan, menurut Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996), *Work-family conflict* menggambarkan pertentangan antara peran kerja dan keluarga yang muncul ketika tekanan, waktu, atau tuntutan dari salah satu domain mengganggu

pelaksanaan peran pada domain lainnya. Pendapat ahli lainnya, Frone, Russel, dan Cooper (1992) menjelaskan bahwa *Work-family conflict* bersifat dua arah, karena seseorang dapat mengalami gangguan baik ketika tuntutan pekerjaan menghambat kehidupan keluarga maupun ketika tuntutan keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, pendapat menurut Allen dkk (2013), *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Penelitian ini membedakan dua arah konflik, yaitu gangguan keluarga terhadap pekerjaan (FIW) dan gangguan pekerjaan terhadap keluarga (WIF). Istilah *Work-family conflict* digunakan secara umum untuk menggambarkan kedua bentuk konflik tersebut.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat 3 dimensi dalam *Work-family conflict*, diantaranya yaitu, *time-based conflict* (konflik berdasar waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasar tekanan), *behaviour-based conflict* (konflik berdasar perilaku).

dalam beberapa tahun terakhir, wanita yang bekerja bukanlah hal yang asing lagi. Fenomena ini terus berkembang dan berlanjut hingga mendapat julukan “*independent woman*”. Tidak hanya pada perempuan lajang, seorang istri juga banyak yang memilih untuk berkarir dan menjalani kehidupan dengan peran ganda. Meskipun terdapat banyak tantangan, banyak wanita terlihat menikmatinya namun tidak jarang juga yang terkendala akan peran ganda tersebut (Nur & Agustin, 2025). Hal ini diperkuat dengan jumlah wanita bekerja di Indonesia, yang cenderung lebih banyak dibandingkan dengan negara-negara lain. Menurut data Badan Pusat

Statistik (2025), Tingkat Partisipasi Angkatan Pekerja wanita menunjukkan peningkatan pada tahun 2025, yaitu mencapai 56,63% yang mana meningkat sebesar 0,36% dibandingkan tahun sebelumnya.

Seorang wanita yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam keluarganya. Para wanita ini diharapkan dapat menjadi sosok yang sempurna, yang bisa menjalankan seluruh kewajiban tanpa harus meninggalkan keluarganya, termasuk bagi wanita yang telah memiliki anak. Meskipun tidak semua wanita menikah sudah memiliki anak, hal ini tidak menutup kemungkinan munculnya konflik. Wanita tetap dapat merasakan peran ganda dikarenakan adanya tuntutan dalam rumah tangga. Hal inilah yang menjadi beban dan terciptanya konflik peran yang mengganggu kehidupan seorang wanita karir. Terlebih jika wanita yang telah menikah tersebut tidak mendapat pendamping yang dapat membantu meringankan beban-beban tersebut, sehingga konflik tidak dapat terelakkan (CohenMiller, 2020).

dalam penelitiannya, Farida, Damanhuri, dan Bahrudin (2024) menyampaikan bahwa konflik yang sering muncul yang dialami oleh wanita karir dikarenakan adanya tuntutan tanggung jawab antara menjadi ibu rumah tangga dan menjadi pekerja. Kedua peran tersebut bisa menimbulkan konflik yang mengancam kesejahteraan seorang wanita karir apabila tidak menemukan jalan tengah yang efektif agar dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut.

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan wanita yang telah menikah, serta bekerja aktif di dalam sebuah perusahaan. Pemilihan karakteristik subjek dalam penelitian ini mengacu pada penelitian oleh Fitrizqa dan Siregar (2025) yang

memiliki subjek sama, sehingga karakteristik subjek adalah perempuan yang sudah menikah, berusia 19-60 tahun, usia pernikahan minimal 1 tahun, serta telah bekerja di tempat yang sama selama minimal 1 tahun.

Penelitian yang dilakukan oleh Chung (2024), menyoroti konflik kerja terhadap keluarga. Fokus ini diambil karena hanya sebagian kecil pekerja yang mengalami konflik dari keluarga ke pekerjaan, sekitar tiga persen dari sampel pengasuh, sementara sebagian besar justru mengalami konflik dari pekerjaan ke keluarga, dengan persentase antara 12% hingga 22%. Data ini menunjukkan bahwa konflik dari arah pekerjaan ke keluarga (WIF) jauh lebih umum dialami dibandingkan arah sebaliknya (FIW), sehingga arah konflik ini menjadi perhatian penting dalam memahami dinamika *work-family conflict* pada karyawan wanita yang telah menikah.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christy dan Jatmika (2019), ditemukan bahwa wanita menikah yang bekerja di PT. K menunjukkan tingkat *work-family conflict* yang relatif tinggi. Persentase responden yang termasuk dalam kategori tinggi mencapai 28,1%, dan dalam kategori sangat tinggi sebesar 26,3%, sehingga total keseluruhan mencapai 54,4%. Jika ditinjau berdasarkan dimensinya, konflik yang paling dominan adalah *strain-based conflict* sebesar 61,4%, diikuti oleh *time-based conflict* sebesar 57,1%, dan *behavior-based conflict* sebesar 50,9%. Fenomena ini juga terlihat dari data Badan Pusat Statistik (2025) yang menunjukkan peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja wanita di Indonesia mencapai 56,63% pada tahun 2025, yang mengindikasikan semakin banyaknya wanita menikah yang menjalani peran ganda sebagai pekerja sekaligus

pengurus rumah tangga, dimana kondisi ini yang secara langsung berkaitan dengan potensi munculnya *work-family conflict*. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita yang menikah mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Data empiris juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* masih banyak dialami oleh karyawan. Penelitian Rahmat dkk. (2025) terhadap 118 karyawan di Indonesia menemukan bahwa sebanyak 70% responden berada pada kategori *work-family conflict* tinggi, 28% pada kategori sedang, dan hanya 2% pada kategori rendah. Selain itu, responden perempuan dan yang telah menikah lebih banyak berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang menunjukkan bahwa tuntutan peran pekerjaan dan keluarga masih menjadi tantangan bagi kelompok tersebut.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work-family conflict* cenderung berada pada rentang yang cukup tinggi, dengan angka konflik pekerjaan ke keluarga berkisar 12%-22% (Chung, 2024), hingga mencapai lebih dari separuh responden pada kategorisasi tinggi dan sangat tinggi sebesar 54,4% (Cristy & Jatmika, 2019), serta sebesar 70% responden berada pada kategori tinggi (Rahmat et al, 2025). Dimana kebanyakan tingkat tersebut didominasi oleh karyawan wanita yang menikah, yang seringkali bertentangan perannya antara dirumah dan di pekerjaan.

Meskipun beberapa temuan di atas menunjukkan tingkat *work-family conflict* yang cenderung tinggi, tidak semua penelitian menemukan pola yang sama. Berbanding terbalik dengan ketiga penemuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Gita dkk. (2023) tersebut menemukan bahwa tingkat *work-family conflict*

(WFC) berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa 55,49% karyawan tidak merasakan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* tidak selalu konsisten tinggi di seluruh konteks organisasi, melainkan tergantung pada kondisi kerja di masing-masing organisasi. Variasi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu di lingkungan kerja yang berkaitan dengan tinggi rendahnya *work-family conflict* yang dialami karyawan wanita yang telah menikah.

Wawancara awal dilakukan kepada 7 narasumber dengan karakteristik wanita, telah menikah, dan sedang aktif bekerja. wawancara dilakukan dua kali yaitu pada tanggal 10 Oktober 2025 dari pukul 09.00 hingga 11.00 melalui *google meet* dengan tiap narasumber berdurasi 15 menit dan pada tanggal 01 April 2026 dengan waktu dan teknis pelaksanaan yang sama. Wawancara dilakukan untuk menggali lebih jauh pengalaman informan terkait *Work-family conflict* dengan berdasar pada teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan wanita yang telah menikah di perusahaan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Pada aspek *time-based conflict*, sebanyak 6 dari 7 karyawan wanita yang telah menikah mengungkapkan adanya benturan antara tuntutan waktu pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Jam kerja yang panjang, kewajiban lembur, serta panggilan pekerjaan di luar jam kerja menyebabkan waktu kebersamaan dengan keluarga menjadi berkurang. Salah satu subjek mengungkapkan:

*“Kalau sudah pulang kerja itu rasanya capek sekali, apalagi kalau lembur atau masih ada telepon kerja malam hari. Waktu sama anak jadi sangat terbatas, kadang sudah tidur semua pas saya sampai rumah.”*

(Y. Wawancara Personal. 10 Oktober 2025)

Subjek lain juga menyampaikan pengalaman serupa terkait keterbatasan waktu bersama keluarga akibat tuntutan pekerjaan, sebagaimana berikut:

*“Sering merasa bersalah karena tidak bisa mendampingi anak, soalnya pekerjaan menyita banyak waktu. Kadang hari libur pun masih kepikiran kerja.”*

(EP. Wawancara Personal. 01 April 2026)

Selain konflik berbasis waktu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa 6 dari 7 karyawan wanita yang menikah mengalami *strain-based conflict*, yaitu kondisi ketika tekanan dan kelelahan dari pekerjaan mempengaruhi keadaan emosional serta energi saat menjalankan peran di rumah. Rasa lelah dan stres setelah bekerja membuat beberapa wanita merasa kurang optimal dalam menjalankan peran keluarga. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu subjek sebagai berikut:

*“Sepulang kerja rasanya sudah habis tenaga dan pikiran. Kadang jadi gampang emosi di rumah, padahal sebenarnya ingin fokus ke keluarga.”*

(J. Wawancara Personal. 10 Oktober 2025)

Meskipun demikian, sebagian wanita berusaha untuk tetap memisahkan tekanan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Salah satu subjek menyatakan:

*“Saya berusaha tidak membawa masalah kantor ke rumah, tapi jujur saja kadang capeknya tetap dibawa, jadi kurang maksimal sebagai ibu.”*

(K. Wawancara Personal. 10 Oktober 2025)

Pada aspek *behavior-based conflict*, hasil wawancara menunjukkan bahwa 5 dari 7 karyawan wanita mengalami kesulitan dalam menyesuaikan perilaku antara peran di tempat kerja dan di lingkungan keluarga. Tuntutan untuk bersikap profesional, tegas, dan disiplin di tempat kerja terkadang terbawa ke dalam peran sebagai ibu dan istri di rumah. Hal ini disampaikan oleh salah satu subjek:

*“Di kantor dituntut harus tegas dan cepat, kadang tanpa sadar cara bicara itu terbawa ke rumah, padahal di rumah kan seharusnya lebih lembut.”*

(NH. Wawancara Personal. 01 April 2026)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan wanita yang telah menikah mengalami permasalahan yang berkaitan dengan *Work-family conflict*, khususnya pada dimensi *time-based conflict* dan *strain-based conflict*. Tuntutan pekerjaan yang padat, keterbatasan waktu bersama keluarga, serta kelelahan fisik dan emosional setelah bekerja menyebabkan karyawan wanita mengalami kesulitan dalam menjalankan peran ganda secara seimbang. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran pekerjaan masih sering mendominasi sehingga menghambat pemenuhan peran keluarga.

Berdasarkan kondisi tersebut, menurut Greenhaus dan Beutell (1985), keseimbangan peran dapat tercapai apabila tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak saling menghambat. Oleh karena itu, secara ideal karyawan wanita diharapkan mampu menjalankan peran sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga secara seimbang tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan. Dukungan organisasi, khususnya melalui kebijakan kerja yang fleksibel, diharapkan tidak hanya tersedia secara formal, tetapi juga dapat disikapi secara positif oleh karyawan wanita,

sehingga dapat membantu karyawan wanita dalam mengelola waktu, energi, dan tuntutan peran. Sikap yang positif terhadap fleksibilitas kerja tersebut diharapkan mampu meminimalkan konflik kerja-keluarga (Chung, 2024; Farida et al., 2024).

Karyawan wanita yang telah menikah, yang mampu menekan tingkat *work-family conflict* cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, mampu menjalankan peran keluarga secara lebih optimal, serta menunjukkan kinerja yang lebih stabil di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan wanita dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi berisiko mengalami kelelahan berkepanjangan, stres emosional, serta penurunan kualitas peran baik di ranah pekerjaan maupun keluarga (Allen et al., 2013; Greenhaus & Beutell, 1985). Oleh karena itu, sikap positif terhadap kebijakan organisasi diduga dapat menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti lebih lanjut kaitannya dengan rendahnya *work-family conflict* pada karyawan wanita, baik sebagai pekerja maupun sebagai ibu dan anggota keluarga.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* muncul akibat adanya tekanan peran (*role pressures*) yang berasal dari pekerjaan maupun keluarga. Dari sisi pekerjaan, tuntutan waktu kerja yang Panjang, konflik peran akibat tuntutan pekerjaan yang sulit dilakukan bersamaan, ambiguitas peran, serta tingginya keterlibatan individu dalam pekerjaan dapat menciptakan tekanan yang mengganggu pelaksanaan peran dalam keluarga. Sementara itu, dari sisi keluarga, tuntutan waktu untuk mengasuh anak atau mengurus rumah tangga, konflik dalam hubungan, serta tingginya keterlibatan individu dalam aktivitas keluarga dapat mengurangi perhatian dan energi yang tersedia untuk menjalankan peran di tempat kerja. Kondisi membuat individu, khususnya karyawan Wanita yang telah menikah,

kesulitan mengalokasikan waktu dan energi secara seimbang antara kedua peran tersebut, sehingga berpotensi menimbulkan *work-family conflict*.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, baik yang bersumber dari tekanan pekerjaan (*work-role pressures*) maupun tekanan keluarga (*family-role pressure*), sikap terhadap *Flexible work arrangement* menjadi variabel penting yang dipilih dalam penelitian ini. Sikap terhadap *Flexible work arrangement* dianggap mampu mencerminkan sejauh mana individu merasakan adanya keleluasaan dalam pengaturan jadwal, lokasi, dan beban kerja. Sikap tersebut diduga berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan waktu, meminimalkan benturan peran, serta membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Richman et al., 2008). Oleh karena itu, sikap terhadap *Flexible work arrangement* berpotensi menjadi strategi efektif untuk menurunkan *Work-family conflict* yang timbul dari faktor pekerjaan maupun dinamika keluarga.

*Flexible work arrangement* pada dasarnya berpotensi menjadi salah satu strategi yang dapat membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan memberikan kelonggaran dalam pengaturan waktu dan tempat kerja. namun demikian, efektivitas fleksibilitas kerja tidak hanya bergantung pada keberadaan kebijakan tersebut, melainkan juga pada bagaimana individu menyikapinya (Richman et al., 2008). Dari hasil wawancara awal, sebagian besar responden mengeluhkan kesulitan dalam mengatur waktu kerja dan keluarga, seperti Ibu J mengaku sering dipanggil bekerja di luar jam kerja ketika sedang bersama anak, Ibu EP yang kesulitan mengambil cuti ketika anak sakit, dan Ibu NH yang merasa kekurangan waktu istirahat akibat jadwal kerja yang kaku. Kondisi ini

mengindikasikan adanya kemungkinan bahwa keterbatasan fleksibilitas yang dirasakan serta sikap negatif terhadap kurangnya keleluasaan kerja berkaitan dengan munculnya konflik kerja-keluarga, sehingga sikap terhadap *flexible work arrangement* menjadi penting untuk diteliti dalam kaitannya dengan *work-family conflict*.

Dalam penelitian Nuryanti dan Burhan (2025), perkembangan dunia kerja pasca pandemi COVID-19 juga menunjukkan meningkatnya kebutuhan karyawan terhadap fleksibilitas kerja. *Flexible work arrangement* mulai banyak diterapkan dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk merasakan langsung sistem kerja yang lebih fleksibel. Namun demikian, tidak hanya keberadaan *Flexible work arrangement* yang menjadi penting, tetapi juga bagaimana fleksibilitas tersebut disikapi oleh pekerja. Survei menunjukkan bahwa 85% pekerja di Indonesia menginginkan fleksibilitas kerja, dan sekitar 80% pegawai di Kementerian Komunikasi dan Informatika juga memiliki preferensi yang sama (Sirait, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap *Flexible work arrangement* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, sehingga relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan *Work-family conflict*.

Selain itu, menurut Ghonim dkk (2025) adanya *Flexible work arrangement* akan memberikan pengaruh positif pada kehidupan karyawan. kebijakan ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas karyawan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta akan membentuk karyawan menjadi lebih kreatif dan inovatif.

Berdasarkan sumber yang telah ada, terdapat beberapa pendapat ahli mengenai *Flexible work arrangement*. Menurut Albion (2004), *Flexible work arrangement* dipahami sebagai sikap individu terhadap fleksibilitas kerja yang membantu keseimbangan kerja-keluarga sekaligus yang berkaitan dengan hambatan atau konsekuensi dalam pekerjaan. Definisi dari Hyland (2000), *Flexible work arrangement* merupakan pengaturan kerja baik formal maupun informal, yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan penyesuaian jam kerja atau lokasi kerja untuk memenuhi kebutuhan kerja sekaligus kebutuhan pribadi mereka.

Pendapat ahli lainnya, menurut Putra, Utari, dan Sudarmo (2023) *Flexible work arrangement* merujuk pada kebebasan bagi karyawan untuk menentukan kapan, di mana, dan berapa lama mereka menyelesaikan tugas pekerjaan. Peningkatan praktik ini didorong oleh berkembangnya berbagai bentuk *Flexible work arrangement* yang memberi pekerja kendali lebih atas jadwal mereka. bentuk *Flexible work arrangement* mencakup pilihan seperti penjadwalan yang fleksibel, jam kerja paruh waktu, bekerja dari rumah, pembagian pekerjaan, jam kerja yang dipadatkan, serta program cuti keluarga.

Selanjutnya, menurut Shandu dkk (2024) *Flexible work arrangement* merupakan bentuk dukungan organisasi yang memberi karyawan berbagai pilihan dan kendali dalam mengatur pekerjaan, dengan mempertimbangkan kesejahteraan mereka dan kebutuhan kehidupan di luar pekerjaan. Pengaturan ini bertujuan membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal.

Sejalan dengan beberapa pendapat diatas, menurut Maxwell (2005), *flexible work arrangement* adalah seluruh bentuk kebijakan dan praktik, baik formal maupun informal, yang memberi kesempatan bagi individu untuk menyesuaikan waktu dan lokasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Bentuk fleksibilitas ini tidak selalu berkaitan dengan pengurangan jam kerja, tetapi juga dapat mencakup variasi dalam jumlah maupun durasi pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Albion (2004), Pengukuran *flexible work arrangements* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu *Work/Family Balance* dan *Barriers / Hambatan*. *Work/Family Balance* merupakan sikap positif atau manfaat yang dirasakan oleh individu yang berguna bagi keseimbangan kerja dan keluarga, sedangkan *Barriers / Hambatan* merupakan sikap negatif yang dirasakan individu dari penggunaan kerja fleksibel.

*Flexible work arrangement* pada dasarnya memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu, tempat, dan cara bekerja yang dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga. Namun demikian, dalam praktiknya, keberadaan fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak yang sama bagi setiap individu, karena hal tersebut juga dipengaruhi oleh bagaimana individu menyikapi fleksibilitas tersebut (Mamatha & Lakshmi, 2020). Dengan kata lain, sikap terhadap *Flexible work arrangement* menjadi faktor penting yang menentukan apakah fleksibilitas kerja dapat benar-benar dirasakan manfaatnya oleh karyawan.

Sikap terhadap *Flexible work arrangement* diduga berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan waktu, meminimalkan benturan

peran, serta membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Richman et al., 2008). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap *flexible work arrangement* dapat merasakan adanya kendali terhadap pekerjaan, kemudahan dalam mengatur waktu, serta kemampuan untuk menyesuaikan tuntutan kerja dengan kebutuhan keluarga. Kondisi ini memungkinkan individu, terutama wanita karir untuk mengurangi tekanan waktu, meminimalkan benturan peran, serta mengelola energi secara lebih efektif, sehingga tingkat *work-family conflict* cenderung menurun (Richman et al., 2008). Sebaliknya, apabila individu memiliki sikap yang negatif terhadap fleksibilitas kerja, seperti merasa tidak memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu atau tetap terikat pada aturan kerja yang kaku, maka konflik antara pekerjaan dan keluarga berpotensi meningkat.

Dengan demikian, sikap terhadap *Flexible work arrangement* diduga memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat *Work-family conflict* pada karyawan wanita yang telah menikah. Semakin positif sikap individu terhadap fleksibilitas kerja, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Sebaliknya, semakin negatif sikap terhadap fleksibilitas kerja, maka semakin tinggi potensi munculnya *Work-family conflict*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

“Apakah terdapat hubungan antara sikap *flexible work arrangement* dan *work-family conflict* pada karyawan Wanita yang telah menikah?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap *flexible work arrangement* dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita yang telah menikah.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian teori mengenai hubungan antara sikap *Flexible work arrangement* dan *Work-family conflict*, khususnya dalam konteks psikologi industri dan organisasi.

#### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi terutama bagi pihak HRD dalam merancang kebijakan *Flexible work arrangement* yang diduga berperan penting dengan tingkat *Work-family conflict* khususnya pada karyawan wanita yang telah menikah.