# HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DENGAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA IBU BEKERJA YANG MEMILIKI SATU ANAK DENGAN USIA DIBAWAH 3 TAHUN

**Dyah Angesti Perwitasari1, Anwar2** 12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[118081075@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:118081075@mercubuana-yogya.ac.id)

# Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun. Subjek dalam penelitian ini merupakan 70 orang ibu bekerja berusia 21 tahun hingga 35 tahun, baru memiliki satu anak dengan rentang usia 1 tahun hingga 3 tahun, dan bekerja disektor formal maupun non-formal. Teknik pengambilan subjek digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. Alat pengumpulan data yaitu Skala Kepuasan Pernikahan dan Skala Konflik Pekerjaan Keluarga. Hasil analisis dengan uji korelasi *product moment* antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun menunjukkan nilai koefisien korelasi ( rxy ) = -0.427 (p < 0.050). Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sedang antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan. Hasil analisis determniasi diperoleh ( R2) sebesar 0.183 yang menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga berkontribusi sebesar 18.3% dalam menurunkan tingkat kepuasan pernikahan pada ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, sedangkan sebesar 81.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** kepuasan pernikahan, konflik pekerjaan keluarga, ibu bekerja yang memiliki satu anak, anak usia balita

# *Abstract*

*This study aims to determine the relationship between work-family conflict and marital satisfaction in working mothers who have only one child under three years old. The subjects in this study were 70 working mothers aged 21 to 35 years, had only one child aged 1 year to 3 years, and worked in the formal and non-formal sectors. The sampling technique used in this research is using purposive sampling method. The data collection tools are the Marital Satisfaction Scale and the Work-Family Conflict Scale. correlation test product moment between work-family conflict and marital satisfaction in working mothers who have one child under three years old show a correlation coefficient (rxy) = -0.427 (p < 0.050). Based on these calculations, it can be seen that there is a moderate negative relationship between work-family conflict and marital satisfaction. The results of the determination analysis were obtained (R2)of 0.183 which indicated that the work-family conflict variable contributed 18.3% in reducing the level of marital satisfaction in working mothers who have one child under three years old, while 81.7% was influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords:*** *marital satisfaction, work-family conflict, working mothers with one child, children under five*

# PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah tahun 2020, penduduk Provinsi Jawa Tengah yang berusia 15 tahun keatas yang bekerja tercatat sebesar 17.536.935 orang. Dimana jumlah penduduk bekerja dilihat dari status perkawinan ditahun yang sama yaitu laki-laki sebesar 76,13% dan perempuan sebesar 73,56% (BPS, 2020) Dilihat dari tahun 2019, Penduduk Provinsi Jawa Tengah Usia 15 tahun ke Atas yang bekerja sebesar 17.441.153 dimana penduduk yang bekerja menurut status perkawinan laki-lai sebesar 76,69 % dan perempuan 73,48 % (BPS, 2019). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa peran perempuan yang sudah menikah memiliki peran sebagai istri, pekerja dan sebagai ibu apabila sudah memiliki anak. Artinya, perempuan tidak hanya mengurus tugas rumahtangga tetapi juga mencari uang. Perempuan yang menikah dan sekaligus menjadi ibu yang menghasilkan uang untuk keluarga dengan bekerja disebut sebagai ibu bekerja. Ibu bekerja adalah perempuan yang memiliki kekuatan untuk menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang perempuan karier dan seorang ibu yang merawat anak (Poduval & Poduval, 2009). Berdasarkan *Cambridge Dictionary* Ibu bekerja di definisikan sebagai seorang wanita yang bekerja serta mengasuh anak–anaknya. Zaman sekarang ibu bekerja sudah menjadi suatu yang umum dibandingkan sesuatu yang dianggap istimewa (Olson, Defrain, Skogrand, 2011). Wanita yang bekerja tidak hanya untuk kepuasan kariernya saja tetapi juga membantu perekonomian keluarga (Olson, Defrain, Skogrand, 2011).

Masalah yang dihadapi ibu bekerja salah satunya adalah masalah peran. Masalah peran yang dihadapi ibu bekerja yaitu berperan secara dominan dalam pengasuhan anak, beban stress yang tinggi dikarenakan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang sudah ditentukan, mengurus anak dalam waktu yang sama menyelesaikan pekerjaan, bertanggungjawab menyelesaikan tugas domestik, apabila anak sakit Ibu yang merawat anaknya, serta masalah dalam relasi seksual dengan pasangan yang bisa timbul akibat tidak ada waktu dan kelelahan (Poduval & Poduval, 2009). Masalah-masalah yang timbul disebabkan peran ganda tersebut terkadang tidak didukung oleh pandangan masyarakat terhadap peran perempuan. Hal ini menyebabkan beban ibu bekerja menjadi lebih sulit.

Dalam budaya jawa perempuan yang bekerja dianggap sebagai sebuah usaha untuk membantu suami dalam mencukupi perekonomian rumah tangga, bukan sebagai usaha mencapai aktualisasi dirinya. Peran perempuan dalam budaya jawa walaupun dalam taraf yang berbeda sampai sekarang masih ditempatkan sebagai sosok kelas dua. Tugas utama perempuan dilihat dari perspektif budaya jawa adalah mengerjakan tugas rumah tangga dan mendidik anak. Tugas tersebut tetap menjadi tanggungjawab utama seorang ibu bekerja selain mengerjakan pekerjaan sebagai pekerja (Budiati, 2010). Dari penjabaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peran ibu bekerja baik dalam dilihat secara umum maupun dalam perspektif budaya jawa masih terdapat diskrimanasi antara peran Ibu dengan Bapak khususnya dalam mengelola tugas – tugas rumahtangga dan mengasuh anak.

Permasalahan yang dihadapi oleh ibu bekerja akan menjadi lebih kompleks apabila menjadi ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun. Hal ini dikarenakan ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun adalah pengalaman yang pertama kali bagi perempuan berperan menjadi seorang ibu sekaligus istri dan pekerja. Permasalahan yang dialami oleh ibu bekerja akan muncul ketika ibu bekerja kembali bekerja setelah cuti melahirkan. Ibu bekerja yang memiliki anak pertama ketika kembali bekerja merupakan periode dimana Ibu beradaptasi dengan lingkungan kerja, peran, dan tanggungjawab non-profesional yang baru. Selama periode adaptasi atas peran dan tanggungjawab sebagai ibu dan karyawan, ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun menghadapi ketidakpastian identitas yang sebenarnya mereka inginkan serta tuntutan untuk menjalankan kedua peran tersebut sebaik mungkin (Ladge & Greenberg, 2015).

Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun tidak hanya dituntut untuk beradaptasi sebagai seorang pekerja dan ibu tetapi ibu yang baru memiliki satu anak juga memiliki problematikanya sendiri. Hal ini dikarenakan peran Ibu tidak mudah karena memiliki gaya hidup baru yang memerlukan adaptasi yang dapat menghasilkan stress dan problematika sehari-hari (Carvalho dkk., 2017). Permasalahan yang dihadapi oleh seorang ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun dapat berpengaruh kepada kondisi pernikahan yang dijalani. Ibu yang baru menjadi orangtua berdasarkan penelitian secara signifikan mengalami tingkat penurunan kepuasan pernikahan dibandingkan tingkat kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu yang tidak memiliki anak (Shapiro dkk., 2000). Sedangkan dalam penelitian lainnya, juga menunjukkan bahwa istri mengalami penurunan kepuasan pernikahan setelah melahirkan anak pertama (Waldron & Routh, 1981). Padahal kepuasan pernikahan penting karena berdampak pada berlangsungnya fungsi lain dalam keluarga yaitu pengasuhan dan melakukan peran sebagai individu (Lestari, 2012).

Olson dkk (1983) mengemukakan bahwa kepuasan pernikahan merupakan media untuk mengukur kepuasan dan kesesuaian secara keseluruhan dengan melihat aspek-aspek dari kepuasan pernikahan itu sendiri. Sejalan dengan hal tersebut, kepuasan pernikahan dipandang sebagai suatu perasaan yang bersifat subjektif berupa kebahagian, kepuasan, dan kenikmatan yang dirasakan pasangan ketika meninjau dari semua aspek-aspek pernikahan yang sedang dialami (Hawkins, 1968). Sedangkan Hendrick & Hendrick (1922) mengungkapkan bahwa kepuasan pernikahan adalah istilah yang digunakan untuk mengevaluasi suatu hubungan dengan melihat kebahagian, penyesuaian, kesepakatan terkait aturan, nilai, dan prioritas, kebutuhan seksual, sering tidaknya bertukar argumen, sikap terhadap penyesalan perkawinan, hubungan emosional dengan anak, serta perasaan, ekspresi verbal, dan perilau lainnya. Kepuasan perkawinan adalah emosi yang dirasakan suami-istri terkait hubungan perkawinan yang dijalaninya. Perasaan tersebut berupa perasaan senang yang dirasakan pasangan suami-istri atas hubungan pernikahan yang sedang dialami. Oleh karena itu, perasaan yang muncul bersifat subjektif (Gullota, Adams, & Alexanders, 1986).

Berdasarkan ENRICH Marital Satisfication (EMS) yang disusun oleh Fowers & Olson (1993) mengukur kepuasan pernikahan bisa dilakukan dengan meninjau aspek - aspek kepuasan pernikahan. Aspek – aspek kepuasan pernikahan yaitu kesesuaian kepribadian, resolusi konflik, komunikasi dalam perkawinan, pengelolaan keuangan, anak dan pernikahan, aktivitas waktu luang, relasi seksual, keluarga dan teman, kesamaan peran, serta orientasi keagamaan.

Individu yang menikah memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai kepuasan pernikahan (Hanurawan, 2019). Melihat betapa pentingnya kepuasan pernikahan maka pasangan suami istri perlu memberdayakan aspek-aspek kepuasan pernikahan supaya mampu membentuk keluarga yang sehat dan ideal (Lestari, 2012). Menurut Rickard dkk (dalam Lestari, 2012) orangtua yang berpeluang lebih tinggi memberikan perhatian secara positif pada anak ternyata ada pada orangtua yang memiliki kepuasan pernikahan yang tinggi. Dihimpun dari beberapa penelitian terdahulu kepuasan pernikahan memiliki hubungan dengan peluang terjadi kekerasan yang dialami pasangan, permasalahan perilaku serta penyesuaian anak, dan dapat mempredikasi kesejahteraan orangtua. Kepuasan pernikahan memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan subjektif pada Ibu bekerja. Apabila individu merasa puas pada pernikahannya maka akan meningkatkan kesejahteraan subjektif pada individu tersebut (Anindya & Soetjiningsih, 2017).

Dampak dari ketidakpuasan pernikahan khususnya pada istri berhubungan dengan gejala depresi, perilaku menarik diri, perilaku bungkam, dan perilaku menghindari komunikasi yang dilakukan istri pada suami (Uebelacker dkk., 2003). Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada Ibu bekerja yang bekerja di hotel berbintang-5 Bandung dapat diketahui bahwa ibu bekerja memiliki tingkat kepuasan pernikahan dominan berada dikategorisasi rendah yaitu sebesar 51,9% orang (Sofia & Hatta, 2020). Sedangkan penelitian yang sudah dilakukan pada ibu bekerja usia dewasa awal dan usia dewasa madya di Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tampan mendapatkan hasil sebanyak 98,8% orang berada pada kepuasan pernikahan yang rendah (Vonika & Munthe, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pernikahan pada ibu bekerja belum menjadi prioritas sehingga belum dioptimalkan dengan baik.

Selain itu, peneliti melakukan wawancara untuk mendukung pernyataan tersebut. Wawancara dilakukan dari tanggal 31 Maret 2022 sampai tanggal 10 Juni 2022 dilakukan di Kecamatan Bagelen dan Kecamatan Purwodadi yang terletak di Kabupaten Purworejo. Wawancara dilakukan pada lima ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak dengan rentang usia 1 – 2 tahun, serta usia pernikahan dibawah tiga tahun. Berdasarkan wawancara dari tiga subjek tersebut dapat diperoleh kesimpulan yaitu tiga subjek memiliki kepuasan pernikahan yang rendah dilihat dari aspek kepuasan pernikahan milik Olson dkk (1983).

Aspek kepuasan pernikahan yang menunjukkan rendah adalah pada aspek komunikasi dalam perkawinan dikarenakan sedikitnya waktu luang yang tersedia. Hal ini disebabkan baik suami maupun istri sibuk bekerja. Sehingga ketersediaan waktu luang yang ada hanya dimanfaatkan untuk membicarakan hal-hal yang penting seperti urusan anak. Aspek kedua yaitu hubungan seksual dikarenakan kehadiran anak dan kelelahan bekerja, aktivitas seksual dengan pasangan menjadi berkurang. Selain itu, terdapat perbedaan frekuensi hubungan seksual antara sebelum dengan setelah anak hadir. Ketiga, ketidakpuasan pada aspek aktivitas waktu luang dikarena kan terbatasnya kesempatan untuk berpergian yang disebabkan dari jam kerja suami yang sering mendapatkan jam lembur. Hal ini menyebabkan waktu luang yang tersisa semakin sedikitnya waktu luang bersama pasangan dan waktu luang yang tersisa biasanya dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan rumahtangga yang belum selesai. Sedangkan pada pasangan yang bekerja diluar kota waktu libur dihabiskan untuk istirahat dirumah dengan tidur atau mengasuh anak.

Keempat, pada aspek kesesuain kepribadian mengalami ketidakpuasan karena sedang proses adaptasi dengan kebiasan pasangan yang baru setelah menjadi orangtua. Kelima, aspek orientasi keagamaan dua subjek dari lima subjek mengaku terpenuhi secara religiusitas, subjek lainnya mengaku bahwa tidak terpenuhi. Subjek tidak terpenuhi karena jarangnya frekuensi beribadah bersama pasangan disebabkan jarak. Keenam, aspek anak dan pernikahan seluruh subjek tidak merasa puas pada hubungannya dengan anak. Subjek mengaku pasangan dan dirinya kurang mengambil peran dalam mendidikan anak sehingga secara psikologis merasa kurang akrab dengan anak dibandingkan yang mengasuh (kakek/nenek atau tante).

Sedangkan pada aspek ketujuh yaitu keluarga dan teman empat dari lima subjek merasa bahwa kurang dekat dengan teman dari pasangannya dikarenakan kesibukan bekerja sehingga memiliki sedikit waktu untuk berkumpul dan bersosialisasi. Kedelapan, kesetaraan peran sebanyak tiga dari lima subjek mengaku bahwa dalam pembagian tugas domestik (rumahtangga) dan pengasuhan anak masih menjadi tugas pokok dari seorang istri sehingga beban tanggungjawabnya yang menjadi kewajiban istrinya lebih besar karena istri sudah bertanggungjawab secara ekonomi tetapi tidak dibantu dalam domestik. Aspek kesembilan yaitu resolusi konflik terdapat empat dari lima subjek lainnya merasa belum mampu menyelesaikan masalah rumah tangga tanpa berbantahan yang disebabkan oleh perbedaan pendapat. Aspek pengelolaan keuangan terdapat empat dari lima subjek lainnya bekerja untuk membantu suami memenuhi kebutuhan rumahtangga. Oleh karena itu, dari aspek pengelolaan keuangan terganggu karena istri merasa bahwa mencari uang bukan tanggungjawab dirinya namun dibebankan untuk bertanggungjawab secara keuangan.

Dari data yang sudah dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa terdapat kendala dalam proses tercapainya aspek-aspek kepuasan pernikahan yaitu masih rendahnya rasa puas pada aspek kesesuian kepribadian, aspek kesetaraan peran, aspek komunikasi dalam pernikahan, aspek resolusi konflik, aspek pengelolaan keuangan, aspek aktivitas waktu luang, aspek relasi seksual, aspek anak dan pernikahan, aspek keluarga dan teman, serta aspek orientasi keagamaan.

Kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh seorang ibu bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan ibu yang bekerja yaitu faktor hubungan interpersonal dengan pasangan, faktor komunikasi, faktor kemampuan menghadapi konflik, dan faktor keuangan (Srisusanti & Zulkaida, 2013). Selain dari penelitian tersebut terdapat beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan pernikahan pada ibu bekerja yaitu shift kerja (Aliabadi dkk., 2020), manajemen waktu (Malik & Qayyum, 2019), stres kerja (Malik & Qayyum, 2019) dan konflik pekerjaan keluarga (Minnotte dkk., 2015).

Pada penelitian ini, peneliti memilih faktor konflik pekerjaan-keluarga sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan. Hal ini disebabkan karena konflik pekerjaan-keluarga memiliki peran penting terhadap pekerjaan, non-pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kossek & Lee, 2017). Konflik pekerjaan-keluarga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam kehidupan bekerja dan menikah (Hanurawan, 2019). Pengaruh negatif dari konflik pekerjaan keluarga pada situasi di keluarga yaitu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kepuasan keluarga, menurunnya keterlibatan individu dalam menyelesaikan tanggungjawab domestik, dan meningkatnya beban pengasuhan anak. Selain itu, dampak negatif dari konflik pekerjaan keluarga yaitu individu mempersepsikan secara negatif terhadap dukungan emosional dan bantuan logis dari anggota keluarga lainnya (Frone, Barling, & Kelloway, 2005).

Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang menyebabkan keterlibatan peran pekerjaan-keluarga menjadi sulit dikarenakan adanya peran keluarga-pekerjaan, begitu juga sebaliknya. Konflik pekerjaan keluarga dapat juga diartikan kondisi dimana pemenuhan peran yang satu menjadi sulit karena adanya tanggungjawab terhadap peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985b). Terdapat tiga aspek utama dari konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik berdasarkan waktu *(time-based-conflict)*, konflik berdasarkan ketegangan *(strain-based-conflict)*, dan konflik berdasarkan perilaku *(behavior-based-conflict)*.

Konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan kepuasan pernikahan (Minnotte dkk., 2015). Konflik pekerjaan keluarga berpotensi mempengaruhi kondisi pernikahan yaitu dengan timbulnya suasana hati negatif pada individu apabila terjadi permasalahan dalam pekerjaan. Suasana hati negatif tersebut secara tidak langsung dapat tertransfer ke dalam situasi rumah sehingga kondisi rumah terkena dampak dari situasi pekerjaan individu. Penularan pengaruh negatif tersebut cenderung memberikan dampak yang merugikan pada pernikahan (Minnotte dkk., 2015).

Ibu bekerja yang memiliki anak kecil menerima dampak positif dari pekerjaan lebih sedikit dibandingkan ibu bekerja pada umumnya. Dalam penelitian yang dilakukan Marshall & Tracy, 2009 menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang buruk mendorong munculnya dan terbentuknya pengalaman konflik pekerjaan keluarga. Ibu bekerja yang mengalami kualitas pekerjaan yang tidak sesuai standar merasakan lebih banyak gangguan dari rumah ke tempat kerja. Secara tidak langsung menunjukkan situasi rumah dapat mempengaruhi situasi kerja pada ibu bekerja. Tidak hanya itu, ibu bekerja yang memiliki jam kerja yang lama berkontribusi pada munculnya konflik waktu, jadwal, dan energi. Stresor yang bersumber dari rumah dapat mempengaruhi ke lingkungan pekerjaan, sedangkan stresor yang bersumber dari kantor dan rumah dapat mempengaruhi ke situasi keluarga dari Ibu bekerja ke pasangannya (Marshall & Tracy, 2009).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun?”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan pada Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi keluarga dan perkawinan berkaitan dengan hubungan sedangkan secara praktis, jika penelitian ini terbukti maka hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat membantu ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun yang mengalami penurunan kepuasan pernikahan yang dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga. Tidak hanya itu, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian tentang psikologi perkembangan khususnya dibidang keluarga.

# SUBJEK

Dalam penelitian ini, pengambilan subjek penelitian akan dilakukan subjek menggunakan *teknik purposive sampling*. *Teknik purposive* sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan ketentuan tertentu yang berisi ciri-ciri atau kriteria yang akan digunakan pada subjek penelitian (Sugiono, 2016). Penelitian diikuti oleh 70 subjek dengan kriteria (a) Ibu bekerja yang memiliki anak usia 1 sampai 3 tahun, (b) usia kronologis 21 hingga 35 tahun, (c) baru memiliki satu anak.

# METODE

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala. Skala merupakan komponen pertanyaan yang di bentuk untuk menyatakan atribut spesifik yang mana bersumber dari respon atas pertanyaan yang tersedia (Azwar, 2019). Skala *likert* adalah jenis skala yang akan digunakan. Skala *likert* merupakan skala yang dibuat untuk menunjukkan sikap setuju atau tidak setuju yang berhubungan dengan objek sosial (Azwar, 2017:137).

Penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala kepuasan pernikahan dan skala konflik pekerjaan keluarga. Skala ini terdiri atas aitem-aitem pernyataan yang memiliki arah *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang mewujudkan dukungan setuju dari ciri atribut yang diukur. Sedangkan, aitem *unfavorable* adalah aitem yang tidak mewujudkan dan tidak mendukung ciri atribut yang diukur (Azwar, 2019:41). Model skala yang akan digunakan menggunakan format respon yang dipresentasikan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan gambaran mengenai kondisi diri atau perilaku (Azwar, 2019:43). Terdapat 4 alternative pilihan jawaban untuk respon skala Kepuasan Pernikahan dan Skala Konflik Pekerjaan Keluarga yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Bobot skor untuk pernyataan dengan arah *favorable* adalah jawaban Sangat Sesuia (SS) mendapatkan skor 4, Sesuai (S) mendapatkan skor 3, Tidak Sesuai (TS) mendapatkan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapatkan skor 1. Selain itu, bobot skor untuk pernyataan dengan arah *unfavorable* adalah jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapatkan skor 1, Sesuai (S) mendapatkan skor 3, Tidak Sesuai (TS) mendapatkan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapatkan skor 4.

Dalam mendapatkan skor total dilakukan dengan cara menambahkan skor yang didapatkan dari masing-masing aitem. Oleh karena itu, memperoleh skor tinggi pada Skala Kepuasan Pernikahan memperlihatkan tingginya tingkat kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh responden. Sedangkan, skor tinggi pada Skala Konflik Pekerjaan Keluarga memperlihatkan tingginya tingkat konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan oleh responden.

Skala kepuasan pernikahan dalam penelitian menggunakan skala yang disusun oleh Savitri (2022) mengacu pada aspek-aspek kepuasan pernikahan Olson & Hamilton (1983). Aspek-aspek kepuasan pernikahan tersebut sesuai dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Olson & Fowers (1993) yang menjadi dasar dalam konsep kepuasan pernikahan. Uji Reabilitas menggunakan prosedur *Cronbach Alpha* dilakukan dengan SPSS diperoleh koefisien reabilitas *alpha* sebesar .924 dari 38 aitem dengan daya beda aitem bergerak dari .245 hingga .650.

Skala konflik pekerjaan keluarga dalam penelitian akan diukur menggunakan yang disusun oleh Tambunan (2020) yang beracuan dari aspek-aspek konflik pekerjaan keluarga Greenhaus & Beutell (1985) berjumlah 30 aitem favorable. Uji Reabilitas menggunakan prosedur *Cronbach Alpha* dilakukan dengan SPSS diperoleh koefisien reabilitas *alpha* sebesar .904 dari 28 aitem dengan daya beda .268 hingga .737.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif korelasional dan metode analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product* moment dari Pearson. Teknik korelasi (*pearson correlation)* merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yakni variabel bebas dengan variabel terikat. Metode analisi korelasi *product* moment digunakan dalam penelitian karena untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan pernikahan dengan Konflik Pekerjaan Keluarga pada Ibu bekerja. Alasan menggunakan analis korelasi *product* moment sesuai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan yaitu menguji adakah hubungan antara dua variabel. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences*).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari Skala Kepuasan Pernikahan dan Konflik pekerjaan-Keluarga sebagai dasar pengujian hipotesis. Deskripsi data Kepuasan Pernikahan dan Konflik pekerjaan-Keluarga dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

# Tabel 1

**Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Empirik | | | |
| mean | skor | | SD |
|  | min | max |  |
| Kepuasan Pernikahan | 70 | 98,26 | 58 | 128 | 14,065 |
| Konflik Pekerjaan Keluarga | 70 | 63,74 | 44 | 97 | 11,516 |

# Kepuasan Pernikahan

Skor Skala Kepuasan Pernikahan dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek. Pada skala kepuasan pernikahan terdapat 38 aitem. Skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 4. Skor minimal hipotetik yang diperoleh adalah 1 x 38 = 38, skor maksimal hipotetik adalah 4 x 38 = 152, serta jarak sebaran skor hipotetiknya yaitu 152 – 38 = 114. Rerata hipotetiknya (µ) sebesar (152 + 38): 2 = 95, dengan standar deviasi (α) yaitu (152 – 38): 6 = 19. Data empirik untuk skor minimal yaitu sebesar 58 dan skor maksimal sebesar 128 dengan rerata empirik sebesar 98,26 serta standar deviasi empirik sebesar 14,065. Data dari skala kepuasan pernikahan akan dibuat menjadi 3 kategorisasi, yaitu: tinggi, sedang, serta rendah. Berdasarkan kategorisasi diperoleh hasil bahwa terdapat 8 (11%) orang ibu bekerja merasakan kepuasan pernikahan tinggi, 58 (83%) orang ibu bekerja merasakan kepuasan pernikahan sedang, dan 4 (6%) orang ibu bekerja merasakan kepuasan pernikahan rendah. Kategorisasi dapat dilihat pada table 2.

# Tabel 2

**Kategorisasi Kepuasan Pernikahan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 114 | 8 | 11% |
| Sedang | (µ - 1σ) < X < (µ + 1σ) | 76 < X < 114 | 58 | 83% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 76 | 4 | 6% |
| Jumlah | | | 70 | |

Keterangan:

X= X-Skor subjek

μ =Mean / rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

# Konflik Pekerjaan Keluarga

Skala konflik pekerjaan keluarga adalah 28 aitem. Skor terendah adalah 1 sedangkan skor tertinggi adalah 4. Skor minimal hipotetik yang diperoleh yaitu 1 x 28 = 28, skor maksimal hipotetik 4 x 28 = 112, sedangkan jarak sebaran skor hipotetiknya ialah 112 – 28 = 84. Rerata hipotetiknya (µ) sebesar (112 + 28): 2 = 70 dengan standar deviasi (α) ialah (112 – 28): 6 = 14. Data empirik untuk skor minimal yaitu sebesar 44 dan skor maksimal sebesar 97 dengan rerata empirik sebesar 63,74 serta standar deviasi empirik sebesar 11,516. Data dari skala konflik pekerjaan keluarga dibuat menjadi 3 kategorisasi yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. didapatkan hasil bahwa terdapat 4 (6%) orang ibu bekerja memiliki konflik pekerjaan keluarga yang tinggi 49 (70%) orang ibu bekerja memiliki konflik pekerjaan keluarga kategori sedang, dan 17 (24%) orang ibu bekerja yang mempunyai konflik pekerjaan keluarga kategori rendah. Kategorisasi dapat dilihat pada table 3.

# Tabel 3

**Kategorisasi Konflik Pekerjaan Keluarga**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 84 | 4 | 6% |
| Sedang | (µ - 1σ) < X < (µ + 1σ) | 56 < X < 84 | 49 | 70% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 56 | 17 | 24% |
| Jumlah | | | 70 | |

Keterangan:

X= X-Skor subjek

μ =Mean / rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

# Uji Asumsi

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk bertujuan mengetahui distribusi data penelitian mengikuti sebaran data yang normal atau tidak. Dalam hal ini, sebaran data kepuasan pernikahan serta konflik pekerjaan keluarga menggunakan kaidah *One Sample Kolomogorov-Smirnov* (K-S-Z). Adapun kaidah uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansi K-S Z > 0,050 maka sebaran data terdistribusi normal. Tetapi apabila nilai signifikansi K-S Z < 0,050 maka sebaran data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis *One Sample Kolomogorov-Smirnov* diperoleh hasil yang menunjukkan K-S Z = 0.200 (p > 0,050) untuk variabel kepuasan pernikahan, artinya sebaran data variabel kepuasan pernikahan mengikuti sebaran data yang normal. Sedangkan untuk variabel konflik pekerjaan keluarga diperoleh K-S Z = 0.200 (p > 0,050), berarti sebaran data variabel konflik pekerjaan keluarga juga mengikuti sebaran data yang normal.

## Uji Linearitas

Uji lineritas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahi hubungan antar variabel yang diteliti. Sebuah variabel dikatakan linear apabila p < 0.050, namun apabila p > 0.050 maka variabel bukan hubungan yang linear. Berdasarkan hasil analisis uji linearitas antara variabel Kepuasan Pernikahan dengan Konflik Pekerjaan Keluarga diperoleh nilai F = 20.588 (p < 0.050) yang artinya Kepuasan Pernikahanmemiliki hubungan yang linear dengan Konflik Pekerjaan Keluarga.

# Uji Asumsi

Data yang sudah dilakukan uji prasayarat kemudian dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *Product Moment Pearson.* Dalam uji korelasi pedoman yang digunakan yaitu apabila p < 0,050 berarti terdapat korelasi dan apabila p > 0,050 berarti tidak terdapat korelasi. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien (rxy) = -0.427 (p < 0.050). Sugiyono (2016) menyatakan bahwa koefisien rentang nilai korelasi interval 0,040 – 0,599 menunjukkan kategorisasi sedang. Sehingga berdasarkan pendapat tersebut hasil penelitian hubungan konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan termasuk dalam kategorisasi sedang. Selain itu, hasil penelitian analisis determinasi diperoleh (R2) sebesar .183 yang menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki kontribusi sebesar 18.3% dalam menurunkan tingkat kepuasan pernikahan pada ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat diketahui berdasarkan hasil tersebut ialah ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan. Semakin rendah konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, maka kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun cenderung tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, maka kepuasan pernikahan yang dirasakan cenderung rendah.

Seseorang yang merasakan kepuasan pernikahan menunjukkan kesesuian kepribadiannya dengan pasangan, memiliki resolusi konflik yang bagus, mampu menjalin komunikasi dalam perkawinan, mampu mengelola uang dengan baik, memiliki hubungan emosional dengan anak, melakukan aktivitas diwaktu luang dengan keluarga, puas dengan relasi seksualnya, mampu menjalin hubungan dekat dengan keluarga serta teman baik dari dirinya sendiri maupun dari pasangan, memiliki kesamaan peran, serta memiliki orientasi keagamaan yang sama dengan pasangan. Sedangkan orang yang tidak merasakan kepuasan pernikahan akan menunjukkan perilaku yang sebaliknya (Olson dkk, 1983). Kepuasan pernikahan penting karena berdampak pada berlangsungnya fungsi lain dalam keluarga yaitu pengasuhan dan melakukan peran sebagai individu (Lestari, 2012).

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat dianggap menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun. Konflik pekerjaan keluarga yang dapat dialami oleh subjek meliputi konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan ketegangan, dan konflik berdasarkan perilaku.

Pada penelitian ini subjek penelitian merupakan ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, oleh karena itu dapat diartikan bahwa ibu tersebut baru pertama kali memiliki anak. Transisi menjadi Ibu lebih menuntut bagi ibu yang baru pertama kali melahirkan. Hal ini dikarenakan peran Ibu tidak mudah karena memiliki gaya hidup baru yang memerlukan adaptasi yang dapat menghasilkan stress dan problematika sehari-hari (Carvalho dkk., 2017).

Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun yang mengalami konflik pekerjaan keluarga dapat mengalami konflik berdasarkan waktu yaitu kondisi dimana waktu yang digunakan individu untuk menjalankan tanggungjawab atas satu peran pada umumnya tidak dapat digunakan untuk menjalankan tanggungjawab dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun beradaptasi menyelesaikan tuntutan pekerjaan disaat bersamaan mengasuh anak dengan usia 1 – 3 tahun, dimana pada usia tersebut anak menjadi lebih gesit, ingin tahu, dan mandiri. Oleh karena itu, Ibu memerlukan tenaga serta bantuan dari orang lain antara membantu menyelesaikan pekerjaan kantor atau menjaga anak.

Selain itu, ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun dapat mengalami konflik berdasarkan ketegangan. Konflik berdasarkan ketegangan adalah kondisi dimana ketegangan atas tanggungjawab dari peran keluarga atau pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi kapasitas dari peran lainnya (Greenhause & Beutell, 1985). Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun dihadapkan dengan peran sebagai istri, peran sebagai ibu, dan peran sebagai pekerja disaat bersamaan untuk pertama kalinya, hal ini dapat membuat dia kelelahan sehingga tidak optimal pada setiap perannya. Oleh karena itu, dia membutuhkan dukungan dari unit keluarga baik keluarga besar maupun pasangan (Greenhause & Beutell, 1985) dan dukungan tempat bekerja dengan memberikan fasilitas.

Selanjutnya, Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun dapat mengalami konflik berdasarkan perilaku ialah kondisi dimana pola spesifik dari perilaku dalam suatu peran membuat sulit untuk memenuhi pola perilaku dari peran yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun khsusnya dalam penelitian ini dengan anak rentang usia 1 – 3 tahun ibu dituntut untuk lemah lembut, sabar, dan inisiatif dalam menstimulus perkembangan anak, disaat bersamaan ibu bekerja juga harus bisa menjalankan perannya sesuai dengan pekerjaan dikantor yang mana bisa bertolak belakang perilaku yang ditampilkan saat menghadapi anak usia 1 – 3 tahun. Oleh karena itu, ibu bekerja dituntut kemampuan untuk fleksibel atas peran-perannya agar tidak menghasilkan konflik pekerjaan keluarga.

Hasil penelitian dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Minnotte, Minnotte, & Bonstrom (2015) pada suami istri yang bekerja menunjukkan ada korelasi negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan. Serupa dengan penelitian tersebut, Yucel (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada pasangan yang menikah. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan pada ibu bekerja terkait hubungan konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan menunjukkan hasil yang serupa. Bahwa konflik pekerjaan keluarga berhubungan secara signifikan negatif pada kepuasan pernikahan (Meliani dkk, 2014; Sofia & Hatta, 2020).

Dalam penelitian ini terungkap bahwa diantara 70 subjek yang mengisi skala kepuasan pernikahan pada Ibu bekerja yang memiliki satu anak dalam kategorisasi tinggi sebanyak 7 (10%) orang, kategorisasi sedang sebanyak 61 (87%) orang, dan kategorisasi rendah sebanyak 2 (3%) orang. Artinya, sebanyak 68 (97%) ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun merasakan evaluasi subjektif yang dirasakan oleh individu yang berkaitan dengan emosi atas hubungan perkawinan yang dijalaninya. Evaluasi tersebut digambarkan sebagai kebahagian, kepuasaan, dan kesepakatan dalam pernikahan. Kepuasan pernikahan yang dirasakan pada penelitian ini bergerak dari tinggi ke sedang. Sedangkan sisanya sebanyak 2 (3%) orang cenderung merasakan ketidakpuasan pada evaluasi subjektif yang dirasakan oleh individu yang berkaitan dengan emosi atas hubungan perkawinan yang dijalaninya. Ketidakpuasan yang dirasakan bisa dalam bentuk ketidak bahagiaan dan ketidak sepakatan dalam pernikaha. Wanita yang baru menjadi ibu tidak serta merta merasa tidak puas atas pernikahannya. Ibu baru bisa mempertahankan kepuasan pernikahan jika dirinya dan pasangan dapat menghabiskan waktu luang berdua dan berbagi tanggungjawab rumah tangga bersama (Dew & Wilcox, 2011).

Selain itu, dapat diketahui kategorisasi konflik pekerjaan keluarga yang dialami ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun dalam kategorisasi tinggi sebanyak 4 (6%) orang, kategorisasi sedang sebanyak 49 (70%) orang, dan pada kategorisasi rendah sebanyak 17 (24%) orang. Artinya, sebanyak 53 (76%) ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun merasakan konflik yang ditimbulkan karena adanya pertentangan peran yang menyebabkan keterlibatan individu pada peran yang satu menjadi sulit. Konflik yang dirasakan bergerak pada kategori sedang dan tinggi. Sedangkan sisanya sebanyak 17 (24%) orang cenderung lebih rendah tingkat mengalami konflik yang ditimbulkan karena adanya pertentangan peran yang menyebabkan keterlibatan individu pada peran yang satu menjadi sulit. Ibu bekerja yang bisa mengelola konflik pekerjaan keluarga dengan baik maka cenderung merasakan puas dengan pernikahannya (Meliani dkk, 2014:139).

Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh (R2) ialah sebesar .183 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan pernikahan memiliki kontribusi sebesar 18.3% dalam menurunkan tingkat konflik pekerjaan keluarga pada ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

.

# KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan pernikahan. Semakin rendah konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, maka kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun cenderung tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan oleh ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, maka kepuasan pernikahan yang dirasakan cenderung rendah.
2. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh (R2) ialah sebesar .183 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan pernikahan memiliki kontribusi sebesar 18.3% dalam menurunkan tingkat konflik pekerjaan keluarga pada ibu bekerja yang memiliki satu anak dengan usia dibawah 3 tahun, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# DAFTAR PUSTAKA

Aliabadi, E. G., Vazirinasab, H., Bordbar, M., Izadi, F., Mirzaei, M., Azaraeen, S., Kamali, A., & Kiani, A. (2020). Effect of shift work on marital satisfaction of employees of Jiroft university of medical sciences in 2018. *Archivos Venezolanos de Farmacologia y Terapeutica*, 39(7), 853–858. https://doi.org/10.5281/zenodo.4424858

Anindya, A. S., & Soetjiningsih, C. H. (2017). Kepuasan Perkawinan Dengan Kesejahteraan Subjektif Perempuan dengan Profesi Guru Sekolah Dasar. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 44-50. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.44-50>

Apriliandra, sarah & Krisnani, hetty. (2021). Perilaku diskriminatif pada perempuan akibat kuatnya budaya patriarki di indonesia ditinjau dari perspektif konflik. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik.* 03(01), 1 – 13.ISSN 2655-8823

Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2019). Penyusunan skala psikologi (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475–491. https://doi.org/10.1177/014920638801400310

Budiati, A. C. (2010). Aktualisasi diri perempuan dalam sistem budaya jawa (persepsi perempuan terhadap nilai - nilai budaya jawa dalam mengaktualisasikan diri). *Pamator*. 03 (01), 51 – 59. Doi: https://doi.org/10.21107/pamator.v3i1.2401

Badan Pusat Statistik. (2020). Profil Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Hasil Sakernas Agustus 2020. Semarang : CV. Surya Lestari.

Badan Pusat Statistik. (2019). Profil Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Hasil Sakernas Agustus 2020. Semarang : CV. Surya Lestari

Carvalho, J. M. das N., Gaspar, M. F. R. F., & Cardoso, A. M. R. (2017). Challenges of motherhood in the voice of primiparous mothers: Initial difficulties. *Investigacion y Educacion En Enfermeria*, 35(3), 285–294. https://doi.org/10.17533/udea.iee.v35n3a05

Dew, J., & Wilcox, W. B. (2011). If Momma ain’t happy: Explaining declines in marital satisfaction among new mothers. Journal of Marriage and Family, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00782.x>

Duvall, E. M., & Miller, B. C. (1985). Marriage and family development (6th ed). New York: Harper & Row, Publishers

Dinh, Huong; Cooklin, Amanda R; Leach, Liana S; Westrupp, Elizabeth M; Nicholson, Jan M; Strazdins, Lyndall (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine.* 1(1), 1-36. Doi:10.1016/j.socscimed.2017.10.017

Direktorat Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2021. *Profil Perempuan Indonesia Tahun 2021*. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Jakarta. 330 Hal.

Fajriyati, Yasrin Nur., Lestari, Sri., & Hertinjung, Wisnu Sri. (2020). Pengalaman Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Balita dalam Mencapai Keseimbangan Kerja-Keluarga. *Jurnal Psikologi Ulayat.* X(X), XX-XX. Doi : 10.24854/jpu477

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. Doi: https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0893-3200.7.2.176

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78. https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65

Frone, Michael R., Barling, Julian & Kelloway, E Kevin. 2005. Handbook of work stress. London: Sage Publication.

Ginanjar, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Work-Family Balance dengan Kepuasan Pernikahan pada Istri yang menjalani Dual-Earner Family. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*. 13(2), 112–124. https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*. 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H & Foley, S.. (2007). The intersection of work and family lives.131-152. Doi: 10.4135/9781412976107.n8.

Gullotta, T. P., Adams, G. R., & Alexanders, S. J. (1986). Today’s marriages and families: a wellnes approach. California: Brooks/Cole Publishing Co.

Hanurawan, F. 2019. Psikologi Sosial Terapan untuk Pemecahan Masalah Perilaku Sosial. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Hawkins, J. L. (1968). Associations between Companionship, Hostility, and Marital Satisfaction. *Journal of Marriage and Family.* 30 (4), 647 – 650. Doi: https://doi.org/10.2307/349510

Hendrick, & Hendrick, S. (1992). Liking, loving and relating (2nd ed.). California: Brooks Company Pacific Grove.

Hurlock, Elizabeth B. (1980). Psikologi Perkembangan (Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan).Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta : Pernerbit Erlangga

Juniarly, M. Pratiwi, A. Purnamasari, and T. F. Nadila. (2021). Work-family conflict, social support and marriage satisfaction on employees at bank x. *Jurnal Psikologi*. 19 (4), 343-356,. https://doi.org/10.14710/jp.19.4.343-356

Kinnunen, U., & Mauno, S. (2008). Work-family conflict in individuals’ lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. *Cambridge University Press*. Hal 126-146. Doi: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.007>

Kim, Jean Lee Siew & Ling, Choo Seow. (2001). Work-Family Conflict of Woman Entrepreneur in Singapore. Woman in Management Review. (16) 5, 204-221. ISSN 0964-9425.

Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Dalam Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. *Oxford University Press*. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52

Ladge, Jamie J.; Greenberg, Danna N. (2015). Becoming a Working Mother: Managing Identity and Efficacy Uncertainties During Resocialization. *Human Resource Management*, 54(6), 977–998. doi:10.1002/hrm.21651

Lakshminarayanan, S., & Savarimuthu, A. (2013). Work-Family Conflict-An exploratory study of the dependents' child's age on working mothers. *Review of Integrative Business & Economics Research*. 2(01), 449-470.

Lebow, Jay L., Chambers, Anthony L, & Breunlin, Douglas C. (2019). Encyclopedia of Couple and Family Therapy. Evanston: Springer Nature Switzerland AG

Lestari, Sri. (2012). Psikologi keluarga: penanaman nilai dan penanganan konflik dalam keluarga (Edisi Pertama). Jakarta : Prenamedia Group.

Li, Tianyuan & Fung, Helene H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of General Psychology*.15(3), 246-254. Doi:10.1037/a0024694

Marshall, Nancy L & Tracy, Allison J. (2009). After the Baby: Work-Family Conflict and Working Mothers' Psychological Health. *Family Relations Journal.* 58 (4), 380-391.

Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, Diah. (2014). Faktor demografi, konflik kerja-keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen.* 07(03), 133 - 142. Doi: doi.org/10.24156/jikk.2014.7.3.133.

Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2015). Work–Family Conflicts and Marital Satisfaction Among US Workers: Does Stress Amplification Matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9420-5>

Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2016). Time with children, children’s well-being , and work-family balance among employed. *Journal of Marriage and Family*, *72*(5), 1329–1343. https://doi.org/10.1111/J.1741-3737.2010.00768.X

Netemeyer, Richard G.; Boles, James S.; McMurrian, Robert (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400

Pillitteri, Adele. (2012). Maternal & Child Health Nursing: Care of the Childbearing & Childrearing Family (6nd ed). [Philadelphia](https://en.wikipedia.org/wiki/Philadelphia)**:** Lippincott Williams & Wilkins.

Poduval, J., & Poduval, M. (2009). Working mothers: How much working, How much mothers, and where is the womanhood. *Mens Sana Monographs*, 7(1), 63–79. https://doi.org/10.4103/0973-1229.41799

Olson, David H., Defrain, John., & Skogrand, Linda. (2011). Marriages & Families Intimacy, Diversity, and Strengths. Seven Edition. New York: McGraw Hill.

Olson, D. H., Cubbin, I. M. H., Barnes, L. H., Larsen, A., Muxen., Marla., & Wilson, A. M. (1983). Families: what makes them work. London: Sage publication ltd.

Rahayu Auliya Prasisti, & Anna Rozana. (2022). Hubungan Work Family Conflict dengan Marital Satisfaction pada Guru Sekolah Dasar di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.834>

Safitri, Rita Dewi. (2022). Hubungan antara dukungan emosional suami dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja*.* ***Skripsi***. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta: Yogyakarta.

Saxton, Llyod. (1980). The Individual, Marriage, and Family. Fourth Edition. California: Wadsworth Publishing Company.

Shapiro, A. F., Gottman, J. M., & Carrère, S. (2000). The baby and the marriage: Identifying factors that buffer against decline in marital satisfaction after the first baby arrives. *Journal of Family Psychology*, 14(1), 59–70. https://doi.org/10.1037/0893-3200.14.1.59

Sofia, G., & Hatta, M. I. (2020). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 341–347.

Srisusanti, S., & Zulkaida, A. (2013). Studi deskriptif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perkawinan pada istri*. UG Journal*, 7(6), 8–12.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta

Tambunan, Anggi Putri. (2020). Hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan ketakutan untuk sukses pada polisi Wanita. ***Skripsi***. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta: Yogyakarta.

Uebelacker, Lisa A., Courtnage, Emily S., Whisman, & Mark A. (2003). Correlates of Depression and Marital Dissatisfaction: Perceptions of Marital Communication Style. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(6), 757–769. doi:10.1177/0265407503206003

Urooj Malik, & Sahzia Qayyum. (2019). Work related stress time management and marital satisfaction of females health sector professionals. *Annals of King Edward Medical University Journal*, 25(4), 1–6. Doi: https://doi.org/10.21649/akemu.v25i4.3122

Vonika, R., & Munthe, A. R. (2018). Hubungan kematangan emosi dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. *Jurnal Perempuan, Agama, dan Jender*, 17(1), 31–41.

Waldron, H., & Routh, D. K. (1981). The Effect of the First Child on the Marital Relationship. *Journal of Marriage and Family*. 43(4), 785-788. Doi: <https://doi.org/10.2307/351335>

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. https://doi.org/10.1177/215686931771306