

## HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK-FAMILY BALANCE* DENGAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA ISTRI YANG MENJALANI *DUAL-EARNER FAMILY*

Adriana Soekandar Ginanjar<sup>1\*)</sup>, Indira Primasari<sup>1</sup>, Rizqika Rahmadini<sup>1</sup>, Rima Woro Astuti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia

<sup>\*)</sup>E-mail: [adriana.soekandar@ui.ac.id](mailto:adriana.soekandar@ui.ac.id)

---

### Abstrak

Kepuasan pernikahan pada pasangan yang menjalani *dual-earner family* memiliki tantangan yang besar, terutama bagi istri, akibat tingginya stress yang bersumber dari pekerjaan maupun pernikahan dan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *work-family conflict* dan *work-family balance* terhadap kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani *dual earner family*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Kepuasan pernikahan diukur menggunakan *Couple Satisfaction Index*, *work-family conflict* diukur dengan menggunakan *Work-Family Conflict Scale*, sementara *work-family balance* diukur dengan *Work-Family Balance Scale*. Responden dalam penelitian ini adalah 181 istri yang merupakan pegawai penuh waktu di Jabodetabek, dipilih dengan teknik *convenience sampling*. Teknik *korelasi Pearson* digunakan sebagai metode dalam melakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berhubungan negatif secara signifikan dengan kepuasan pernikahan, terutama dalam dimensi *work-intervening with family* ( $r=-0,346$ ;  $p<0,01$ ). Sementara itu, terdapat korelasi yang positif antara *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri dalam *dual-earner family* ( $r=0,294$ ;  $p<0,01$ ). Penelitian ini menunjukkan bahwa menjalankan peran sebagai pekerja, istri, dan ibu dalam waktu yang bersamaan bukan hal yang mudah dan dapat menurunkan kepuasan pernikahan.

Kata kunci: *dual-earner family*, kepuasan pernikahan, wanita bekerja, *work-family balance*, *work-family conflict*

### The Relationship between Work-Family Conflict and Work-Family Balance with Marital Satisfaction of Wife in Dual-Earner Families

#### Abstract

Marriage satisfaction among couples in dual earner family faces greater challenges because of high stress from work and family, especially for the wives due to dominant role in the family. The aim of this cross-sectional study was to analyze the correlation of work-family conflict and work-family balance on wives' marital satisfaction in dual earner family. Marriage satisfaction was measured by the Couple Satisfaction Index, work-family conflict was measured using the Work-Family Conflict Scale, while work-family balance was measured using the Work-Family Balance Scale. The participants, selected with convenience sampling, were 181 wives who were full time employees and worked in Jabodetabek. Pearson Correlation technique was used for testing hypotheses. The results showed that work-family conflict was negatively related to marital satisfaction, especially work-intervening with family ( $r=-0,346$ ;  $p<0.01$ ). Meanwhile, work-family balance had positive correlation with marriage satisfaction ( $r=0,294$ ;  $p<0.01$ ). This research showed that fulfilling the role as a worker, wife, and mother at the same time is not easy and can decrease marital satisfaction.

Keywords: dual-earner family, marital satisfaction, working women, work-family conflict, work-family balance

---

### PENDAHULUAN

Jumlah tenaga kerja di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Menurut Badan Pusat Statistik, pada bulan Februari tahun 2019 tercatat 136,18 juta pekerja, meningkat sebesar 2,24 juta dibandingkan satu tahun sebelumnya. Persentase tertinggi adalah pada pekerja penuh waktu yaitu sebesar 69,96 persen. Peningkatan ini tidak hanya terjadi pada tenaga

kerja pria melainkan juga tenaga kerja wanita, walaupun jumlah tenaga kerja wanita lebih sedikit dibandingkan pria (BPS, 2019). Tingkat partisipasi wanita berpendidikan tinggi dalam pekerjaan juga cenderung meningkat, tidak hanya pekerja wanita yang belum menikah, tetapi juga wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Keputusan istri untuk bekerja didasarkan pada alasan dan pertimbangan tertentu, mulai dari pemenuhan kebutuhan

ekonomi keluarga hingga pemenuhan aktualisasi diri. Kondisi ini tentunya memengaruhi struktur keluarga, dari struktur tradisional menuju egaliter, dari *single-earner* menjadi *dual-earner*. *Dual-earner family* adalah pasangan baik suami maupun istri bekerja dan mendapatkan penghasilan, serta keduanya bersama-sama menjaga kehidupan berumah tangga (Steil, 2009).

Menjalani *dual-earner family* memiliki dampak positif dan negatif bagi pasangan. Dampak positifnya adalah peningkatan kondisi finansial yang dapat mendorong meningkatnya kualitas kesehatan, kualitas perawatan anak, dan kemampuan orang tua untuk menabung demi masa depan anak (Zaimah, 2019). Selain itu, masing-masing pasangan memiliki identitas diri yang lebih baik ketika berkegiatan dalam pekerjaan karena di dalam pekerjaan mereka mendapatkan pengakuan atas performa kerja yang baik (Masterson & Hoobler, 2014).

Di sisi lain, menjalani *dual-earner family* tidaklah mudah, terutama bagi wanita. Tekanan dan tuntutan peran dalam domain pekerjaan dan keluarga sangat berbeda dan membuat partisipasi dalam satu peran lebih sulit dibandingkan peran lainnya (Minnotte, Minnotte, & Bonstrom, 2014; Pedersen & Kilzer, 2013; Toffoletti & Starr, 2016). Salah satu masalah yang dihadapi *dual-earner family* adalah kemampuan dalam menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan (Barnett, Del Campo, Del Campo, & Steiner, 2003).

Ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan dapat membuat pasangan *dual-earner* mengalami kelelahan dan stres berlebihan. Apabila individu tidak dapat menyeimbangkan peran-peran tersebut maka individu tersebut akan rentan terhadap stres akibat konflik peran (Chen & Li, 2012). Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa pada aspek kehidupan keluarga, tuntutan berbagai peran dapat memengaruhi kepuasan keluarga, kepuasan hidup, dan kepuasan pernikahan (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Park & Fritz, 2015; Waismel-Manor, Levanon, & Tolbert, 2016; Xie, Shi, & Ma, 2017).

Pada pasangan yang telah menikah, salah satu aspek penting di dalam pernikahan adalah kepuasan pernikahan. Kepuasan pernikahan adalah evaluasi subjektif pasangan yang telah menikah terhadap hubungan romantis yang sedang dijalani (Fincham & Rogge, 2010; Fincham, Rogge, & Beach, 2018; Norton, 1983) dan dipandang sebagai evaluasi menyeluruh,

bukan menekankan pada dimensi penyusun kepuasan pernikahan (Norton, 1983). Kepuasan pernikahan ini merupakan salah satu tujuan terpenting dalam pernikahan (Heshmati, Behnampour, Arabameri, Khajavi, & Kohan, 2016) karena akan mengarah pada peningkatan kualitas pernikahan yang merupakan prediktor dari kebahagiaan dan kesehatan (Finkel, Slotterm, Luchies, Walton, & Gross, 2013). Sebaliknya, ketidakpuasan dalam pernikahan dapat mengarah pada perceraian (Apostolou, Constantinou, & Anagnostopoulos, 2018; Fallahchai, Fallahi, & Randall, 2019).

Banyaknya dampak dari kepuasan pernikahan menyebabkan pentingnya untuk mencari tahu faktor apa saja yang berperan dalam tercapainya kepuasan pernikahan, khususnya pada istri yang menjalani *dual-career family* karena fokus dan perhatiannya terbagi antara pernikahan, keluarga dan pekerjaan. Apabila tidak dapat menyeimbangkan peran-peran tersebut maka istri akan rentan terhadap stres akibat konflik peran (Chen & Li, 2012).

Lebih lanjut, tuntutan dan *stressors* pada satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan konflik pada peran lainnya (keluarga) yang kemudian dapat menurunkan tingkat kepuasan pada kedua peran tersebut (Bagherzadeh *et al.*, 2016; Pattusamy & Jacob, 2015). Sementara itu, hasil penelitian van Steenberg, Kluwer, dan Karney (2014) menunjukkan bahwa pengalaman yang didapatkan pada pekerjaan akan berdampak pada pernikahan, seperti stres kerja dapat menurunkan kepuasan pernikahan.

Di Indonesia, secara umum masyarakatnya lebih banyak yang memegang budaya patriarki, artinya laki-laki memiliki kontrol dan kekuasaan yang lebih besar dibandingkan wanita dalam berbagai aspek kehidupan di masyarakat (Sakina & Asiah, 2007). Adanya pengaruh budaya menyebabkan istri dalam *dual-earner family* dituntut untuk lebih mampu membagi waktu yang dimilikinya untuk pekerjaan, pasangan, merawat orang tua, dan anak. Walaupun bekerja, istri tetap memegang tanggung jawab lebih besar dalam pengasuhan anak dan mengurus rumah tangga dibandingkan suami. Keharusan untuk menjalankan berbagai peran tersebut akhirnya memunculkan tekanan yang saling bertentangan dari domain pekerjaan dan keluarga. Akibatnya, partisipasi dalam peran keluarga menjadi lebih sulit karena beban pekerjaan atau sebaliknya. Kondisi ini dikenal dengan istilah *work-family conflict* (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015; Liu *et al.*, 2015).

*Work-family conflict* merupakan bentuk dari konflik peran yang muncul dari tekanan peran yang bertolak belakang antara domain pekerjaan dan keluarga sehingga partisipasi pada salah satu peran menjadi lebih sulit akibat peran lainnya (Armstrong *et al.*, 2015; Liu *et al.*, 2015). Kondisi ini berpengaruh langsung kepada keluarga dan memberikan dampak kepada kehidupan pernikahan (Carroll, Hill, Yorgason, Larson, & Sandberg, 2013). Pada keluarga dengan suami dan istri yang sama-sama bekerja, kondisi menjalankan beberapa peran dalam waktu bersamaan merupakan beban mental yang lebih berat pada istri dibandingkan pada suami. Istri yang bekerja dibebani oleh dua tanggung jawab yang sama penting dan berat di waktu yang bersamaan. Akibat adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, istri dapat mengalami konflik akibat kurangnya waktu untuk menjalankan kedua peran, ketidakcocokan perilaku pada kedua peran, dan ketegangan yang muncul dalam menjalankan masing-masing peran (Tazekand, Nafar dan Keramati, 2013).

*Work-family conflict* merupakan variabel yang memiliki dua arah yang terdiri dari *work-intervening with family* (WIF) atau kondisi ketika pekerjaan mengganggu keluarga dan *family-intervening with work* (FIW) atau kondisi ketika keluarga mengganggu pekerjaan (Beigi, Shirmohammadi, & Kim, 2016; Mercado & Dilchert, 2017). Fellows, Chiu, Hill, dan Hawkins (2015) menemukan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepuasan pernikahan merupakan bagian dari kehidupan keluarga dan yang paling terkena dampak negatif dari *work-family conflict* (Bagherzadeh *et al.*, 2016).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda tentang arah *work-family conflict*. Menurut Keene dan Reynolds (2005), wanita cenderung mengalami arah FIW lebih banyak dibandingkan pria dan lebih merasakan stres akibat kekurangan waktu yang muncul akibat adanya *work-family conflict*. Sementara Frone (2003) menemukan bahwa pekerjaan memiliki lebih banyak efek negatif terhadap keluarga karena secara umum WIF dilaporkan lebih sering terjadi dibandingkan FIW.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu kepuasan pernikahan melalui hilangnya sumber daya (*resources*) seperti energi fisik, waktu, dan energi mental (Ahlin, Westerlund, Griep, & Hanson, 2017; Ferguson, Carlson, Zivnuska, & Whitten, 2012; Langdon & Sawang, 2018; Santa-Maria *et al.*, 2017). Istri

merasa mendapat beban pekerjaan yang berat di tempat kerja sehingga saat berada di rumah akan merasa sangat tertekan akibat tidak memiliki waktu yang cukup banyak untuk keluarga (Carlson *et al.*, 2000; Van Steenbergen *et al.*, 2014). Beban yang berat pada pekerjaan tersebut dapat menyita pikiran dan tenaga, sementara itu istri masih memiliki tanggung jawab kepada keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan performa dalam menjalankan tanggung jawab keluarga dapat menurun. Tuntutan peran yang berlebihan tersebut menyebabkan munculnya *role strain* yang dapat berujung kepada konflik peran (Creary & Gordon, 2016; Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015).

*Work-family conflict* terdiri dari tiga bentuk, yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based*. *Time-based conflict* adalah kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk berpartisipasi pada satu peran karena banyak digunakan untuk peran lainnya. Misalnya, beban waktu yang tinggi dalam pekerjaan mengganggu peran sebagai orang tua di keluarga. *Strain-based conflict* muncul ketika ketegangan dari salah satu peran berakibat sulitnya penyesuaian pada peran lainnya, seperti misalnya kinerja di tempat kerja menurun akibat ketegangan menghadapi masalah keluarga. Sementara *behavior-based conflict* merupakan konflik yang terjadi akibat adanya ketidakcocokan tingkah laku antara satu peran dengan peran lainnya. Sebagai contoh, seorang manajer dituntut untuk bertindak tegas, stabil secara emosional, dan cukup asertif, sementara di dalam keluarga individu dituntut untuk bersikap hangat, fleksibel, dan cenderung mengalah (Armstrong *et al.*, 2015; Liu *et al.*, 2015).

Di sisi lain, terdapat *dual-earner family* yang tetap memiliki kepuasan pernikahan yang baik walau masing-masing pasangan bekerja. Penelitian skala besar yang dilakukan oleh Yucel (2017) menunjukkan bahwa *family enrichment*, yaitu bagaimana pekerjaan berpengaruh positif terhadap keluarga dan demikian sebaliknya, berhubungan secara positif dengan kepuasan pernikahan. Jadi tidak selamanya pekerjaan berdampak negatif terhadap kehidupan pernikahan. Disamping itu, seimbangnnya peran antara pekerjaan dan keluarga juga dapat mencegah *role strain* yang mengarah pada stres dan penurunan kepuasan pernikahan (Barnett *et al.*, 2003). Oleh karena itu, penting untuk menjaga keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga yang disebut dengan istilah *work-family balance*.

Keberhasilan dalam memenuhi ekspektasi tersebut dikarenakan adanya negosiasi serta pembagian kerja yang baik antara individu dengan pasangan dan rekan kerja (Ferguson, Carlson, Kacmar, & Halbesleben, 2016; Pluut, Iliès, Curşeu, & Liu, 2018). Negosiasi yang dimaksud adalah membicarakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Tanggung jawab dalam keluarga dan pekerjaan perlu dibicarakan dengan rekan-rekan terkait, agar individu dapat menyesuaikan antara kemampuan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan (Pluut *et al.*, 2018).

Dalam domain keluarga, *work-family balance* berperan terhadap keberfungsian dan kepuasan keluarga. Hal tersebut dikarenakan kepuasan pernikahan merupakan salah satu komponen dari kepuasan keluarga. Oleh karenanya, dipercaya bahwa *work-family balance* juga memiliki hubungan dengan kepuasan pernikahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Barnett *et al.* (2003) dan Chen dan Li (2012) bahwa keseimbangan peran berasosiasi positif dengan kepuasan pernikahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa istri yang bekerja rentan terhadap *work-family conflict* yang berdampak negatif pada kepuasan pernikahan. Namun demikian, kemampuan istri untuk menyeimbangkan kedua peran dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pernikahan. Mengingat semakin meningkatnya jumlah wanita yang menjalani *dual-career family* di Indonesia dan belum banyaknya penelitian terkait kedua kondisi tersebut maka penting untuk meneliti hubungan dari *work-family conflict* dan *work-family balance* terhadap kepuasan pernikahan. Penelitian ini difokuskan pada wanita bekerja penuh waktu di daerah perkotaan (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi) dengan demikian hasilnya dapat memberikan gambaran tentang kondisi *dual-career family* di wilayah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani *dual earner family*. Hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri dalam *dual-earner family* dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri dalam *dual-earner family*.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain *cross-sectional*. Adapun kriteria subjek penelitian adalah wanita dengan status menikah yang berasal dari *dual-earner family*, berusia 20-60 tahun dan bekerja serta bertempat tinggal di Jabodetabek. Responden berpendidikan minimal SMA atau setara, bekerja penuh waktu (minimal 35 jam dalam seminggu), sudah bekerja di perusahaan saat ini minimal satu tahun, dan memiliki suami yang juga bekerja penuh waktu. Dengan menggunakan aplikasi *G-Factor version 3.1.9.2* pada effect size sebesar 0,3, koefisien *alpha error probability* sebesar 0,05, dan *power* sebesar 0,95 pada *one-tail*, jumlah responden dari penelitian ini adalah minimal 111. Jumlah responden yang berhasil didapatkan pada penelitian ini adalah 181 responden sehingga memenuhi jumlah minimal responden.

Proses pengambilan sampel dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling* atau dikenal dengan nama lain *accidental sampling* atau *haphazard sampling*. *Convenience sampling* adalah proses pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses dalam mendapatkan responden (Gravetter & Forzano, 2012). Kelemahan dari teknik ini adalah rentan terhadap bias karena peneliti hanya memiliki sedikit kontrol terhadap representasi populasi. Akan tetapi, teknik ini adalah salah satu teknik yang paling sering digunakan karena lebih mudah, tidak mahal, dan tidak menyita waktu yang banyak dibandingkan teknik lainnya. Untuk mengatasi kelemahan dari teknik *convenience sampling*, peneliti memastikan bahwa sampel yang dipilih sesuai dengan karakteristik responden. Disamping itu peneliti juga memberikan deskripsi yang jelas mengenai bagaimana proses pengambilan sampel dan gambaran dari sampel yang diperoleh (Gravetter & Forzano, 2012).

Peneliti melakukan pengambilan data setelah memperoleh *ethical clearance* dari Tim Kaji Etik Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Prosedur pengambilan data dilakukan dengan dua cara. Pertama, kuesioner disebarikan secara langsung dalam bentuk *booklet* kepada orang-orang yang sesuai dengan karakteristik responden. Peneliti meminta bantuan kepada teman dan saudara untuk membantu menyebarkan kuesioner. Kedua, kuesioner dikirim secara *online* melalui tautan *google-form*, disebarikan menggunakan media sosial. Informasi terkait perekrutan sampel berisi gambaran singkat penelitian, karakteristik

responden, dan kuesioner *online*. Dengan cara tersebut dapat diperoleh karakteristik sampel yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti.

*Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai salah satu bentuk konflik antar peran yang terjadi pada saat tekanan dari keluarga dan pekerjaan saling bertolak belakang sehingga mengakibatkan partisipasi pada salah satu peran menyulitkan partisipasi dalam peran yang lainnya (Armstrong *et al.*, 2015; Liu *et al.*, 2015). Variabel ini diukur menggunakan instrumen *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000) dengan menggunakan definisi *Work-Family Conflict* dari Greenhaus dan Beutell (1985). WFCS tersusun dari 18 pernyataan yang mencakup enam dimensi, yaitu *Strain-based WIF*, *Strain-based FIW*, *Behavior-based WIF*, *Behavior-based FIW*, *Time-based WIF*, dan *Time-based FIW*. Respon responden diukur melalui skala Likert dari rentang skor 1 hingga 5 ("sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju"). Semakin tinggi skor yang didapat maka semakin tinggi juga tingkat *work-family conflict* yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya. Alat ukur ini memiliki *item validity* berkisar antara 0,437-0,972 yang dilakukan dengan metode *corrected item-total correlation* dengan nilai reliabilitas nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,779.

*Work-family balance* merupakan ketercapaian seluruh ekspektasi dari peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang dijalankan bersama-sama (Omar & Zakaria, 2015). *Work-family balance* merupakan skor total yang diperoleh dari kuesioner *Work-Family Balance Scale* (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009). Skala ini terdiri dari 6 pernyataan dan respon responden diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5 ("sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju"). Validitas masing-masing pernyataan adalah diatas 0,77 yang diukur dengan metode *corrected item-total correlation* dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,93.

Kepuasan pernikahan didefinisikan sebagai evaluasi global tentang keadaan pernikahan seseorang (Norton, 1983) Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan pernikahan adalah *Couple Satisfaction Index* (CSI) (Funk dan Rogge, 2007). Kuesioner CSI menggunakan enam poin skala Likert dengan rentang 0-5, yaitu sangat tidak benar, sedikit benar, cukup benar, kebanyakan benar, hampir sepenuhnya benar, dan sepenuhnya benar. Dalam penelitian ini digunakan CSI-16 (terdiri

dari 16 pernyataan) yang telah diadaptasi oleh Melissa (2015). Validitas CSI-16 versi adaptasi berkisar 0,270 sampai 0,751, yang diukur dengan metode *corrected item-total correlation* dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,906.

CSI-16 dibagi kedalam lima bagian dan memiliki lima jenis respon. Setiap bagian memiliki jumlah pernyataan dan bentuk respon yang berbeda-beda. Bagian satu mengukur derajat kebahagiaan dalam hubungan, bagian dua mengukur seberapa jauh relasi dengan pasangan dirasakan berjalan dengan baik, dan bagian tiga mengukur sejauh mana hubungan dengan pasangan dirasakan positif. Pemenuhan kebutuhan dari hubungan dan pasangan serta perasaan subjek tentang hubungannya masing-masing diukur pada bagian empat dan lima. Skoring CSI dilakukan dengan cara menjumlahkan respon dari seluruh jawaban. Rentang skor dari skala ini adalah 0-81. Skor CSI dibawah 51,5 mengindikasikan terdapat ketidakpuasan yang nyata dalam hubungan (Funk & Rogge, 2007).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran demografis dan masing-masing variabel utama yakni kepuasan pernikahan, *work-life conflict*, dan *work life balance* responden. Peneliti menggunakan perhitungan korelasi *Pearson* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pada variabel yang diteliti. Sementara itu, untuk melakukan ketegorisasi terhadap hasil skor variabel *work-family conflict* dan *work-family balance*, dilakukanlah analisis dengan metode *hypothetical mean*. Berdasarkan kategorisasi tersebut, batas pisah untuk skor *work-family conflict* adalah 41 sehingga responden yang memiliki skor  $\geq 41$  dapat dikategorikan memiliki *work-family conflict* yang tinggi, sementara responden yang memiliki skor  $< 41$  dapat dikategorikan memiliki *work-family conflict* yang rendah. Adapun pada variabel *work-family balance*, responden yang memiliki skor  $< 15$ ,  $16 - 20$ ,  $\geq 21$  dapat dikategorikan memiliki *work-family balance* di tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Untuk seluruh prosedur analisis, software analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi *IBM SPSS Version 20.0*.

## HASIL

### Karakteristik Istri

Jumlah responden yang berhasil didapatkan dalam penelitian ini, yaitu 212 responden. Namun, data yang dapat diolah berjumlah 181 data.

Tabel 1 Gambaran umum responden penelitian (n=181)

Karakteristik responden	Kategori	Frekuensi (n)	Distribusi (%)
Usia	20-39	137	75,70
	40-60	44	24,30
Pendidikan terakhir	SMA/SMK/Sederajat	20	11,00
	D1-D3	18	9,90
	D4/S1	106	58,60
	S2-S3	37	20,40
Usia pernikahan	≤ 5 tahun	90	49,70
	6-10 tahun	34	18,80
	11-15 tahun	25	13,80
	16-20 tahun	19	10,50
Anak	>20 tahun	13	7,20
	Tidak memiliki anak	27	14,90
Tinggal serumah dengan	Memiliki anak	154	85,10
	Keluarga inti	121	66,90
Lokasi tempat kerja	Keluarga besar	60	33,10
	Jakarta	103	56,90
Masa kerja di tempat saat ini	Bogor	30	16,60
	Depok	9	5,00
	Tangerang	22	12,20
	Bekasi	17	9,40
Jenis pekerjaan	<2 tahun	23	12,70
	2-10 tahun	105	58,00
	>10 tahun	53	29,30
Jam kerja/minggu	Karyawan swasta	117	64,60
	Pegawai negeri sipil	38	21,00
	Karyawan BUMN	19	10,50
	Lain-lain (Dokter dan Guru)	7	3,90
	35-40	127	70,20
Penghasilan/bulan	>40	54	29,80
	< Rp 3.000.000	7	3,90
	> Rp3.000.000	116	64,10
	-	58	32,00
	Rp 10.000.000		
	> Rp 10.000.000		

Sejumlah kuesioner tidak dapat diolah karena responden ternyata tidak sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan, seperti misalnya bekerja kurang dari 35 jam per minggu, suami tidak bekerja, dan responden tidak bekerja di wilayah Jabodetabek.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada dalam kelompok usia dewasa muda, yaitu 20-39 tahun dengan lebih dari separuh

responden berpendidikan D4 atau S1. Selain itu, hampir separuh dari responden (49,70%) memiliki usia pernikahan berkisar 1-5 tahun, walaupun ada sejumlah kecil responden yang telah menikah lebih dari 20 tahun. Keseluruhan responden bekerja di daerah Jabodetabek dengan jumlah terbesar bekerja di Jakarta.

Selanjutnya, sebanyak 58 persen responden sudah bekerja di perusahaan saat ini selama 2-10 tahun dan jenis pekerjaan terbanyak adalah karyawan swasta (64,60%). Hasil lain menunjukkan bahwa tujuh dari sepuluh responden bekerja antara 35-40 jam/minggu dan sisanya lebih dari 40 jam/minggu. Pada aspek penghasilan, sebagian besar (64,61%) mengaku mendapatkan penghasilan antara Rp3.000.000 sampai Rp10.000.000 setiap bulannya.

### Kepuasan Pernikahan

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat variasi yang cukup besar pada tingkat kepuasan pernikahan istri. Sebagian besar istri (84,5%) merasa puas dengan pernikahan mereka, yaitu memiliki skor di atas 51,5. Hanya 28 orang (15,5%) yang menyatakan tidak puas dalam pernikahan saat ini. Hasil ini menunjukkan bahwa para istri yang menjalankan peran-peran sebagai karyawan, ibu, dan istri dalam waktu yang bersamaan tetap merasa puas dengan pernikahan yang mereka jalani.

### Work-Family Conflict

Mayoritas istri memiliki *work-family conflict* yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 50,80 persen responden terkategori sebagai istri bekerja dengan *work-family conflict* tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar istri yang berasal dari *dual-earner family* mengalami konflik peran antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai istri/ibu.

Tabel 2 Gambaran umum prosentase tingkat kepuasan pernikahan, *work-family conflict*, dan *work-family balance*

Aspek	Kategori	Skor	Presentase (%)
Kepuasan pernikahan	Tidak Puas	<51.5	15,5
	Puas	≥ 51.5	84,5
<i>Work-family conflict</i>	Rendah	< 41	49,20
	Tinggi	≥ 41	50,80
<i>Work-family balance</i>	Rendah	<15	3,3
	Sedang	16 - 20	26
	Tinggi	≥ 21	20,7

### Work-Family Balance

Pada aspek *work-family balance*, mayoritas responden memiliki skor yang tinggi ( $M=23.06$ ,  $SD=3,488$ ). Sedangkan skor minimum yang diperoleh adalah sebesar 12 dan skor maksimum sebesar 30. Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan mayoritas responden yaitu sebesar 70,7 persen memiliki tingkat *work-family balance* yang tinggi.

### Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan

Hasil analisis data (Tabel 3) menunjukkan, ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri dalam *dual earner family* ( $r = 0,346$ ;  $p < 0,01$ ). Hasil ini memperlihatkan, peningkatan *work-family conflict* akan diikuti dengan penurunan kepuasan pernikahan, sementara penurunan *work-family conflict* akan mengarah pada kenaikan kepuasan pernikahan. Selain itu, sebanyak 11,9 persen varians kepuasan pernikahan dapat dijelaskan oleh *work-family conflict*, sedangkan 88,1 persen sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat bagaimana arah *work-family conflict* berpengaruh pada kepuasan pernikahan. Hasilnya menunjukkan bahwa WIF (*work-intervening family*) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kualitas pernikahan dengan  $\beta = -0,632$ ,  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, konflik yang diakibatkan oleh dampak stres pekerjaan terhadap keluarga lebih memengaruhi menurunnya kepuasan pernikahan dibandingkan dengan stres keluarga yang berpengaruh negatif terhadap pekerjaan.

Tabel 3 Analisis *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>
Work-family conflict dan kepuasan pernikahan	-0,346**	0,000	0,119
Arah	Beta ( $\beta$ )	SE	Sig
<i>Work intervening with family</i> (WIF)	-0,632	2,00	0,002
<i>Family intervening with work</i> (FIW)	-0,224	2,38	0,34
Bentuk	Beta ( $\beta$ )	SE	Sig
<i>Time-based</i>	-0,170	0,311	0,585
<i>Strain-based</i>	-0,636	0,330	0,056
<i>Behavior-based</i>	-0,543	0,222	0,016*

Keterangan: \*\*Signifikan pada LoS 0,01 (*one-tailed*), \*Signifikan pada LoS 0,05

Selanjutnya, *work-family conflict* memiliki tiga bentuk di dalamnya, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Untuk memperdalam analisis dan mengetahui lebih lanjut mengenai peranan dari bentuk *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan maka peneliti kemudian melakukan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda mengenai bentuk *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan, diketahui bahwa *behavior-based conflict* memiliki  $\beta = -0,543$ ,  $p = 0,016$  ( $p < 0,05$ ), yaitu merupakan prediktor terbesar pada kepuasan pernikahan jika dibandingkan dengan dua bentuk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik akibat perbedaan tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan kepuasan pernikahan.

Sebagai analisis tambahan, dilakukan analisis terhadap data demografis. Beberapa hasil penting yang ditemukan adalah bahwa responden yang berada pada usia dewasa muda (20-39 tahun) memiliki tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada pada usia 40-69 tahun ( $t = 2,282$ ,  $p < 0,5$ ). Responden yang bekerja selama kurang dari 2 tahun memiliki *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja dua tahun atau lebih ( $F = 3,321$ ,  $p < 0,05$ ). Mereka yang bekerja lebih dari 40 jam/minggu juga ditemukan memiliki *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang menghabiskan waktunya di tempat kerja antara 35-40 jam/minggu ( $t = -2,753$ ,  $p < 0,05$ ).

### Hubungan antara Work-Family Balance dengan Kepuasan Pernikahan

Berbeda dengan hasil *work-family conflict*, analisis hasil menunjukkan adanya korelasi yang positif antara *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri dalam *dual-earner family* ( $r = 0,294$ ;  $p < 0,01$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat *work family balance* maka semakin tinggi pula kepuasan pernikahannya. Selanjutnya, untuk memperdalam analisis, peneliti juga melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui sumbangan peran kovariat terhadap variabel kepuasan pernikahan. Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa 8,9 persen varians kepuasan pernikahan dapat dijelaskan oleh *work family balance* dan sisanya oleh faktor-faktor lain.

Tabel 4 Analisis tingkat *work-family conflict* berdasarkan data demografis responden

Karakteristik responden	Kategori	N	M	Signifikansi	Keterangan
Usia	20-39	137	42,27	$t = 2,282$ $p = 0,024$ $p < 0,05$	Signifikan
	40-60	44	38,11		
Jam kerja/minggu	35-40 jam	127	39,87	$t = -2,753$ $p = 0,007$ $p < 0,01$	Signifikan
	>40 jam	54	44,54		
Masa kerja	<2 tahun	23	43,38	$F = 3,321$ $p = 0,038$ $p < 0,05$	Signifikan
	2-10 tahun	105	42,32		
	>10 tahun	51	38,19		

Analisis terhadap data demografis juga dilakukan pada variabel ini. Beberapa hasil penting adalah bahwa usia, jumlah anak, dan usia pernikahan berkorelasi dengan *work-family balance* pada istri yang menjalani *dual-earner family*. Korelasi usia dengan *work-family balance* adalah 0,228 ( $p < 0,01$ ), yang menunjukkan bahwa semakin bertambah usia istri maka kemampuannya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga juga semakin tinggi.

Tabel 5 Korelasi variabel demografi, *work-family balance*, dan kepuasan pernikahan

Variabel	1	2	3	4	5	6	7
Usia (1)	--						
Jumlah anak (2)	0,59 2	-					
Pendidikan (3)	0,18 3**	0,13 3*	-				
Usia pernikahan (4)	0,90 2**	0,61 3**	0,1 10	-			
Jam kerja (5)	- 0,02 4	- 0,07 3	0,0 52	- 0,0 22	-		
<i>Work-family balance</i> (6)	0,22 8**	0,14 2*	0,1 12	0,2 10	- 0,0 36	-	
Kepuasan pernikahan (7)	0,01 4	0,06 0	0,0 93	0,0 14	0,0 67	0,29 4**	

Keterangan: \*signifikan pada level 0,05; \*\*signifikan pada level 0.01

Korelasi antara jumlah anak dengan *work-family balance* sebesar  $r = 0,142$  ( $p < 0,05$ ), yaitu artinya semakin banyak jumlah anak yang dimiliki maka *work-family balance* semakin tinggi. Sementara korelasi antara usia pernikahan dengan *work-family balance* adalah sebesar  $r = 0,210$ , ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa *work-family balance* akan cenderung meningkat dengan bertambahnya usia pernikahan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang berada dalam pernikahan *dual-earner family*. Hasil ini mendukung penelitian sejumlah penelitian sebelumnya yang juga membuktikan adanya korelasi negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan hubungan, walaupun dalam istri bekerja yang berbeda (Fellows *et al.*, 2015; Minnotte *et al.*, 2014). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang menggunakan istri bekerja wanita bekerja di Indonesia (Handayani & Harsanti, 2017). Hubungan negatif pada hasil penelitian yang telah lalu dan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka diikuti dengan semakin rendah kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh individu tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka kepuasan pernikahan akan menurun, demikian juga sebaliknya. Keadaan konflik akibat memiliki beberapa peran memang seringkali dianggap sebagai mekanisme yang



bertanggung jawab terhadap hubungan negatif antara domain keluarga dan pekerjaan (Poms, Fleming, & Jacobsen, 2016). Ketika seseorang mengalami *work-family conflict* maka tekanan akibat waktu, ketegangan, atau perbedaan perilaku akan dialami. Pada akhirnya tekanan-tekanan tersebut dapat memunculkan kelelahan emosional yang kemudian berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan individu tersebut (Poms *et al.*, 2016).

Berdasarkan arah *work-family conflict*, dalam penelitian ini ditemukan bahwa arah *work-intervening with family* (WIF) atau kondisi pekerjaan mengganggu keluarga menjadi prediktor yang signifikan pada kepuasan pernikahan istri dibandingkan dengan arah *family-intervening with work* (FIW). Temuan dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Keene dan Reynolds (2005) yang menyatakan bahwa dibandingkan pria, wanita cenderung lebih banyak mengalami konflik keluarga yang mengganggu kinerja dalam pekerjaan atau *family-intervening with work*. Tingginya tingkat konflik pekerjaan yang berdampak negatif pada keluarga dapat disebabkan oleh beberapa hal. Salah satunya adalah tingginya tingkat keterlibatan pada pekerjaan dan banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja (Byron, 2005). Pada penelitian ini, responden yang dipilih adalah karyawan penuh waktu yang bekerja minimal 35 jam/minggu, bahkan sebagian bekerja lebih dari 40 jam/minggu. Kondisi ini menyebabkan waktu yang dimiliki istri untuk keluarganya menjadi terbatas. Selain itu, belum lagi kemacetan di kota besar yang harus dihadapi setiap hari, semakin mengurangi jumlah waktu dan energi yang dapat diberikan untuk keluarga.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa bentuk konflik yang menjadi prediktor signifikan terhadap kondisi kepuasan pernikahan pada istri dalam *dual-earner family* adalah *behavior-based conflict*, yaitu yang terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian perilaku antara satu peran dengan peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku tersebut membuat seseorang akhirnya menampilkan perilaku negatif seperti marah atau menarik diri sehingga akan berdampak kepada penurunan kepuasan pernikahan (Wortel, 2009). Dalam penelitian ini, mayoritas responden telah memiliki anak sehingga memiliki peran sebagai karyawan, istri dan juga ibu dalam waktu yang bersamaan. Penelitian ini menyumbangkan fakta bahwa tingginya perbedaan tuntutan diantara peran-peran tersebut mengarah pada menurunnya kepuasan pernikahan.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada tingkat *work-family conflict* apabila dilihat berdasarkan usia. Responden yang berusia 20 hingga 39 tahun (masa dewasa muda) mengalami konflik yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada pada masa dewasa madya. Perbedaan yang signifikan juga ditemukan pada jam kerja. Dari aspek jam kerja, responden yang menghabiskan lebih dari 40 jam per minggu memiliki tingkat konflik yang lebih tinggi. Kedua perbedaan pada tingkat *work-family conflict* tersebut dapat terjadi karena sebagian besar responden berada pada rentang usia dewasa muda, memiliki usia pernikahan 1-5 tahun, dan sudah memiliki anak. Akibatnya konflik peran yang dialami cenderung tinggi karena istri perlu mengalokasikan waktu, perhatian, dan tenaga untuk bekerja dan juga memelihara pernikahan dan mengurus anak. Waktu yang dihabiskan untuk mengurus anak, khususnya pada masa bayi, juga memiliki efek negatif pada penghasilan istri karena ia mengorbankan waktu dan energi untuk anaknya dibanding pada kariernya (Angelov, Johansson, & Lindahl, 2016; Evers & Sieverding, 2013; Molina, 2015)

Analisis terhadap variabel *work-family balance* dan kepuasan pernikahan menunjukkan hasil yang berlawanan dengan hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan. Penelitian ini membuktikan bahwa *work family balance* dapat meningkatkan kepuasan pernikahan. Hasil ini mendukung dan memperkaya penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dan kepuasan pernikahan (Barnett *et al.*, 2003; Carlson *et al.*, 2009; Chen & Li, 2012).

Istri yang berasal dari *dual-earner family* dihadapkan pada berbagai tanggung jawab peran yang harus dijalani, yaitu peran untuk mengurus anak, mengurus rumah tangga, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Seringkali tuntutan dan tekanan dalam domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga membuat partisipasi dalam kedua domain semakin sulit (Minnotte *et al.*, 2014). Keberhasilan dalam menyeimbangkan tuntutan dan tekanan peran akan mempermudah partisipasi dalam domain tersebut dan berdampak positif pada pernikahan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Barnett *et al.* (2003) yang menunjukkan bahwa level *work family balance* yang dipersepsi oleh individu memengaruhi persepsi kualitas pernikahan yang sedang

dijalani. Istri yang telah mencapai level *balance* dapat mengembangkan kemampuan pemecahan masalah dan lebih tahan terhadap stres. Ketika suatu masalah datang, maka individu dapat mencari solusi secara cepat dan dapat melihat suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang (Chen & Li, 2012). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain bahwa kemampuan membagi sumber daya secara merata berperan sebagai faktor penentu *well-being* (Carlson *et al.*, 2009; Chen & Li, 2012; Nohe *et al.*, 2015). Dengan demikian, saat terjadi masalah dalam hubungan pernikahan yang dikarenakan urusan pekerjaan maka individu dapat menangani masalah tersebut dengan cepat sehingga masalah tidak menjadi berlarut larut sehingga kepuasan pernikahan tetap stabil bahkan dapat meningkat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa usia responden berkorelasi positif dengan *work-family balance*, yang artinya semakin tinggi usia responden maka semakin tinggi tingkat *work-family balance*. Jika dikaitkan dengan tugas perkembangan, semakin dewasa seseorang maka tingkat *conscientiousness* yang dimiliki semakin tinggi, yang mungkin disebabkan oleh pengalaman kerja atau karena meningkatnya kematangan sosial dan stabilitas emosi yang semakin baik (Deepa, 2019; Leikas & Salmela-Aro, 2014). Dengan demikian, semakin dewasa seseorang maka pengetahuan mengenai bagaimana bertindak dan menyikapi kondisi-kondisi dalam hidup menjadi lebih baik. Ditinjau dari segi kognitif, mereka yang telah memasuki usia dewasa madya memiliki kemampuan *integrative thought*, artinya mereka mampu mengintegrasikan logika dengan intuisi dan emosi. Mereka juga menginterpretasikan informasi yang diperoleh menjadi sesuatu yang bermakna berdasarkan pengalaman hidup mereka. Dengan demikian, mereka akan lebih berhasil dalam mencapai keseimbangan dalam peran-perannya (Papalia & Martorell, 2014).

Penelitian VanSteenbergen, Kluwer, dan Karney (2014) menemukan bahwa faktor terkait pekerjaan dan keluarga yang berperan dalam kepuasan pernikahan adalah *work-family conflict* dan *work-family enrichment*. Tingginya *work-family conflict* akan mendorong stres dan penurunan performa dalam menjalankan peran pada domain keluarga. Sebaliknya jika tingkat *work-family enrichment* tinggi maka akan mendorong kepuasan pernikahan. Pengalaman yang didapatkan dari pekerjaan dapat diterapkan ketika menjalankan tanggung jawab peran di dalam keluarga disamping juga meningkatkan pengaruh positif individu

sehingga mendorong peningkatan performa dalam keluarga (van Steenbergen *et al.*, 2014). Penelitian-penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini yang juga membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh pada penurunan kepuasan pernikahan sementara *work-family balance* meningkatkan kepuasan pernikahan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan. Adanya peningkatan pada *work-family conflict* akan diikuti dengan penurunan pada kepuasan pernikahan, demikian juga sebaliknya. Sementara itu, *work-family balance* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan. Dengan demikian, semakin tinggi *work-family balance* maka semakin tinggi pula kepuasan pernikahan yang dimiliki.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah tidak dilibatkannya suami dalam pengambilan data padahal besar kemungkinan mereka juga mengalami konflik-konflik terkait pekerjaan dan keluarga dalam perkawinan yang lebih egaliter. Jumlah responden dalam penelitian ini juga perlu diperbanyak, terutama responden dari Jabodetabek yang bukan penduduk Jakarta, agar hasil penelitian lebih menggambarkan populasi yang dipilih. Disamping itu, cara pengambilan sampel dengan metode *nonprobability sampling* menghambat dilakukannya generalisasi hasil penelitian ini pada populasi. Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah adanya dua cara penyebaran kuesioner, yaitu secara langsung dan secara *online*. Perbedaan ini kemungkinan memengaruhi kualitas data yang terkumpul dan memiliki efek pada hasil penelitian secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lain dalam *dual-earner family* yang memengaruhi kepuasan pernikahan secara negatif dan positif, seperti stres internal dan eksternal, serta *coping* pada pasangan (*dyadic coping*). Bagi psikolog, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan untuk memberikan psikoedukasi dan konseling kepada wanita bekerja tentang pentingnya mencari strategi mengatasi *work-family conflict* dan mencapai *work-family balance* dan juga menjalin kerjasama suami-istri dalam menjalankan peran sebagai orang tua.

## DAFTAR PUSTAKA

- [BPS] Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2019). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019. Jakarta, ID: BPS Indonesia.
- Ahlin, J. K., Westerlund, H., Griep, Y., & Hanson, M. L. L. (2017). Trajectories of job demands and control: Risk for subsequent symptoms of major depression in the nationally representative Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *91*(3), 263–272. doi:10.1007/s00420-017-1277-0.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, *34*(3), 545–579. doi:10.1086/684851.
- Apostolou, M., Constantinou, C., & Anagnostopoulos, S. (2018). Reasons that could lead people to divorce in an evolutionary perspective: Evidence from Cyprus. *Journal of Divorce & Remarriage*, *60*(1), 27-46. doi:10.1080/10502556.2018.1469333.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, *42*(10), 1066–1082. doi:10.1177/0093854815582221.
- Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejad, A., Pourreza, A., & Ebadi, A. (2016). Relationship of work-family conflict with burnout and marital satisfaction: Cross-domain or source attribution relations. *Health Promotion Perspectives*, *6*(1), 31-36. doi:10.15171/hpp.2016.05.
- Barnett, K. A., Del Campo, R. L., Del Campo, D. S., & Steiner, R. L. (2003). Work and family balance among dual-earner working-class mexican-americans: Implications for therapists. *Contemporary Family Therapy*, *25*(4), 353-366.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Kim, S. (2016). Living the academic life: A model for work-family conflict. *Work*, *53*(3), 459–468. doi:10.3233/wor-152173.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(2), 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than work-family conflict and enrichment?. *Human Relations*, *62*(10), 1459-1486. doi:10.1177/001872670 9336500.
- Carlson, D. S., Kackmar, K., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(2), 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple communication as a mediator between work–family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, *35*(3), 530-545. doi:10.1007/s10591-013-9237-7.
- Chen, L. H. & Li, T. S. (2012). Role balance and marital satisfaction in taiwanese couples: An actor-partner interdependence model approach. *Social Indicator Research*, *107*(1), 187-199. doi:10.1007/s11205-011-9836-3.
- Creary, S. J., & Gordon, J. R. (2016). *Role conflict, role overload, and role strain: Encyclopedia of family studies*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Deepa, D. (2019). Personality Aging Pattern (PAP): An empirical study on personality traits in relation with work force age bands. *Shanlax International Journal of Management*, *7*(1), 57–60. doi:https://doi.org/10.34293/management.v7i1.563.
- Evers, A., & Sieverding, M. (2013). Why do Highly qualified women (still) earn less? Gender differences in long-term predictors of career success. *Psychology of Women Quarterly*, *38*(1), 93-106. doi:10.1177/0361684313498071.
- Fallahchahi, R., Fallahi, M., & Randall, A. K. (2019). A dyadic approach to understanding associations between job stress, marital quality, and dyadic coping for dual-career couples in Iran. *Frontiers in Psychology*, *10*(487), 1-32. doi:10.3389/fpsyg.2019.00487.
- Fellows, K. J., Chiu, H. Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2015). Work–family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*, *37*(4), 509–518. doi:10.1007/s10834-015-9450-7.
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). The supportive spouse at work: Does being

- work-linked help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 37–50. doi:10.1037/a0039538.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299-307. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.001.
- Fincham, F. D. & Rogge R. (2010). Understanding relationship quality : Theoretical challenges and new tools of assessment. *Journal of Family Theory & Review*, 2(4), 227-242. doi:10.1111/j.1756-2589.2010.00059.x.
- Fincham, F. D., Rogge, R., & Beach, S. R. H. (2018). *Relationship satisfaction*. In A. L. Vangelisti & D. Perlman (Eds.), *The Cambridge handbook of personal relationships* (p. 422–436). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Finkel, E. J., Slotter, E. B., Luchies, L. B., Walton, G. M., & Gross, J. J. (2013). A brief intervention to promote conflict reappraisal preserves marital quality over time. *Psychological Science*, 24(8), 1595-1601. doi:10.1177/0956797612474938.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington D.C, US: American Psychological Association.
- Funk, J. L., & Rogge, R. D. (2007). Testing the ruler with item response theory: Increasing precision of measurement for relationship satisfaction with the couples satisfaction Index. *Journal of Family Psychology*, 21(4), 572-583. doi:10.1037/0893-3200.21.4.572.
- Gravetter, F. J. & Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences 4th edition*. Boston, US: Wadsworth Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. doi:10.2307/258214.
- Handayani, N. S., & Harsanti, I. (2017). Kepuasan pernikahan: Studi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 92-99.
- Heshmati, H., Behnampour, N., Arabameri, S., Khajavi, S., & Kohan, N. (2016). Marital satisfaction in refereed women to gorgan health centers. *Iranian Journal of Psychiatry*, 11(3), 198-200. doi:27928253/PMC5139956.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299. doi:10.1177/0192513x04270219.
- Langdon, R. R., & Sawang, S. (2018). Construction workers' well-being: What leads to depression, anxiety, and stress?. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(2), 1-15. doi:10.1061/(asce)co.1943-7862.0001406.
- Leikas, S., & Salmela-Aro, K. (2014). Personality trait changes among young Finns: The role of life events and transitions. *Journal of Personality*, 83(1), 117–126. doi:10.1111/jopy.12088.
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 793–808. https://doi.org/10.1037/a0038387.
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2014). Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 75–93. doi:10.1002/job.1945.
- Melissa. (2015). *Hubungan antara materialisme dan dimensi kompetensi interpersonal dengan kepuasan hubungan pada emerging adulthood yang akan menikah di Jakarta Barat* (Skripsi). Jakarta, ID: Universitas Bina Nusantara.
- Mercado, B. K., & Dilchert, S. (2017). Family interference with work and its relationship with organizational citizenship and counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 406–415. doi:10.1111/ijisa.12195.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2014). Work–family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21–33. doi:10.1007/s10834-014-9420-5.
- Molina, J. A. (2015). Caring within the family: Reconciling work and family life. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 1–4. doi:10.1007/s10834-015-9441-8.

- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 522–536. doi:10.1037/a0038012.
- Norton, R. (1983). Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and Family, 45*(1), 141-151. doi: 10.2307/351302.
- Omar, M. K., & Zakaria, A. (2015). Conceptualising work-life balance: Extension of work-family balance. *Advanced Science Letters, 21*(6), 2155-2158. doi:10.1166/asl.2015.6240.
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2014). *Experience human development (12th ed.)*. New York, US: McGraw Hill Education.
- Park, Y., & Fritz, C. (2015). Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 557–566. doi:10.1037/a0037894.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2015). Testing the mediation of work-family balance in the relationship between work-family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology, 46*(2), 218–231. doi:10.1177/0081246315608527.
- Pedersen, D. E., & Kilzer, G. (2013). Work-to-family conflict and the maternal gatekeeping of dual-earner mothers with young children. *Journal of Family and Economic Issues, 35*(2), 251–262. doi:10.1007/s10834-013-9370-3.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 146*(2018), 1–13. doi:10.1016/j.obhdp.2018.02.001.
- Poms, L. W., Fleming, L. C., & Jacobsen, K. H. (2016). Work-family conflict, stress, and physical and mental health: A model for understanding barriers to and opportunities for women's well-being at home and in the workplace. *World Medical & Health Policy, 8*(4), 444-457. doi:10.1002/wmh3.211.
- Sakina, A. I., & Asiah, D. H. (2017). Menyoroti budaya patriarki di Indonesia. *Social Work Journal, 7*(1), 71-80. doi:https://doi.org/10.24198/share.v7i1.13820.
- Santa-Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Renneberg, B. (2017). The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers. *Police Quarterly, 21*(1), 109–134. doi:10.1177/1098611117743957.
- Steil, J. M. (2009). *Dual-earner couples*. In Reis, H. T. & Sprecher, S. (Eds.) *Encyclopedia of human relations*. (pp. 29-54). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tazekand, F. E., Nafar, N., & Keramati, R. (2013). The relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of social welfare organization at Tehran Branches. *Life Science Journal, 10*(6s), 804-812. doi:10.7537/marslsj1006s13.127.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization, 23*(5), 489–504. doi:10.1111/gwao.12133.
- VanSteenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-Family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 182 - 194. doi:10.1037/a0036011.
- Waismel-Manor, R., Levanon, A. & Tolbert, P.S. (2016). The impact of family economic structure on dual-earners' career and family satisfaction. *Sex Roles, 75*(7-8), 349–362. doi:10.1007/s11199-016-0620-3.
- Wortel, C. (2009). The relation of work-family conflict and work-family facilitation with marital satisfaction, through negative and positive behaviors (Master's Thesis). Utrecht, NL: Universiteit Utrecht.
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences, 113*(2017), 103–108. doi:10.1016/j.paid.2017.03.021.
- Yucel, D. (2017). Work-family Balance and Marital Satisfaction: The mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health, 7*(3), 175–195. doi:10.1177/2156869317713069.
- Zaimah, R. (2019). The probability factor influences the level of financial well-being of workers in Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space, 15*(3), 122-135. doi:10.17576/geo-2019-1503.