

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan pernikahan merupakan elemen kunci dari kepuasan hidup manusia (Oshio et al., 2013). Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa pasangan yang memiliki tingkat kepuasan pernikahan akan memiliki tingkat pencapaian yang baik dibandingkan dengan pasangan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pernikahan. Sebagai contoh, hasil penelitian South & Krueger (2013) menunjukkan bahwa pasangan yang memiliki kepuasan pernikahan yang tinggi dihubungkan dengan kesehatan yang lebih baik, anak-anak yang sehat (Hair et al., 2009) dan pekerjaan yang lebih baik (Rogers & May, 2003). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan pernikahan pada pasangan maka semakin baik pula pengasuhan pada anak-anak, sehingga kesehatan keluarga, termasuk anak-anak menjadi lebih sehat dibandingkan pasangan yang tidak puas terhadap pernikahannya.

Menurut Fowers & Olson (1989) kepuasan pernikahan diartikan sebagai evaluasi pernikahan yang mencakup komunikasi, kegiatan rekreasi, orientasi keagamaan, resolusi konflik, manajemen keuangan, hubungan seksual, keluarga dan teman, perawatan anak dan kesetaraan peran. Selanjutnya, Wulandari, Hamzah, & Abbas (2019) menjelaskan bahwa untuk mencapai kepuasan pernikahan dapat merujuk pada seberapa baik pasangan tersebut

mengevaluasi hubungan pernikahan mereka, apakah baik, buruk, atau memuaskan.

Wahyuningsih (dalam Pertiwi, 2019) menjelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan pernikahan pasangan yang telah menikah dapat diukur melalui beberapa aspek seperti: a) komunikasi yaitu melihat bagaimana perasaan dan sikap individu dalam berkomunikasi dengan pasangannya; b) aktivitas bersama yaitu menekankan pada kegiatan yang dilakukan sebagai pilihan bersama serta harapan-harapan mengisi waktu luang bersama pasangan; c) orientasi keagamaan menekankan pada keyakinan beragama serta bagaimana pelaksanaannya dalam kehidupan sehari-hari. Jika seseorang memiliki keyakinan beragama, dapat dilihat dari sikapnya yang peduli terhadap hal-hal keagamaan dan mau beribadah; d) pemecahan masalah yaitu berfokus pada persepsi suami istri terhadap suatu masalah serta bagaimana pemecahannya; e) manajemen keuangan yaitu menekankan pada 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); f) orientasi seksual yaitu refleksi sikap yang berhubungan dengan masalah seksual, tingkah laku seksual, serta kesetiaan terhadap pasangan; g) keluarga dan teman yaitu perasaan dalam berhubungan dengan anggota keluarga dan keluarga dari pasangan; h) anak dan pengasuhan menekankan pada bagaimana

orangtua menerapkan keputusan mengenai disiplin anak, cita-cita terhadap anak serta bagaimana pengaruh kehadiran anak terhadap hubungan dengan pasangan; i) masalah kepribadian menekankan pada penyesuaian tingkah laku pasangan; dan terakhir j) kesamaan peran mengukur perasaan dan sikap individu mengenai peran pernikahan dan keluarga. Aspek ini berfokus pada pekerjaan, pekerjaan rumah, seks, dan peran sebagai orang tua.

Meskipun, pada kenyataannya untuk mencapai kepuasan pernikahan, setiap pasangan dihadapkan dengan berbagai konflik, khususnya bagi pasangan yang bekerja. Konflik yang sering terjadi seperti pertengkaran, perselisihan, bahkan kekerasan mengakibatkan banyak pasangan suami istri mengalami penurunan kepuasan pernikahan. Apabila konflik yang terjadi tidak mampu di selesaikan maka jalur perceraian dianggap sebagai jalan terbaik untuk mengatasi masalah rumah tangga.

Selain itu, hasil penelitian Setiawati (2020) mengingatkan bahwa masih adanya ajaran sistem patriarki pada budaya Jawa, suami sebagai kepala rumah tangga memiliki kedudukan di atas wanita, yang dalam kehidupan sehari-hari cenderung dilayani, dipatuhi, dan lebih dihormati mengakibatkan kepuasan pernikahan suami memiliki skor yang sedikit lebih tinggi dibandingkan istri. Hal ini akan semakin tidak menguntungkan jika kedua pasangan tersebut adalah pekerja. Isu mengenai konflik kerja-keluarga selalu menjadi pembahasan menarik ditengah pergerakan budaya.

Pada prinsipnya kepuasan pernikahan bagi setiap pasangan berbeda, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa pasangan yang bekerja

memiliki persentase lebih besar untuk mengalami penurunan kepuasan pernikahan dibandingkan dengan pasangan yang hanya salah satu yang bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh permasalahan pekerjaan seperti beban kerja yang terbawa hingga kerumah. Selain itu, penerapan sistem patriarki pada budaya Indonesia mengakibatkan potensial masalah pada pasangan yang menikah dan bekerja semakin besar.

Hasil penelitian Lavner & Clark (2017) menjelaskan bahwa pasangan individu dengan beban kerja yang lebih tinggi pada satu titik waktu mengalami penurunan kepuasan pernikahan yang lebih besar pada titik waktu berikutnya dibandingkan dengan pasangan dengan tingkat beban kerja yang lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja pasangan yang lebih tinggi terbukti dapat merusak fungsi hubungan keluarga dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, Oshio et al., (2013) menjelaskan bahwa pentingnya manajemen sumber daya antara bekerja di luar rumah dan pekerjaan rumah.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 1 Maret 2020 sampai 10 Maret 2020 kepada 10 orang istri maupun ibu yang bekerja. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa 6 dari 10 orang ibu atau istri mengalami penurunan kepuasan dalam pernikahannya. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa para istri sering terlibat pertengkaran dengan suami. Kondisi tersebut banyak disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik, beban pekerjaan yang dibawa dalam keluarga dan tuntutan sebagai seorang istri dirumah yang mungkin tidak dapat dikerjakan dengan maksimal. Perasaan tersebut setiap hari mereka rasakan dengan satu realitas

bahwa mereka harus bekerja demi alasan ekonomi yang mendorongnya untuk keluar dari sektor domestik. Pada aspek komunikasi pun, ibu yang bekerja mengakui bahwa intensitas komunikasi yang dilakukan bersama pasangan sangat kurang. Begitu pulang kerja, para istri cenderung memilih beristirahat atau mengurus anak. Jarang sekali aktivitas bersama sebagai pasangan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 6 dari 10 orang ibu yang bekerja memiliki kepuasan pernikahan yang rendah. Seharusnya, setiap pasangan yang menikah dan bekerja harus mampu mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mampu melaksanakan seluruh kewajiban sebagai pasangan suami-istri dan juga sebagai karyawan ditempat kerja (Lavner & Clark, 2017).

Allendorf dan Ghimire (dalam Pertiwi, 2019) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam pernikahan seperti jenis kelamin, memilih pasangan sendiri, tingkat pendidikan dan usia pernikahan. Selanjutnya, Minnotte, Minnotte, & Bonstrom (2015) menambahkan bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan dalam pernikahan khususnya bagi pasangan yang bekerja adalah konflik pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan, khususnya bagi pasangan yang bekerja, peneliti memilih faktor konflik pekerjaan dan keluarga untuk dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian. Hal tersebut karena konflik kerja dan keluarga merupakan faktor utama penentu kepuasan

pernikahan bagi pasangan yang bekerja (Fellows et al., 2016; Minnotte et al., 2015).

Menurut Susanto (dalam Afrilia, 2018) konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Selanjutnya, Minnotte et al., (2015) konflik pekerjaan keluarga didefinisikan sebagai kondisi dimana tuntutan pekerjaan, stresor, dan suasana hati negatif berpindah kedalam ruang lingkup keluarga, sehingga menciptakan potensi ancaman terhadap kesejahteraan dan hubungan sosial dalam lingkungan keluarga.

Selain itu, Ching (dalam Afrilia, 2018) menambahkan bahwa konflik pekerjaan keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga, khususnya pada budaya jawa. Hal tersebut sering disebabkan oleh pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga, sehingga tugas utama perempuan mengurus rumah tangga menjadi berkurang. Senada dengan hal tersebut, Fellows et al., (2016) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan peristiwa yang cukup umum bagi setiap pasangan yang telah menikah, setengah dari individu dalam banyak sampel penelitian melaporkan bahwa mereka mengalami konflik semacam itu

setidaknya beberapa kali, khususnya bagi istri yang memiliki peran ganda (peran kerja dan keluarga) (Afrilia, 2018).

Minnotte et al., (2015) mengatakan bahwa menurunnya kepuasan pernikahan disebabkan oleh konflik pekerjaan keluarga. Hal tersebut disebabkan, pada pasangan dengan istri bekerja, waktu dan perhatian yang dikeluarkan untuk dapat sukses dalam satu peran (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap peran yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua peran tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga (Afrilia, 2018).

Beberapa penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan pernikahan dengan konflik kerja-keluarga (Handayani & Harsanti, 2017; Minnotte & Minnotte, 2018; Nurmamita, 2018). Apabila konflik pekerjaan keluarga tinggi maka kepuasan pernikahan menjadi menurun karena disebabkan tingginya pertengkaran yang terjadi pada pasangan tersebut. Saat keharmonisan keluarga menurun akibat konflik yang tidak segera berakhir maka kepuasan pernikahan juga akan menurun.

Menurut Ardabili (2016) konflik pekerjaan keluarga dapat diukur melalui tiga aspek yaitu: konflik berdasarkan masa (*time-based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*) dan konflik berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*). Pertama, konflik berdasarkan masa merujuk kepada masa yang diperlukan dalam melaksanakan salah satu

tuntutan yang boleh mengurangkan masa untuk menjalankan tuntutan yang lain (pekerjaan atau keluarga). Carlson & Kacmar (2000) menjelaskan bahwa mengurangkan masa untuk menjalankan tuntutan yang lain (pekerjaan atau keluarga) dapat berakibat pada ketidakharmonisan atau konflik dalam keluarga, sehingga secara tidak langsung akan berdampak terhadap kepuasan pernikahan.

Kedua, konflik berdasarkan tekanan terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja (*performa*) individu pada peran yang lainnya. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan peran lainnya. Terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahwa tekanan dari pekerjaan akan menghasilkan konflik-konflik di rumah tangga. Sebagai contoh, hasil penelitian Muharnis (2015) menunjukkan bahwa istri yang bekerja dan tidak memiliki waktu dengan keluarganya akan berakibat terganggunya kualitas pernikahannya.

Terakhir, konflik berdasarkan tingkah laku pula merujuk kepada ketidaksesuaian antara pola tingkah laku atau sikap seseorang seperti apa yang diinginkan oleh kedua-dua peranan tersebut (Carlson & Kacmar, 2000). Carlson & Kacmar (2000) menjelaskan bahwa menyelaraskan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga keluarga dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan. Semakin rendah kemampuan dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dan kehidupan maka semakin rendah kepuasan pernikahan yang didapat. Sebaliknya, semakin tinggi kemampuan dalam menyelaraskan

tuntutan pekerjaan dan kehidupan maka semakin tinggi pula kepuasan pernikahan yang didapat.

Meskipun beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan, namun hasil yang disampaikan terbatas. Hal tersebut karena hasil penelitian tersebut banyaknya dilakukan pada sampel negara maju. Sebagai contoh, hasil meta analisis yang dilakukan oleh Fellows et al., (2016) menemukan bahwa dari 33 penelitian yang dirangkum, sebagian besar penelitian merujuk pada negara-negara maju di Benua Eropa dan Amerika. (Fellows et al., 2016).

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut pada sampel berbeda, khususnya Indonesia. Hal tersebut mengingat karakteristik budaya Indonesia dan sistem ekonomi Indonesia secara signifikan berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu. Hal ini sangat penting untuk menjawab kekhawatiran mengenai perbedaan hasil penelitian dan keterkaitan antara teori (hubungan antara variabel) dengan realitas/fakta yang terjadi di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja?

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja.

Manfaat penelitian dapat dilihat secara teoritis maupun praktis.

Berikut manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran dibidang Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Positif dan Psikologi Sosial.

2. Manfaat Praktis

Jika penelitian ini terbukti maka dapat memberikan informasi bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan, sehingga konflik pekerjaan keluarga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan ketika akan mencapai kepuasan pernikahan.