

---

## HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA ISTRI YANG MENJADI TULANG PUNGGUNG KELUARGA DI DESA JELEGONG RANCAEKEK

Fitria Rizqi Anggarwati, Dyah Rachman Kuswartanti, Nida Muthi Annisa  
Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
email : [fitriarizqy1999@gmail.com](mailto:fitriarizqy1999@gmail.com)

### *Abstract*

*A working wife will have an impact on the emergence of work-family conflict on the wife and this will be related to the wife's satisfaction with her marriage. This study aims to determine the relationship between work-family conflict and marital satisfaction for the wife who is breadwinner of the family at Jelegong Rancaekek village. Respondents in this study amounted to 75 wives with the criteria; living in Jelegong Rancaekek Village, working and being the breadwinner and living in the same house with their husband. The method of research used quantitative with correlational research. The population and sample technique used is population research, the data collection method used a questionnaire in the form of a questionnaire and the research using two measuring, namely the work-family conflict measurement (WFC) and the marital satisfaction measurement (ENRICH). The data analysis technique used in this study uses the product-moment technique with the help of SPSS version 22. Based on the results of data analysis, the significance level is 0.000 with a correlation value of 0.722. This shows that work-family conflict has a positive relationship with marital satisfaction for the wife who is the breadwinner of the family in Jelegong Rancaekek Village, so it can be interpreted that the higher the work-family conflict, the marital satisfaction will increase, and vice versa.*

**Keywords :** *Work-family conflict, Marital satisfaction, Wife who is breadwinner of the family.*

### 1. PENDAHULUAN

Setiap pasangan yang telah menikah tentu menginginkan pernikahan yang harmonis dan bahagia. Keluarga yang harmonis menurut Daradjat (1994) yaitu suatu keadaan dimana anggota keluarga tersebut bersatu dengan menjalankan kewajibannya masing-masing, mendapatkan haknya dalam keluarga, saling menyayangi, saling pengertian dan komunikatif dalam melakukan kerjasama yang baik antara anggota keluarga. Kewajiban tersebut tercatat dalam undang-undang pernikahan pasal 34 ayat 1, yang menjelaskan suami berkewajiban untuk melindungi istrinya dan wajib mencukupi seluruh kebutuhan rumah tangga semampunya, kemudian pada pasal 34 ayat 2 dijelaskan bahwa istri berkewajiban mengatur rumah tangga. Selain kewajiban yang telah dipaparkan oleh undang-undang pernikahan, Bastiar (2018)

memaparkan hak-hak yang diperoleh oleh suami dan istri diantaranya yaitu istri berhak atas harta benda, kasih sayang dan rasa aman. Sedangkan hak suami ialah memimpin, mengatur keluarga dan mendapat rasa hormat yang diberikan oleh istri. Ketika kebutuhan rumah tangga yang seharusnya terpenuhi oleh suami tidak tercukupi, biasanya istri akan membantu suami dalam mencukupi kebutuhan rumah tangga dengan bekerja. Stefani, dkk. (2000) menjelaskan bahwa tuntutan ekonomi dapat menjadi salah satu pendorong bagi para istri untuk memasuki dunia kerja. Istri yang bekerja memiliki kewajiban tambahan selain menjadi ibu rumah tangga, dia juga memiliki kewajiban sebagai seorang karyawan. Apperson (2002) menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work-family conflict* pada wanita yang bekerja cenderung lebih besar dibandingkan pria. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan

pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak yang membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995, dalam Apperson *et al*, 2002). Menurut Pratama (2018) *work-family conflict* yang di alami wanita bekerja yaitu menjadi ibu rumah tangga dan menjadi seseorang yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, apabila individu tersebut tidak mampu menjalankan kedua perannya yang muncul dalam waktu yang sama dan saling bertentangan, maka akan terjadi sebuah *work-family conflict*. *Work-family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah konflik pekerjaan-keluarga sebagai tekanan-tekanan yang timbul secara bersamaan dari pekerjaan dan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) juga menyatakan beberapa gejala wanita yang mengalami *work-family conflict* yaitu wanita memiliki perasaan bersalah terhadap suami dan merasa berkurangnya ketersediaan waktu luang untuk memperhatikan keluarga juga merasa sulit mengontrol perilaku yang dilakukan akibat beban pekerjaan dan beban untuk mengurus keluarga, beban kerja yang berlebihan membuat wanita menjadi tertekan dan mengakibatkan menurunnya semangat bekerja. Riskasari (2016) menyatakan konsekuensi lain yang dapat muncul dari adanya *work-family conflict* yang dialami oleh para ibu yang bekerja yaitu adanya penurunan kesehatan baik fisik maupun psikis. Didukung oleh Kusumastuti (2020) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif pada ibu yang bekerja. Dampak tersebut mempengaruhi kondisi fisik dan psikis yang ditandai dengan adanya gejala kurang fokus dalam melakukan suatu aktivitas, mudah lelah, mudah marah dan mudah khawatir.

Gejala wanita yang mengalami *work-family conflict* tersebut juga dirasakan oleh para istri yang menjadi tulang punggung di Desa Jelegong Rancaekek. Peneliti menemukan sebanyak 75 orang istri yang bekerja dengan suami yang menganggur. Dari hasil wawancara dengan 12 istri yang bekerja, semua mengatakan bahwa mereka merasa sulit untuk mengontrol emosi. Ketika ada permasalahan kecil dalam keluarga istri merasa bahwa hal

tersebut adalah masalah yang besar, menurut istri hal tersebut terjadi karena banyaknya tekanan yang timbul dari rumah maupun tempat bekerja. Banyaknya tekanan tersebut justru membuat istri tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan dirumah maupun ditempat bekerja. Selain itu, setengah diantaranya merasa bersalah kepada anak karena kurangnya ketersediaan waktu untuk mengurus dan memperhatikan tumbuh kembang anak.

Istri yang menjadi tulang punggung merasa kesulitan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dengan urusan rumah tangga. Ketika istri harus mengerjakan pekerjaan di rumah, dalam waktu yang bersamaan istri juga harus memperhatikan pekerjaan di tempat ia bekerja. Kondisi tersebut membuat istri membutuhkan dukungan dari suami untuk membantunya mengerjakan tuntutan-tuntutan yang muncul. Sebagian mereka mengharapkan adanya pembagian tugas yang adil misalnya ketika istri harus bekerja mencari nafkah, suaminya dapat mengerjakan pekerjaan rumah atau membantu mereka dalam mengurus anak di rumah. Istri juga merasa adanya tuntutan peran yang berbeda antara peran di tempat kerja dan peran di rumah. Perbedaan tuntutan peran tersebut yaitu apabila istri sedang dirumah, suami dan anak-anaknya berharap istri menjadi sosok ibu yang selalu perhatian, selalu mengajak anaknya berdiskusi dalam hal apapun dan tidak mudah marah. Sedangkan saat bekerja, istri dituntut menjadi seorang yang cekatan, tidak boleh banyak berdiskusi saat bekerja dan harus mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Ketidakmampuan untuk menjalankan tuntutan peran tersebut tidak jarang menimbulkan pertentangan, perselisihan dan bahkan berakhir dengan perceraian antara suami dan istri (Dewi & Basti, 2008).

Memiliki peran ganda akan membuat istri mengalami *work-family conflict*, oleh sebab itu dukungan keluarga terutama suami diharapkan menjadi hal yang dapat mengurangi atau bahkan mengatasi *work-family conflict* yang dialami oleh istri (Julianti dan Prasetya, 2016). Berdasarkan pernyataan dari 7 istri yang menjadi tulang punggung, mereka merasa tidak diberi dukungan oleh suami secara finansial dan moral. Dukungan finansial yang dimaksud istri

yaitu istri merasa suami kurang berusaha mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan dukungan moral yang dimaksud istri yaitu istri merasa suami tidak memberi perhatian, merasa suami tidak membantu mengerjakan pekerjaan rumah ketika istri sedang lelah bekerja dan hanya menuntut istri untuk mengerjakan pekerjaan rumah.

Larasati (2013) menyatakan bahwa dukungan dari suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan membantu mengerjakan tugas rumah tangga memiliki keterkaitan dengan kepuasan pernikahan istri. Handayani dan Harsanti (2017): Saudi, dkk. (2018): Trifani dan Hermaleni (2019) menyatakan bahwa *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan memiliki hubungan yang negatif. Mereka menjelaskan bahwa semakin rendah *work family conflict* pada wanita yang bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan pernikahannya begitupun sebaliknya. Desmita (2005) menyatakan bahwa banyaknya tuntutan pada istri yang bekerja dapat menimbulkan *work-family conflict* dan hal tersebut mempengaruhi kepuasan pernikahannya. Kondisi suami yang tidak bekerja dan tidak membantu istri secara finansial dan moral juga mempengaruhi kepuasan istri terhadap pernikahannya. Wulandari, dkk. (2019) menjelaskan untuk mencapai kepuasan pernikahan maka dapat terlihat dari seberapa baik pasangan tersebut mengevaluasi hubungan pernikahan mereka apakah memuaskan atau tidak.

Kepuasan pernikahan adalah evaluasi subjektif dari suami atau istri atas kehidupan pernikahannya berdasarkan puas, bahagia dan pengalaman menyenangkan yang dilakukan bersama (Fowers & Olson, 1993). Fowers dan Olson (1993) mengklasifikasikan aspek-aspek kepuasan pernikahan diantaranya yaitu; isu kepribadian, komunikasi, pemecahan masalah, manajemen finansial, kegiatan di waktu luang, hubungan seksual, anak dan pengasuhan, keluarga dan teman-teman, kesamaan peran, dan orientasi agama. Kondisi yang peneliti temukan dilapangan mengenai kepuasan pernikahan istri tergambar dari aspek-aspek kepuasan pernikahan yaitu sebanyak 15 istri

yang bekerja menjadi tulang punggung memiliki komunikasi yang kurang efektif contohnya ketika ada permasalahan, saat istri dan suami memiliki perbedaan sudut pandang istri memilih untuk diam dan kurang terbuka untuk berdiskusi membahas permasalahan yang akan diselesaikan. Terdapat juga sebanyak 6 istri apabila membahas permasalahannya dengan suami, keduanya selalu berujung dengan nada yang tinggi saat berdiskusi. Cara pengambilan keputusan rumah tangga mayoritas lebih didominasi oleh istri, misalnya dalam masalah keuangan rumah tangga segala pengeluaran biaya rumah tangga semuanya diatur oleh istri. Hal tersebut menyebabkan sebanyak 8 orang suami merasa kurang dihargai dalam mengutarakan pendapatnya. Akan tetapi, istri dari suami tersebut juga merasakan bahwa ia kurang dihargai oleh suaminya. Masalah yang memicu pertengkaran atau perselisihan bukan hanya dari faktor ekonomi, namun dari faktor pola pengasuhan anak, sebanyak 10 orang istri yang merasa bahwa terdapat keinginan yang berbeda dalam cara pola asuh dengan suaminya terhadap anak. Sebanyak 34 istri sepakat bahwa rasa kasih sayang suami kepada istri berubah karena istri merasa suami tidak lagi memberikan perhatian ketika istri kelelahan setelah bekerja. Menurut Papalia (2008) seorang istri yang bekerja berkecenderungan lebih kecil untuk bertahan dalam pernikahannya saat merasa tidak puas terhadap pernikahannya; dan wanita yang berada dalam ketidakpuasan pernikahan ini akan berkecenderungan lebih besar untuk memulai perceraian. Adanya permasalahan mengenai *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan yang dialami oleh istri yang menjadi tulang punggung tersebut membuat peneliti ingin mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja menjadi tulang punggung di desa Jelegong Rancaekek.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai tekanan-tekanan yang timbul secara bersamaan dari pekerjaan dan peran keluarga. Khan (dalam

Greenhaus dan Beutell 1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi seseorang dalam peran keluarga menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran pekerjaan. Anoraga (1992) menyebutkan *work-family conflict* merupakan suatu konflik atau pertentangan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga, dimana individu sering kali mengalami tekanan berkaitan dengan kedua kepentingan tersebut.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) untuk mengetahui *work-family conflict* mengacu pada tiga aspek yaitu :

a. *Time-Based Conflict*

Yaitu waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas dalam satu peran umumnya tidak dapat digunakan juga untuk aktivitas dalam peran yang lain. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif dengan jumlah jam kerja per minggu (Burke, Keith & Schafer, Pleck (1980)). Selain banyaknya jam kerja per minggu, ketidakfleksibelan jadwal jam kerja dapat menjadi konflik pekerjaan-keluarga (Pleck, 1980). Akan tetapi tidak dapat diasumsikan juga bahwa jam kerja yang fleksibel akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Jadi orientasi pribadi seorang karyawan dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga tergantung pada bagaimana komitmen waktu individu tersebut untuk peran pekerjaan. Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan bahwa individu yang telah menikah mengalami lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga dibanding dengan individu yang belum menikah. Memiliki tanggung jawab utama untuk membesarkan anak memungkinkan menjadi kontributor yang signifikan untuk konflik pekerjaan-keluarga (Bohen & Viveros-Long, 1981). Kesimpulannya adalah jadwal kerja, orientasi kerja, pernikahan, anak-anak dan pola pekerjaan pasangan semuanya dapat menjadi tekanan bagi istri untuk berpartisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga. Konflik ini terjadi ketika tekanan waktu tidak sesuai antara tuntutan suatu peran dengan tuntutan peran lainnya.

b. *Strain-Based Conflict*

Bentuk kedua dari konflik pekerjaan-keluarga yaitu timbulnya ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran. *Strain-Based Conflict* konsisten dengan dimensi kelelahan/iritabilitas yang diidentifikasi oleh Pleck (1980) yang menjelaskan bahwa ketika ada ketegangan dalam satu peran maka akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lain. Ketegangan yang diciptakan seseorang dalam menjalankan suatu peran membuat individu tersebut sulit untuk memenuhi tuntutan orang lain. Oleh karena itu, setiap karakteristik peran pekerjaan ataupun peran keluarga yang menghasilkan ketegangan, dapat berkontribusi pada konflik pekerjaan-keluarga. Bartolome dan Evans (1980) menyatakan bahwa peristiwa yang membuat stress di tempat bekerja (khususnya menghadapi pekerjaan baru, beradaptasi dengan pekerjaan yang buruk dan kekecewaan karena harapan yang tidak terpenuhi) dapat menghasilkan suatu ketegangan, kelelahan, kekhawatiran atau frustrasi yang membuat sulit mengejar kehidupan lain selain pekerjaan yang memuaskan. Kanter (1997) juga telah mengamati bahwa “kelelahan interaksi” ditempat bekerja akan membuat seseorang menarik diri dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dirumah.

c. *Behavior-Based Conflict*

Yaitu suatu pola perilaku tertentu dalam suatu peran yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. Misalnya seorang pria yang bekerja memiliki gaya perilaku impersonalitas, logika, kekuasaan dan otoritas, gaya perilaku tersebut tidak sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh anak-anak dalam keluarga. Dalam berkeluarga, seseorang diharapkan menjadi pribadi yang hangat, mengurus tiap anggota lain, emosional dan selalu berinteraksi dengan yang lainnya. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan peran yang berbeda, dia mungkin mengalami konflik antar peran.

**Faktor-faktor Work-family Conflict**

Stoner dkk (1990) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu :

- a. *Time pressure*, yaitu adanya tekanan yang dirasakan karena waktu yang digunakan dalam memenuhi satu peran tidak cukup untuk memenuhi peran lainnya.
- b. *Family size and support*, yaitu jumlah anggota keluarga dan bagaimana keluarga tersebut mampu memberi support. Apabila individu yang memiliki konflik peran ganda memiliki anggota keluarga yang banyak, maka konflik pun akan semakin bertambah. Akan tetapi apabila individu tersebut mendapatkan banyak dukungan yang diberikan keluarga, maka konflik akan semakin berkurang.
- c. Kepuasan kerja, yaitu apabila individu merasa puas dengan pekerjaannya, maka konflik peran ganda yang dirasakan akan semakin berkurang.
- d. Kepuasan pernikahan, seorang istri akan memiliki konsekuensi yang negatif terhadap kepuasan pernikahannya apabila ia bekerja karena akan membuat istri dihadapkan dengan konflik peran ganda.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya jumlah karyawan dalam perusahaan yang memungkinkan dapat memberi pengaruh terhadap konflik peran ganda seseorang.

**Kepuasan Pernikahan**

Kepuasan pernikahan adalah evaluasi subjektif dari suami atau istri atas kehidupan pernikahannya berdasarkan puas, bahagia dan pengalaman menyenangkan yang dilakukan bersama (Fowers & Olson, 1993). Kepuasan pernikahan menurut Mackey & O'Brien (1999) adalah pengalaman individu dalam hubungan yang paling bermakna didalam kehidupannya. Bradbury, Fincham, dan Beach (2000) mendefinisikan kepuasan pernikahan sebagai refleksi perasaan yang positif yang dialami oleh pasangan suami istri dalam menjalani suatu hubungan sehingga memungkinkan sebuah pernikahan dapat dipertahankan. Sedangkan menurut Weiss (Pinsof & Lebow, 2005), kepuasan pernikahan adalah suatu pengalaman subjektif, berupa perasaan dan perilaku yang

didasari oleh faktor-faktor dari individu yang dipengaruhi oleh kualitas interaksi dalam pernikahan yang sedang dijalani.

Aspek-aspek kepuasan pernikahan menurut Olson & Fowers (1993), pada ENRICH Marital Satisfaction Scale. Beberapa aspek kepuasan pernikahan tersebut, yaitu :

- a. *Komunikasi (Communication)*  
Komunikasi yang dimaksud dapat dilihat dari bagaimana perasaan dan sikap individu dalam berkomunikasi dengan pasangannya. Aspek ini berfokus pada tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh individu terhadap pasangannya dalam membagi dan menerima informasi secara emosional dan kognitif.
- b. *Aktivitas bersama (Leisure Activity)*  
Aspek ini mengukur pada pilihan kegiatan untuk mengisi waktu luang, merefleksikan aktivitas sosial versus aktivitas personal. Aspek ini juga melihat apakah suatu kegiatan dilakukan sebagai pilihan bersama serta harapan-harapan mengisi waktu luang bersama pasangan atau sebaliknya.
- c. *Orientasi keagamaan (Religious Orientation)*  
Aspek ini mengukur makna keyakinan beragama serta bagaimana pelaksanaannya dalam kehidupan sehari-hari. Jika seseorang memiliki keyakinan beragama, dapat dilihat dari sikapnya yang perduli terhadap hal-hal keagamaan dan mau beribadah. Umumnya, setelah menikah individu akan lebih memperhatikan kehidupan beragama. Orangtua akan mengajarkan dasar-dasar dan nilai-nilai agama yang dianut kepada anaknya. Mereka juga akan menjadi teladan yang baik dengan membiasakan diri beribadah dan melaksanakan ajaran agama yang mereka anut.
- d. *Pemecahan masalah (Conflict Resolution)*,

Aspek ini mengukur persepsi suami istri terhadap suatu masalah serta bagaimana penyelesaiannya. Diperlukan adanya keterbukaan pasangan untuk mengenal dan memecahkan masalah yang muncul serta strategi yang digunakan untuk mendapatkan solusi terbaik. Aspek ini juga menilai bagaimana anggota keluarga saling mendukung dalam mengatasi masalah bersama-sama serta membangun kepercayaan satu sama lain.

e. Manajemen keuangan (*Financial Management*)

Aspek ini berfokus pada bagaimana cara pasangan mengelola keuangan mereka. Aspek ini mengukur pola bagaimana pasangan membelanjakan uang mereka dan perhatian mereka terhadap keputusan finansial mereka. Konsep yang tidak realistis, yaitu harapan-harapan yang melebihi kemampuan keuangan, harapan untuk memiliki barang yang diinginkan, serta ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat menjadi masalah dalam pernikahan (Hurlock, 1999). Konflik dapat muncul jika salah satu pihak menunjukkan otoritas terhadap pasangan yang juga tidak percaya terhadap kemampuan pasangan dalam mengelola keuangan.

f. Orientasi seksual (*Sexual Orientation*)

Aspek ini berfokus pada refleksi sikap yang berhubungan dengan masalah seksual, tingkah laku seksual, serta kesetiaan terhadap pasangan. Penyesuaian seksual dapat menjadi penyebab pertengkaran dan ketidakbahagiaan apabila tidak tercapai kesepakatan yang memuaskan. Kepuasan seksual dapat terus meningkat seiring berjalannya waktu. Hal ini dapat terjadi karena kedua pasangan telah memahami dan mengetahui kebutuhan mereka satu sama lain, mampu mengungkapkan hasrat dan cinta mereka, dan dapat membaca tanda-tanda yang diberikan pasangan sehingga dapat tercipta kepuasan bagi pasangan suami istri.

g. Keluarga dan teman (*Family and Friend*)

Aspek ini menunjukkan perasaan dalam berhubungan dengan anggota keluarga dan keluarga dari pasangan juga teman-teman, serta menunjukkan harapan untuk mendapatkan kenyamanan dalam menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman-teman.

h. Anak-anak dan pengasuhan (*Children and Parenting*)

Aspek ini mengukur sikap dan perasaan terhadap tugas mengasuh dan membesarkan anak. Fokusnya adalah bagaimana individu dan pasangan menerapkan keputusan mengenai disiplin anak, cita-cita terhadap anak serta bagaimana pengaruh kehadiran anak terhadap hubungan dengan pasangan. Kesepakatan antara pasangan dalam hal mengasuh dan mendiidk anak penting halnya dalam

pernikahan. Orang tua biasanya memiliki cita-cita pribadi terhadap anaknya yang dapat menimbulkan kepuasan bila itu dapat terwujud.

i. *Personality Issues*

Aspek ini melihat penyesuaian diri dengan tingkah laku, kebiasaan-kebiasaan serta kepribadian pasangan. Biasanya sebelum menikah individu berusaha menjadi pribadi yang menarik untuk mencari perhatian pasangannya bahkan dengan berpura-pura menjadi orang lain. Setelah menikah, kepribadian yang sebenarnya akan muncul. Setelah menikah perbedaan ini dapat memunculkan masalah. Persoalan tingkah laku pasangan yang tidak sesuai harapan dapat menimbulkan kekecewaan, sebaliknya jika tingkah laku pasangan sesuai yang diinginkan maka akan menimbulkan perasaan senang dan bahagia.

j. Kesamaan Peran (*Equalitarium Role*)

Aspek ini mengukur perasaan dan sikap individu mengenai peran pernikahan dalam keluarga. Aspek ini berfokus pada pekerjaan ditempat bekerja, pekerjaan rumah, seks, dan peran sebagai orang tua. Suatu peran harus mendatangkan kepuasan pribadi. Misalnya; suami dapat bekerjasama dengan istri sebagai rekan yang baik di dalam maupun di luar rumah. Suami tidak mempermasalahkan peran istri dalam pekerjaannya.

### Faktor-Faktor Kepuasan Pernikahan

Menurut Hurlock (2012) dalam Widyastuti (2017) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan dalam penyesuaian terhadap pasangan, yaitu:

a. Konsep Pasangan yang Ideal

Dalam memilih pasangan, pria ataupun wanita akan memiliki konsep pasangan ideal yang dibentuk selama ia tumbuh dewasa. Semakin sedikit kemampuan untuk beradaptasi dengan realita, maka individu tersebut akan semakin sulit untuk beradaptasi dengan pasangan mereka.

b. Pemenuhan Kebutuhan

Yaitu suatu kondisi ketika pasangan suami dan istri mampu beradaptasi terhadap berbagai kondisi yang dialami dengan baik secara bersama-sama. Penyesuaian baik yang dimaksud yaitu pasangan harus memenuhi

kebutuhan selama menjalin pernikahan. Pasangan harus saling membantu pasangan lainnya untuk memenuhi seluruh kebutuhan tersebut.

c. Kesamaan Latar Belakang

Latar belakang suami dan istri akan mempengaruhi bagaimana cara penyesuaian diri selama pernikahan antara suami dan istri. Apabila mereka memiliki latar belakang yang sama maka akan semakin mudah untuk mereka saling menyesuaikan diri.

d. Minat dan Kepentingan

Apabila istri dan suami memiliki minat yang sama dalam pernikahan maka tentunya mereka akan memiliki kepentingan yang sama pula. Hal tersebut akan membuat istri dan suami mudah menyesuaikan diri untuk memprioritaskan kepentingan bersama yang dilakukan secara bersama-sama.

e. Keserupaan Nilai

Keserupaan nilai yaitu ketika suami dan istri memiliki penyesuaian diri yang baik dan hal tersebut akan membentuk mereka memiliki nilai-nilai kehidupan yang serupa.

f. Konsep Peran

Yaitu setiap individu yang memiliki konsep tersendiri terhadap pasangannya tentang bagaimana seharusnya pasangan berperan dalam keluarga. Apabila konsep individu terhadap pasangannya tidak sesuai dengan harapan maka akan menimbulkan suatu konflik dan penyesuaian diri yang buruk.

g. Perubahan dalam Pola Hidup

Perubahan pola hidup terjadi ketika seseorang mampu mengorganisasikan dan menyesuaikan diri dalam perubahan pola kehidupan dalam kegiatan sehari-hari setelah menikah.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang peneliti melalui pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) berupa angket untuk mencari kuantitas pada suatu fenomena dan untuk membangun penelitian secara numerik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional, yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja menjadi tulang punggung keluarga. Penelitian ini dilakukan kepada 75 istri yang bekerja menjadi tulang punggung keluarga dengan kondisi suaminya menganggur yang bertempat tinggal di desa Jelegong, Rancaekek.

Teknik pengumpulan data pada variable *work-family conflict* menggunakan alat ukur *work-family conflict (WFC)* yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya yaitu Stephen dan Sommer (1996). Alat ukur ini disusun berdasarkan aspek-aspek *work-family conflict* menurut Greenhaus&Beutell (1985) yang terdiri dari dimensi *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict* dan *Behaviour-Based Conflict* yang tersusun dari 14 item dengan reliabilitas 0,986. Pemberian skor bergerak dari 4(SS) sampai dengan 1 (STS) untuk item *favorable*, sedangkan pemberian skor untuk item *unfavorable* bergerak dari 1 (STS) sampai dengan 4 (SS).

Teknik pengumpulan data pada variable kepuasan pernikahan menggunakan alat ukur kepuasan pernikahan (*ENRICH*) *marital satisfaction* yang disusun oleh Fowers & Olson (1993) kemudian dikembangkan oleh Hermaleni (2018) yang terdiri dari 43 item dengan reliabilitas sebesar 0,946. Pemberian skor bergerak dari 4(SS) sampai dengan 1 (STS) untuk item *favorable*, sedangkan pemberian skor untuk item *unfavorable* bergerak dari 1 (STS) sampai dengan 4 (SS).

#### a. Variable Penelitian

Variable bebas dalam penelitian ini adalah *Work-family Conflict*. Variable terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan pernikahan.

#### b. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian dilakukan teknik analisis data yang diawali dengan pengujian normalitas menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikansi ( $p > 0,05$ ) dan dilakukan uji linearitas menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang ditentukan berdasarkan hasil dari uji asumsi yang telah

dilakukan. Saat uji asumsi, data yang didapat hasilnya normal dan linear, maka uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis parametrik dengan teknik korelasi *product-moment* dengan signifikansi korelasi ( $p < 0,05$ ).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 istri dengan kriteria sedang bekerja, suaminya menganggur dan bertempat tinggal di Desa Jelegong Rancaekek. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan, responden dalam penelitian ini memiliki data demografi menurut usia, pekerjaan, jabatan, pendidikan terakhir, jumlah pendapatan, jumlah anak dan tinggal satu rumah dengan keluarga besar atau keluarga inti.

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif.**

Data Statistik	<i>Work-family Conflict</i>	Kepuasan Pernikahan
Median	31,00	112,00
Standar Deviasi	5,232	12,373
Nilai Minimum	22	92
Nilai Maximum	46	142

Tabel 1. menunjukkan data hasil analisis deskriptif variabel *work-family conflict* dengan variabel kepuasan pernikahan. Pada variabel *work-family conflict* diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai *median* sebesar 31,00, *standar deviasi* 5.232, nilai *minimum* 22 dan nilai *maximum* 46. Sedangkan pada variable kepuasan pernikahan memiliki nilai *median* sebesar 112,00, *standar deviasi* 12,373, nilai *minimum* 92 dan nilai *maximum* 142. Skor yang diperoleh dari analisis deskriptif akan digunakan untuk penentuan kategorisasi skor pada variabel *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan.

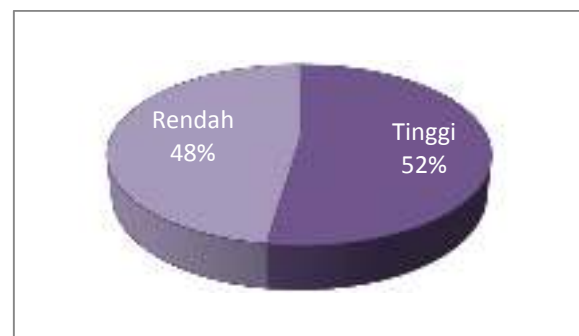
Berikut adalah perhitungan kategorisasi dua jenjang yang ada dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Pedoman Kategorisasi Skor**

Rumus	<i>Work-family Conflict</i>	Kepuasan Pernikahan
$X < \text{Median}$	Rendah	Rendah
$X \geq \text{Median}$	Tinggi	Tinggi

Tabel 2. menjelaskan mengenai kategorisasi skor variabel menjadi kategori rendah atau tinggi. Kategorisasi dikatakan rendah apabila nilai  $X < \text{Median}$  tetapi apabila nilai  $X \geq \text{Median}$  maka skor variabel masuk dalam kategori yang tinggi.

Berikut ini merupakan kategorisasi variabel penelitian yang dihitung berdasarkan nilai median pada tiap skornya :



**Diagram 1. Kategorisasi Skor *Work-family Conflict*.**

Dapat dilihat dari diagram 1 diatas bahwa terdapat persentase 47,7% dengan jumlah responden sebesar 37 orang yang masuk dalam kategorisasi memiliki *work-family conflict* rendah. Responden yang masuk dalam kategorisasi memiliki *work-family conflict* tinggi terdapat 38 istri dengan persentase 52,3%. Maka, dapat disimpulkan bahwa istri yang memiliki *work-family conflict* lebih banyak masuk kedalam kategorisasi yang tinggi.

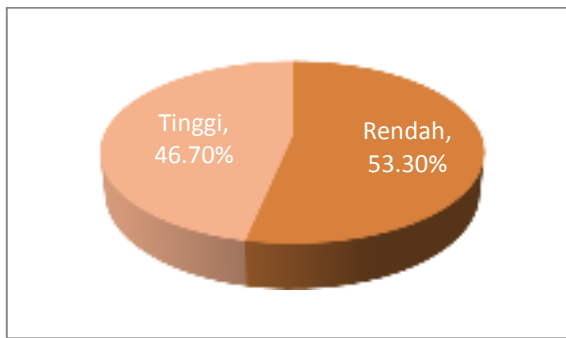


Diagram 2. Kategorisasi Skor Kepuasan Pernikahan

Berdasarkan diagram 2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan kepuasan pernikahan yang rendah terdapat sebanyak 40 istri dengan presentase 53,3%. Sedangkan responden yang memiliki kepuasan pernikahan tinggi terdapat sebanyak 35 istri dengan presentase 46,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa istri yang memiliki kepuasan pernikahan terhadap pernikahannya lebih banyak masuk ke dalam kategorisasi yang rendah.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)		Interpretasi
<i>Work-family conflict</i>	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Pernikahan			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil dari uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* kedua variable menghasilkan nilai signifikansi 0,200. Hal ini berarti nilai signifikansi (p) > 0,05, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi (p)	A	Interpretasi
<i>Work-family conflict</i>	0,000	0,05	Linear
Kepuasan Pernikahan			

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi antar variable yaitu 0,000 yang berarti nilai (p) < 0,05. Hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	N	Interpretasi
<i>Work-family conflict</i> dan kepuasan pernikahan	0,000	0,722	75	Terdapat korelasi atau hubungan yang kuat.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,722 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan. Akan tetapi nilai *pearson correlation* sebesar 0,722 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara kedua variable. Artinya, apabila *work-family conflict* meningkat maka kepuasan pernikahannya pun ikut meningkat, begitupun sebaliknya.

**Pembahasan**

Berdasarkan uji korelasi yang diperoleh dari penelitian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjadi tulang punggung keluarga. Berdasarkan hasil uji normalitas, variable *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 (p) > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Selanjutnya, berdasarkan hasil dari uji linearitas nilai signifikansi tercatat sebesar 0,000 (p) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini linear. Nilai *pearson correlation* dalam penelitian ini sebesar 0,722 dengan nilai signifikansi (2-tailed) 0,000, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri

yang bekerja menjadi tulang punggung keluarga di desa Jelegong Rancaekek. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini ditolak. Menurut hasil dari uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa apabila *work-family conflict* tinggi maka kepuasan pernikahan akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila *work-family conflict* rendah maka kepuasan pernikahannya pun akan menurun.

Hasil dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian Trifani dan Hermaleni (2019); Sofia dan Gitarani, Hatta dan Ilmi (2020); Aristawati (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Hal tersebut dapat disebabkan karena kemungkinan dalam penelitian ini terdapat variable lain yang berhubungan dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjadi tulang punggung keluarga. Dari beberapa studi penelitian terdahulu, peneliti menemukan variable yang memiliki hubungan dengan kepuasan pernikahan diantaranya yaitu kematangan emosi dan komitmen istri terhadap pernikahannya.

Menurut penelitian Vonika dan Munthe (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kematangan emosi dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Artinya, semakin tinggi kematangan emosi maka kepuasan pernikahannya pun akan meningkat, begitupun sebaliknya. Kematangan emosi dapat menciptakan kedamaian dan ketenangan sehingga tercipta pula rasa kasih sayang terhadap pasangan yang berdampak pada meningkatnya kepuasan pernikahan (Davidoff, 1991). Hal ini juga sesuai dengan aspek kepuasan pernikahan menurut Olson & Fower (1993) yang ditandai dengan kemampuan menyelesaikan masalah. Apabila wanita mampu menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan pernikahannya dengan emosi yang matang, maka wanita akan merasa tentram dan nyaman sehingga kepuasan pernikahan dapat tercipta (Vonika dan Munthe, 2018).

Variable lain yang mungkin memiliki hubungan dengan kepuasan pernikahan adalah komitmen pernikahan. Menurut penelitian Serli (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan

yang positif antara komitmen dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Istri bekerja memiliki kesepakatan dengan suami dalam hal membantu suami mencari nafkah atau untuk aktualisasi diri akan belajar untuk saling bertoleransi dan memahami sehingga hal ini yang membuat pasangan memiliki perasaan saling menyayangi sehingga merasakan kepuasan dalam sebuah hubungan. Menurut Serli (2017) apabila individu memiliki komitmen pernikahan yang baik tentu dirinya akan menyesuaikan diri dengan perilaku pasangan. Hal ini juga sesuai dengan aspek kepuasan pernikahan menurut Fowers & Olson (1993) mengenai kemampuan dalam penyesuaian diri dengan tingkah laku, kebiasaan dan kepribadian pasangan.

Selain terdapat variable lain yang membuat kepuasan pernikahan responden meningkat, peneliti juga melihat adanya beberapa data demografi yang mendukung meningkatnya kepuasan pernikahan responden. Data-data demografi tersebut diantaranya yaitu: pendidikan terakhir, jumlah pendapatan, jumlah anak dan tinggal dengan siapa. Data-data demografi tersebut akan dijelaskan lebih rinci pada paragraph selanjutnya.

Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 75 istri yang menjadi tulang punggung keluarga. Responden dalam penelitian ini berusia 24-40<sup>th</sup>. Menurut Hurlock (1999) rentan usia 24<sup>th</sup> sampai dengan 40<sup>th</sup> masuk kedalam masa perkembangan dewasa awal. Meliani, dkk. (2014) juga menyatakan bahwa sebagian besar istri yang bekerja tergolong pada usia produktif. Menurut Hurlock (1980) Perempuan yang melangsungkan perkawinan di usia dewasa awal masih melakukan penyesuaian dalam perkawinan karena peran dan tugas pada usia dewasa awal biasanya banyak disebabkan oleh masih memiliki anak-anak yang perlu diurus dan masih tinggal bersama satu rumah. Hal tersebut yang biasanya membuat kepuasan istri terhadap pernikahannya menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Ghorchof, John, dan Helson (2008) menunjukkan bahwa pasangan muda yang memiliki anak yang masih tinggal bersama menunjukkan kepuasan perkawinan yang lebih rendah daripada pasangan yang

memiliki anak yang telah dewasa dan sudah meninggalkan rumah.

Peneliti membagi usia responden menjadi 2 kategori. Kategori yang pertama yaitu usia 24-30<sup>th</sup> sedangkan kategori yang kedua yaitu usia 30-40<sup>th</sup>. Pembagian kategorisasi usia responden didasarkan pada pernyataan Valliant (dalam Papalia, dkk. 1998) yang membagi usia dewasa awal menjadi tiga masa yaitu masa pembentukan, masa konsolidasi dan masa transisi. Masa pembentukan dimulai pada usia (20-30<sup>th</sup>) dengan tugas perkembangan mulai memisahkan diri dari orang tua, membentuk keluarga baru dengan pernikahan dan mengembangkan persahabatan. Masa konsolidasi (usia 30-40<sup>th</sup>) merupakan masa konsolidasi karir dan memperkuat ikatan pernikahan, sedangkan masa transisi yaitu usia 40<sup>th</sup> merupakan masa meninggalkan kesibukan pekerjaan dan melakukan evaluasi terhadap hal yang diperoleh.

Mayoritas istri bekerja pada sektor formal hingga mencapai 80%. Berdasarkan hasil kategorisasi, istri yang bekerja pada sektor formal terdapat sebanyak 34 istri yang memiliki *work-family conflict* yang tinggi dan sebanyak 26 istri yang memiliki *work-family conflict* yang rendah. Sedangkan istri yang bekerja pada sektor informal memiliki *work-family conflict* yang tinggi sebanyak 3 orang dan memiliki *work-family conflict* yang rendah sebanyak 12 istri. Menurut Azeez (2013), istri dengan jenis pekerjaan formal cenderung memiliki ketidakpuasan dalam perkawinan yang lebih tinggi disebabkan oleh tekanan kerja, jam kerja yang panjang, kepribadian pasangan, sifat pekerjaan, tanggung jawab dalam membesarkan anak, pola komunikasi dan kepuasan seksual. Selain itu, menurut Richter *et al.* (2014) ketidakpuasan perkawinan pada istri dengan jenis pekerjaan formal juga dipengaruhi oleh adanya stres yang dirasakan oleh istri. Penelitian yang dilakukan oleh Bohlen dan Viveros-Long (1981); Nydegge (2014); Suprasto, Ariyanto, Jati, Widhiyani dan Suryanawa (2017); Mittal dan Bhakar (2018), mengungkapkan bahwa stres yang dialami oleh istri dengan jenis pekerjaan formal bersumber dari lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan seperti tingginya jam kerja, beban

berlebih, ketidakpastian dalam pembagian peran kerja, kecemasan, dan kelelahan.

Berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas istri menyelesaikan pendidikannya pada tahap SMA. Hal ini sejalan dengan data demografi berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak yang tercatat dalam KK menurut kantor desa Jelegong tahun 2021 yang mencatat bahwa terdapat sebanyak 9.908 penduduk dengan persentase 32,74% yang menyelesaikan pendidikan terakhirnya pada tahap SLTA/SEDERAJAT. Melani, Sunarti, dan Krisnatuti (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara status pendidikan dengan kepuasan pernikahan. Mereka menyatakan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang semakin tinggi pula tingkat kepuasan perkawinan. Oleh sebab itu, karena mayoritas istri memiliki pendidikan terakhir pada tahap SMA, maka hal tersebut yang menjadi salah satu faktor kepuasan pernikahan istri terhadap pernikahannya meningkat.

Kebanyakan istri bertempat tinggal bersama keluarga inti (suami, istri dan anak) hingga mencapai 64% pada 48 istri. Hal ini juga menjadi faktor yang membuat kepuasan istri dalam pernikahannya meningkat karena menurut Dewi (2017) fungsi keluarga akan berjalan dengan baik apabila setiap anggota keluarga baik suami, istri dan anak bertempat tinggal di tempat yang sama dengan keluarga inti.

Berdasarkan analisis kategorisasi yang telah dilakukan, istri dapat dikatakan memiliki *work-family conflict* yang rendah apabila istri mampu membagi tugas antara tugas di rumah dan di tempat bekerja, kemudian istri merasa tidak ada ketegangan saat mengerjakan salah satu peran dan istri juga mampu menempatkan dirinya dalam berperan sebagai seorang istri, ibu dan sebagai seorang karyawan. Hasil dari kategorisasi skor data penelitian, istri yang memiliki *work-family conflict* yang rendah terdapat sebanyak 37 istri dengan presentase 49,3%. Menurut Setyorini (2008) dalam Susanti dan Kurniawan (2017) menyatakan bahwa apabila istri mampu mengatasi *work family conflict* maka dirinya akan mampu memenuhi kewajiban dalam keluarga dan pekerjaan.

Selanjutnya, istri dapat dikatakan memiliki *work-family conflict* yang tinggi apabila ia tidak mampu membagi waktu dalam pembagian pengerjaan tugas dirumah dan ditempat bekerja, memiliki ketegangan yang tinggi saat menjalani salah satu peran dan dirinya tidak mampu menempatkan diri sebagai seorang istri, ibu dan sebagai seorang karyawan. Responden yang memiliki *work-family conflict* tinggi terdapat sebanyak 38 istri dengan presentase 50,7%.

Selanjutnya, kategorisasi kepuasan pernikahan dikatakan menurun apabila istri memiliki komunikasi yang tidak baik dalam berbagi pikiran juga pendapat dengan suami sehingga istri merasa tidak mampu dalam menyelesaikan permasalahan. Istri juga tidak memiliki waktu luang untuk beraktivitas bersama suami dan memiliki kebiasaan beragama yang berbeda dengan pasangannya. Dalam management keuangan, satu sama lain tidak memiliki kepercayaan dengan pasangan perihal keuangan. Selain itu, istri merasa bahwa kebutuhan seksualnya tidak terpenuhi oleh pasangan. Kepribadian yang dimiliki suami dirasa tidak cocok dengan apa yang istri idamkan seperti cara pola asuh yang berbeda dengan suami dan istri merasa tidak ada pembagian peran yang adil selama pernikahan. Dalam penelitian ini, istri yang memiliki kepuasan pernikahan menurun terdapat sebanyak 40 istri dengan presentase 53,3%.

Kategorisasi kepuasan pernikahan dikatakan meningkat apabila istri memiliki komunikasi yang sangat baik dalam berbagi pikiran juga pendapat dengan suami sehingga istri mampu dalam menyelesaikan permasalahan karena merasa mendapatkan solusi dari hasil diskusi. Istri selalu memiliki waktu luang untuk beraktivitas bersama suami dan memiliki pandangan yang sama dengan suami dalam beragama. Dalam management keuangan, satu sama lain memiliki kepercayaan dengan pasangan perihal keuangan. Selain itu, istri merasa bahwa kebutuhan seksualnya terpenuhi oleh pasangan. Kepribadian yang dimiliki suami sangat cocok dengan apa yang istri idamkan seperti memiliki cara pola asuh yang sama dengan suami dan istri merasa suami selalu adil dalam pembagian peran selama

pernikahan. Istri yang memiliki kepuasan pernikahan meningkat terdapat sebanyak 35 istri dengan presentase 46,7%.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* pada istri yang bekerja maka kepuasan pernikahannya akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila *work-family conflict* nya rendah maka kepuasan pernikahannya juga menurun. Hal tersebut disebabkan karena terdapat kemungkinan adanya variable lain yang memiliki keterkaitan dengan kepuasan pernikahan istri, ditambah lagi terdapat beberapa data demografi yang membuat meningkatnya kepuasan istri terhadap pernikahannya.

## 6. REFERENSI

- Apperson *et al.* (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.
- Ardianti. D. dan Murtani. A. (2020). Analisis Peran Istri dalam Upaya Meningkatkan Perekonomian Rumah Tangga Ditinjau dari Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Masyarakat Kel. Pekan Labuhan Kec. Medan Labuhan Kota Medan. *Jurnal Al-Qasd, Vol. 2 No. 1 Februari 2020*.
- Aristawati (2021) *Hubungan Work-Family Conflict (WFC) dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu Bekerja*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Azwar, S. (2007). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Sikap manusia, teori dan pengukurannya. Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bastiar, B. (2018). *Pemenuhan hak dan kewajiban suami istri mewujudkan*

- rumah tangga sakinah. *Jurnal ilmu syari'ah, perundang-undangan dan hukum ekonomi syari'ah*.
- Bradbury, T. N., Fincham, F. D., & Beach, S. R. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 964-980.
- Brockwood, K.J. 2007. Marital Satisfaction and The Work-Family Interface: An Overview, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. Chestnut Hill. MA: Boston College.
- Candra, S. A., & Alamsyah, I. E. (2018). Kasus perceraian di Padang sepanjang 2017.
- Daradjat, Zakiah. 1994. Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah. Cet. I. Jakarta, CV. Ruhama.
- Davidoff, L.L. (1991). Psikologi Suatu Pengantar (edisi ke-2) Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Desmita. (2005). Psikologi Perkembangan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, E. M. P., & Basti. (2008). Konflik perkawinan dan model penyelesaian konflik pada pasangan suami istri. *Jurnal Psikologi*, Volume 2, No. 1, Desember 2008
- Fowers, B. J., & Olson, D. (1989). ENRICH marital inventory: A discriminant validity and crossvalidity assessment. *Journal of marital and family therapy*, 15(1), 65- 79.
- Fowers, B. J., & Olson, D. H. (1993). ENRICH Marital satisfaction scale: A brief research and clinical tool. *Journal of Family Psychology*, 7(2), 176-185.
- 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.
- Gerungan, W.A. 2004. *Psikologi Sosial*. Bandung : Reflika Aditama.
- Greenhauss, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Handayani, N. S., & Harsanti, I. (2017). Kepuasan pernikahan: Studi pengaruh konflik pekerjaan keluarga pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 95.
- Hurlock, E. B. (1991). Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Hermaleni, T. (2018). Perbedaan kepuasan pernikahan ditinjau dari ideologi gender pada istri yang bekerja. *Jurnal RAP*, 9(2), 185-194.
- Hidayati, L.N & Alzeta, M. *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Coping*. Indonesia. *Undang-undang tentang perkawinan*, UU No. 1 Tahun 1974. LN No. 1 Tahun 1974, TLN No. 3019
- Jane Y. Roboth. Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2015:33-4*.
- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kabupaten halmahera barat. *Jurnal psikologi*, 1, 27–36.
- Kusumastuti, A. N. (2020). Dampak Konflik Peran Ganda Dimasa Pandemi Covid-19 pada Ibu yang Bekerja.
- Larasati, A. (2013). Kepuasan perkawinan pada istri ditinjau dari keterlibatan suami dalam menghadapi tuntutan ekonomi dan pembagian peran dalam rumah tangga.
- Mackey, R. A., & O'Brien, B. A. (1995). *Lasting marriages: Men and women growing together*. Westport: Praeger Publishers.
- Manning, Chris dan Tadjuddin Noer Effendi. 1996. *Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal di Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mc Murrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family-

- work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 40-410
- Nilakusmawanti, D. P. E. & Susilawati, M. (2012). Studi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar. Vol. VIII No. 1 : 26 – 31.
- Oluwole., & Adebayo, D. (2008). Marital satisfaction: connections of self disclosure, sexual self- efficacy and spirituality among Nigerian women. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5(5), 464-469.
- Pemerintah Pusat, 1969. Undang-undang (UU) tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. LN. 1969, LL SETNEG : 6 HLM.
- PP No. 21 tahun 1994 tentang Penyelenggaraan Pembangunan Keluarga Sejahtera.
- Pratama, M. Y. (2011). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Pada Wanita Bekerja*. <http://repository.usu.ac.id>.
- Pratama, R. (2018). Hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan hidup pada istri yang bekerja.
- Riskasari, W. (2016). Konflik peran ganda wanita karir. *Jurnal Psikologi Islam*. 8,2, 74-81.
- Rosana, E. & Ediaty, A. (2018). Hubungan antara sikap terhadap pernikahan dengan kepuasan pernikahan pada istri. *Jurnal Empati, April 2018, Volume 7 (Nomor 2), halaman 219-226*.
- Sahli, M.1994. Menuju Rumah Tangga Harmonis. Perkalongan: Penerbit TB. Bahagia.
- Schabracq, M.J., J.A.M Winnubust & C.L. Cooper. (2003). *The handbook of Work and Health Psychology*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sofia, Gitarani, dkk. (2020) Hubungan *work-family conflict* (WFC) dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja.
- Stefani, Jatie, dkk. 2000. *Hubungan Antara Peran Gender dan Persepsi Terhadap Dukungan Suami dengan Fear of Success Pada Wanita Karier*. *Jurnal Anima Psikologika* No.16
- Subhan, A. S. (28 Februari 2018). STRES KERJA DENGAN KEHARMONISAN KELUARGA PADA KARYAWAN, *Jurnal Al-Qalb, Jilid 10, Edisi 1, Maret 2018*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, I. H. & Kurniawan, W. E. (2017) ANALISIS WORK FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT PERAWAT WANITA DI RSUD Dr. R. GOETENG TAROENADIBRATA PURBALINGGA. *Jurnal Vol. 8 No.2 (2017)*
- Trifani, W. & Hermaleni T. (2019). Hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja. *Jurnal vol. 2019, No.3*.
- Vonika, R. & Munthe, R. A. (2018). Hubungan Kematangan Emosi dengan Kepuasan Pernikahan pada Istri yang Bekerja. *Jurnal Vol. 17, No. 1, 2018, Hal. 31 – 41*.