

Hubungan *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja

Gitarani Sofia, Muhammad Ilmi Hatta

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

gitaranisofia@gmail.com

Abstract— Nowadays, it is normal for women to participate in the work. For women who are married, participation in the work can lead to conflicting roles between work and family roles so that the fulfillment of one role can interfere with the other's roles. This situation is known as work family conflict (Carlson, Kackmar, and Williams, 2000). Amstad et al., (2011) stated that mothers who work with a high level of work family conflict will reduce their marital satisfaction. This study aims to see the relationship between work family conflict and marital satisfaction among mothers who work in 5-star hotels in Bandung. The research data were obtained from a work family conflict measuring tool compiled by Carlson, Kackmar, and Williams, and ENRICH (evaluation and nurturing relationship issues, communication and happiness) Marital Satisfaction Scale (EMS) developed by Olson and Fowers, which was distributed to 133 working mothers in a 5-star hotel in Bandung. This study uses correlational quantitative methods and uses a total population study. The data were analyzed using the Spearman correlation test, and the result showed a significant relationship between work family conflict and marriage satisfaction among working mothers in 5-star hotels in Bandung. The correlation coefficient value is negative at -0.460, which indicates a moderate and opposite correlation.

Keywords— *Work-Family Conflict, Marital Satisfaction, Working Mothers*

Abstrak— Pada dewasa ini, wanita yang berpartisipasi di dalam dunia kerja sudah menjadi hal yang wajar. Bagi wanita yang sudah berkeluarga, partisipasi dalam dunia kerja dapat menyebabkan tuntutan peran yang bertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga sehingga pemenuhan tuntutan satu di antara peran dapat mengganggu peran yang lain. Keadaan tersebut disebut sebagai *work family conflict* (Carlson, Kackmar, dan Williams, 2000). Amstad et al., (2011) menyatakan, ibu yang bekerja dengan tingkat *work family conflict* yang tinggi akan menurunkan kepuasan pernikahannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung. Data penelitian diperoleh dari alat ukur *work family conflict* yang disusun oleh Carlson, Kackmar, dan Williams, dan ENRICH (evaluation and nurturing relationship issues, communication and happiness) Marital Satisfaction Scale (EMS) yang dikembangkan oleh Olson dan Fowers, yang disebarkan kepada 133 orang ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dan menggunakan total population study. Data dianalisis menggunakan uji korelasi spearman, dan

menunjukkan hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung. Nilai koefisien korelasi bernilai negatif sebesar -0,460, yang menunjukkan korelasi yang moderat dan berlawanan arah.

Kata Kunci— *Work-Family Conflict, Kepuasan Pernikahan, Ibu Bekerja.*

I. PENDAHULUAN

Pada dewasa ini, wanita yang bekerja sudah menjadi hal yang biasa dan banyak ditemui. Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya.

Partisipasi wanita di dalam dunia kerja, terutama bagi wanita yang sudah berkeluarga atau menjadi ibu, dapat membawa berbagai dampak positif, yaitu dapat mencapai aktualisasi diri dan kesetaraan gender dengan suami. Namun, ibu yang bekerja juga dapat membawa dampak negatif, yaitu dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga sehingga pemenuhan tuntutan satu di antara peran dapat mengganggu peran yang lain. (Azeez dalam Meliani et al., 2014)

Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) menyatakan, sebanyak 51,8% ibu bekerja merasa tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga pemenuhan satu di antara peran terganggu dengan peran yang lain.

Tuntutan peran yang bertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga disebabkan karena wanita yang sudah menikah memiliki tugas utama yang harus dipenuhi sebagai istri, ibu, dan penggerak rumah tangga. Di sisi lain, bagi ibu yang bekerja juga harus menghadapi rutinitas di tempat kerja seperti waktu kerja yang terikat, pekerjaan yang menumpuk, serta *deadline* dan target pekerjaan. (Akbar dan Kartika, 2016). Tuntutan untuk memenuhi peran yang berbeda secara bersamaan, menyebabkan ibu bekerja mengalami konflik antar peran di dalam dirinya. Konflik antar peran tersebut menyebabkan pemenuhan kebutuhan saat ibu bekerja dapat terhambat karena secara bersamaan harus memenuhi tuntutan di dalam keluarga. Sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dapat terhambat karena mereka harus memenuhi tuntutan dalam pekerjaannya. (Wijayanti dan Indrawati, 2016).

Konflik antar peran pada ibu bekerja membawa dampak negatif baik pada kehidupan di tempat pekerjaan

dan keluarga. Ghayyur dan Jamal (2012) menjelaskan, pada tempat kerja, konflik antar peran pada ibu bekerja mengakibatkan munculnya stres kerja dan niat pengunduran diri. Sedangkan, pada keluarga, Olson dan Fowers (dalam Meliani, 2014) menjelaskan, konflik antar peran pada ibu bekerja dapat memberikan efek negatif pada komponen-komponen dalam rumah tangga.

Konflik antar peran yang terjadi pada ibu yang bekerja disebut sebagai *work family conflict* oleh para ahli. Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) menjelaskan *work family conflict* sebagai suatu konflik antar peran ketika waktu, tegangan, dan perilaku efektif dalam satu peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyebabkan pemenuhan satu di antara peran dapat menghambat pemenuhan peran yang lainnya. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini berupa rasa bersalah, frustrasi, kegelisahan, kelelahan. Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) menambahkan, *work family conflict* memiliki 2 dimensi. Pertama, pekerjaan mengganggu keluarga/ *Work Interfere Family* (selanjutnya disingkat WIF), yaitu bentuk konflik antar peran ketika tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga. Kedua, keluarga mengganggu pekerjaan/*Family Interfere Work* (selanjutnya disingkat FIW), yaitu bentuk konflik antar peran ketika tuntutan umum, waktu yang disediakan, dan tekanan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait pekerjaan.

Pada ibu yang bekerja, Netemeyer, McMurrian, dan Boles (dalam Bagherzadeh, 2016) menjelaskan, WIF lebih sering terjadi dibandingkan dengan FIW. Hal tersebut disebabkan ibu yang bekerja melaporkan bahwa keluarga lebih penting dari pekerjaan. Namun, ibu yang bekerja dituntut untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk memenuhi tuntutan di tempat bekerja, Hal tersebut menyebabkan ibu bekerja menghayati bahwa pemenuhan tuntutan pekerjaan yang kemudian mengganggu pemenuhan tuntutan di dalam keluarga (Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Amstad *et al.*, (2011) menyatakan, individu dengan tingkat *work family conflict* yang tinggi pada dimensi WIF akan menurunkan kepuasan pernikahannya. Sejalan dengan penelitian tersebut, Bagherzadeh *et al.* (2016) juga menyatakan, terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan, yaitu ketika *work family conflict* pada ibu bekerja tinggi, maka dapat menurunkan kepuasan ibu dalam pernikahannya.

Akan tetapi, ditemukan juga hasil penelitian yang menyatakan hasil yang berbeda. Chasanah dan Murti (2016) menyatakan, tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja. Hal tersebut disebabkan karena adanya dukungan keluarga yang membuat wanita dapat mengatasi konflik yang terjadi. Selain itu adanya penyesuaian diri karena adanya perubahan

sehingga konflik yang terjadi dapat diatasi dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan yang dirasakan. Sejalan dengan hal tersebut, Utami dan Wijaya (2018) juga menyatakan, komunikasi dna dukungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi ibu yang bekerja untuk mengatasi *work family conflict* yang dihadapi. Bagi ibu yang dapat mengkomunikasikan permasalahannya serta mendapatkan bantuan dan dukungan dari suaminya, dianggap lebih mampu menjalankan kedua perannya dengan seimbang serta lebih mampu membagi waktu dan tenaganya baik peran di dalam keluarga maupun pekerjaannya. Sikap suami yang mendukung karir istrinya dan ikut bekerja sama dalam urusan rumah tangga mempengaruhi kepuasan dan kebahagiaan istrinya dalam kehidupan karir dan kehidupan pernikahannya. (Apollo dan Cahyadi, 2011).

Kepuasan pernikahan menurut Fowers dan Olson (dalam Olson, DeFrain, dan Skogrand, 2011), merupakan perasaan subjektif yang dirasakan pasangan suami istri terkait dengan aspek-aspek yang ada dalam suatu pernikahan, misalnya rasa bahagia, rasa puas, serta berbagai pengalaman yang menyenangkan bersama pasangannya. Aspek-aspek kepuasan pernikahan yang dikemukakan oleh Olson dan Fowers (1993), meliputi; komunikasi, kegiatan di waktu luang/*leisure activity*, orientasi keagamaan, resolusi konflik, manajemen keuangan, orientasi seksual, keluarga dan teman-teman, anak serta pengasuhan anak, persoalan kepribadian, dan kesetaraan peran.

Pada istri yang bekerja, terdapat beberapa aspek dominan penentu kepuasan pernikahan. Zulkaida dan Srisusanti (2013) menjelaskan aspek dominan tersebut, meliputi; hubungan interpersonal dengan pasangan, komunikasi, kesesuaian peran, kemampuan menghadapi konflik, keuangan, dan kesamaan minat dalam mengisi waktu luang. Apabila ibu yang bekerja tidak mampu memenuhi satu atau lebih aspek-aspek kepuasan pernikahan, maka akan menyebabkan penurunan kepuasan pernikahan. (Olson dan Fowers, 1993). Kepuasan pernikahan yang rendah, dapat memunculkan permasalahan rumah tangga seperti terjadi kasus Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT), perselingkuhan, hingga konflik yang berujung pada perceraian. (Lestari, 2016).

Responden dalam penelitian ini dipilih atas dasar pertimbangan terkait karakteristik-karakteristik, baik karakteristik pekerjaan maupun karakteristik keluarga, yang dapat memicu *work family conflict*. Karakteristik-karakteristik tersebut, meliputi; jam kerja yang panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan baik fisik maupun psikis, serta beban dari keluarga seperti masih ada anak kecil yang harus diurus, merupakan faktor-faktor yang dapat memicu *work family conflict* yang tinggi pada ibu yang bekerja. (Raymo dan Sweeney, 2005; Jansen dan Kant, 2006; Apperson *et al.*, 2002).

Berdasarkan karakteristik di atas, penelitian ini akan dilakukan kepada ibu yang bekerja di hotel berbintang 5 di Bandung. Blomme *et al.* (dalam Setiawan, 2012) menjelaskan, dalam hubungannya dengan *work family*

conflict, karakteristik kerja di hotel seperti jam kerja yang panjang serta adanya pembagian *shift* pada jam kerja dapat menyebabkan kesulitan dalam pengaturan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan. Pegawai hotel juga memiliki tuntutan untuk memiliki kontak yang konstan dengan pelanggan, serta selalu bersikap ramah untuk menghadapi keinginan dan keluhan pelanggan. Pekerja dengan tuntutan seperti itu, menjadi penyebab utama stres bagi pegawai yang dapat memicu *work family conflict*. (Setiawan, 2012). Selain itu, pekerja pada industri perhotelan memiliki jam kerja paling sibuk ketika akhir pekan dan liburan disaat industri lain libur, yang menyebabkan pekerjaannya akan lebih merasakan stres dibandingkan pekerja pada hari-hari biasa. (Davis et al., 2008). Lebih spesifik lagi, Setiawan (2012) menambahkan, dalam hubungannya dengan *work family conflict*, pekerja di hotel berbintang 5 paling memiliki resiko untuk mengalami *work family conflict*. Hal tersebut disebabkan karena pekerja pada hotel berbintang 5 memiliki tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar, baik secara psikis maupun fisik, dibandingkan hotel dengan bintang di bawahnya.

II. LANDASAN TEORI

Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) menjelaskan, *work family conflict* adalah bentuk konflik *interrole* ketika tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh suatu peran dapat mengganggu peran yang lain. Masing-masing bentuk konflik tersebut memiliki 2 dimensi, yaitu peran pekerjaan mengganggu peran keluarga (WIF) dan peran keluarga mengganggu peran pekerjaan (FIW).

Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) menjelaskan 6 aspek *work family conflict*, meliputi; (1)*Time-based WIF*, dimana waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam peran pekerjaan mengganggu peran di dalam keluarga, (2)*Time-based FIW*, dimana waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam peran keluarga mengganggu peran di dalam pekerjaan, (3)*Strain-based WIF*, dimana tekanan dari peran pekerjaan mempengaruhi kinerja pada peran keluarga, (4)*Strain-based FIW*, dimana tekanan dari peran pekerjaan mempengaruhi kinerja pada peran keluarga, (5)*Behavior based WIF*, dimana pola spesifik perilaku dalam peran pekerjaan mungkin tidak sesuai dengan harapan tentang perilaku dalam peran keluarga, (6) *Behavior based FIW*, dimana pola spesifik perilaku dalam peran pekerjaan mungkin tidak sesuai dengan harapan tentang perilaku dalam peran keluarga.

A. Kepuasan Pernikahan

Olson dan Fowers (dalam Olson, DeFrain, dan Skogrand, 2011) menjelaskan kepuasan pernikahan merupakan penilaian subjektif suami atau istri atas pernikahannya berdasarkan pada perasaan puas, bahagia dan pengalaman menyenangkan yang dilakukan bersama pasangan.

Olson dan Fowers (dalam Olson, DeFrain, dan Skogrand, 2011) menjelaskan aspek-aspek kepuasan,

meliputi; (1)*Personality issues*, persepsi individual mengenai tingkah laku dan sifat pasangannya, (2)Kesetaraan peran, sikap dan perasaan pasangan mengenai peran-peran dalam rumah tangga dan keluarga, (3)Komunikasi, berkaitan dengan kepuasan individu terhadap komunikasi dengan pasangan dalam berhubungan, (4)Penyelesaian konflik, terkait dengan bagaimana persepsi pasangan dalam menyadari adanya masalah dan resolusi konflik yang dilakukan dalam upaya untuk menyelesaikan masalah, (5)Pengaturan keuangan, terkait dengan sikap dan perhatian pasangan tentang pengaturan masalah ekonomi dalam rumah tangga, (6)*Leisure activities*, terkait pilihan pasangan untuk menghabiskan waktu luang, (7)Hubungan seksual, berkaitan dengan kasih sayang antar pasangan dan pemenuhan hubungan seksual. (8)Anak dan pengasuhan, terkait perasaan dan sikap mengenai kehadiran anak dan bagaimana cara membesarkan anak. (9)Keluarga dan teman, berkaitan dengan harapan dan kenyamanan dalam menghabiskan waktu bersama keluarga besar dan teman pasangan, (10)Orientasi keagamaan, berkaitan dengan bagaimana pasangan memaknai keyakinan dan mengamalkan agama dalam kehidupan sehari-hari.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PERSENTASE TINGKAT *WORK FAMILY CONFLICT* PADA IBU BEKERJA

	F	F(%)
Rendah	31	23,3%
Tinggi	102	76,7%
Total	133	100 %

Note.F= Frekuensi

PERSENTASE TINGKAT KEPUASAN PERNIKAHAN PADA IBU BEKERJA

	F	F(%)
Rendah	69	51,9%
Tinggi	64	48,1%
Total	133	100%

Note.F= Frekuensi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui dari 133 responden ibu bekerja, mayoritas responden berada pada kategori tingkat *Work Family Conflict* yang tinggi, yaitu 102 orang (76,7%). Artinya, sebanyak 76,7% ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung merasakan konflik *interrole*, dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh suatu peran dapat mengganggu peran yang lain, sehingga partisipasi satu diantara peran (pekerjaan/keluarga) menjadi lebih sulit dikarenakan partisipasi dalam peran yang lain. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) yang menyatakan, sebanyak 51,8% ibu bekerja merasa tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga pemenuhan satu di antara peran yang

ditanggung terganggu. Apabila dilihat, ibu yang bekerja mayoritas berada pada kategori yang tinggi pada arah konflik WIF (*Work Interfere Family*). Artinya, ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung mayoritas merasa tuntutan dari pekerjaan yang kemudian mengganggu kehidupan keluarga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Netemeyer, McMurrian, dan Boles (dalam Bagherzadeh, 2016) menjelaskan, WIF lebih sering terjadi dibandingkan dengan FIW. Hal tersebut disebabkan ibu yang bekerja melaporkan bahwa keluarga lebih penting dari pekerjaan. Namun, ibu yang bekerja dituntut untuk menghabiskan banyak waktu untuk memenuhi tuntutan di tempat bekerja, Hal tersebut lebih memicu konflik di dalam diri ibu bekerja. (Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti, 2014)

Apabila dikaitkan dengan karakteristik kerja di hotel berbintang-5, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Setiawan (2012) yang menyatakan, karakteristik kerja di hotel berbintang-5 dapat memicu *work family conflict* yang tinggi. Hasil penelitian yang menunjukkan tingkat *work family conflict* yang tinggi pada responden menunjukkan bahwa responden benar mengkhayati karakteristik kerja tersebut sehingga merasa kesulitan dalam pengaturan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan.

Apabila ditinjau berdasarkan data demografi, responden dengan jumlah anak yang lebih banyak, usia anak yang masih membutuhkan pengurusan, serta usia pernikahan yang lebih lama, menunjukkan *work family conflict* yang lebih tinggi. Greenhaus dan Foley (2007) menjelaskan, jumlah anak yang lebih banyak dan usia anak yang masih membutuhkan pengurusan dapat menambah beban dan tekanan yang harus ditanggung oleh ibu yang bekerja, sehingga ibu yang bekerja lebih beresiko untuk mengkhayati *work family conflict* yang tinggi. Selain itu, Greenhaus dan Foley (2007) juga menjelaskan, semakin lama usia pernikahan, menjadikan ibu yang bekerja lebih merasa terlibat dengan perannya dalam keluarga, sehingga ketika dituntut untuk menjalankan peran pekerjaan, ibu yang bekerja akan mengkhayati konflik yang lebih tinggi.

Selanjutnya, responden dengan lama bekerja di tahun awal menunjukkan tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi. Hal tersebut disebabkan karena tahun awal bekerja masih merupakan masa penyesuaian diri, baik pada lingkungan kerja dan lingkungan keluarga sehingga ibu yang bekerja masih dalam upaya untuk menyeimbangkan peran yang ditanggung.

Apabila berdasarkan jabatan responden, responden pada tingkat managerial menunjukkan *work family conflict* yang lebih tinggi. Hal tersebut disebabkan karena pada hotel berbintang-5, tingkat managerial memiliki tuntutan, beban, dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih berat dibandingkan staff di bawahnya.

Berdasarkan hasil perhitungan per-aspek, mayoritas responden mengalami *work family conflict* yang tinggi pada aspek *strain-based* WIF. Artinya, mayoritas responden merasa tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan membuatnya sulit untuk memenuhi tuntutan di dalam

keluarga. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Greenhaus dan Foley (2007) yang menyatakan, satu diantara faktor yang menyebabkan *work-family conflict* tinggi adalah karena adanya tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan dapat berupa beban pekerjaan yang terlalu berat, karakteristik pekerjaan yang menekan seperti jam kerja, serta jadwal kerja yang tidak fleksibel.

Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa dari 133 responden, mayoritas berada pada kategori tingkat kepuasan pernikahan rendah yaitu 69 orang (51,9%). Artinya, mayoritas responden merasa kurang mengkhayati telah melakukan pengalaman menyenangkan bersama pasangan. Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden sebanyak 129 (97%) merasakan kepuasan pernikahan yang tinggi pada aspek agama.

Apabila ditinjau berdasarkan data demografi, responden dengan jumlah anak yang lebih banyak dan usia pernikahan yang lebih lama, menunjukkan kepuasan pernikahan yang lebih rendah. Hendrick dan Hendrick (2004) menjelaskan, kehadiran anak dapat menambah stres pasangan dan mengurangi waktu bersama pasangan sehingga dapat menurunkan kepuasan pernikahan. Lalu, dijelaskan juga tingkat kepuasan pernikahan akan menurun seiring bertambahnya usia pernikahan.

B. Uji Korelasi

HASIL KORELASI RANK SPEARMAN

Variabel	R	Korelasi
<i>Work Family Conflict</i> dengan Kepuasan Pernikahan	-0,460	Moderat

HASIL KORELASI ASPEK DAN VARIABEL TERTINGGI

Variabel	r	Korelasi
<i>Strain-based</i> WIF dengan Kepuasan Pernikahan	-0,530	Kuat
Komunikasi dengan <i>Work Family Conflict</i>	-0,480	Moderat

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji korelasi yang diperoleh dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung. Nilai koefisien korelasi bernilai negatif sebesar -0,460, yang menunjukkan korelasi yang moderat. Artinya, semakin rendah *work family conflict* pada ibu yang bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu yang bekerja tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan, *work family conflict* dan kepuasan pernikahan memiliki korelasi yang negatif, dimana tingkat *work family*

conflict yang tinggi dapat menurunkan kepuasan pernikahannya. (Netemeyer et al., 1996; Greenhaus dan Foley, 2007; Amstad et al., 2011)

Nilai koefisien korelasi sebesar -0,460. Ini menunjukkan bahwa kepuasan pernikahan dibentuk oleh *work family conflict* sebesar 46%. Dalam hal ini ada 54% pengaruh faktor lain. Hal tersebut dapat terlihat karena sebanyak 48.1% responden tetap berada pada tingkat kepuasan pernikahan yang tinggi walaupun mayoritas responden berada pada tingkat *work family conflict* yang tinggi. Terkait dengan faktor lain, apabila ditinjau dari data kepuasan pernikahan per-aspek dalam penelitian ini, mayoritas responden menunjukkan kepuasan pernikahan yang tinggi pada aspek agama, anak dan pengasuhan, serta seks. Tingginya aspek-aspek tersebut dapat menyebabkan ibu yang bekerja mampu menghadapi konflik yang dihadapi.

Berdasarkan penelitian Srisusanti dan Zulkaida (2013), pasangan yang memiliki prinsip yang sama dalam menjalankan agama akan selalu berupaya untuk menyelesaikan setiap permasalahan dan konflik yang dihadapi sehingga tidak akan mengambil jalan perceraian, karena perceraian dalam setiap agama tidak dibolehkan. (Srisusanti & Zulkaida, 2013).

Dalam pengasuhan anak, berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 46.6% responden menyerahkan pengasuhan anak kepada orang tua suami/istri atau nenek/kakek anak. Sedangkan, sebanyak 57.4% responden menyerahkan pengasuhan anak kepada pengasuh anak/*baby sitter*. Hal tersebut menunjukkan, ketika ibu bekerja dan meninggalkan anak-anaknya, tetap ada pihak-pihak yang mengasuh dan menjaga anak, sehingga seorang ibu menjadi terbantu dalam melaksanakan tugasnya.

Ditinjau dari aspek seks pada kepuasan pernikahan, aspek seks yang tinggi juga menjadi penentu kepuasan pernikahan yang tinggi. Basri (dalam Zulkaidah, 2008) menyatakan, hubungan seksual merupakan salah satu bentuk keintiman dalam relasi pernikahan dan menempati kedudukan nomor satu dalam menentukan kebahagiaan dan kepuasan pernikahan.

Tinjauan aspek-aspek di atas, dapat menjelaskan, walaupun ibu yang bekerja mengkhayati *work family conflict* yang tinggi, ibu yang bekerja tetap mampu menghadapi dan mengatasi konflik tersebut, sehingga tidak mempengaruhi aspek-aspek kehidupannya dan tetap memiliki kepuasan pernikahan yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji korelasi per aspek, aspek *strain-based WIF* memiliki hubungan yang paling erat dengan kepuasan pernikahan diantara aspek yang lain. Artinya, pada ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung, tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan mengganggu kinerja pada peran keluarga, sehingga menyebabkan ibu yang bekerja untuk memenuhi tuntutan di dalam keluarga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hulyah (2004) yang menyatakan,

tekanan pekerjaan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan pernikahan. Artinya, apabila tekanan pekerjaan tinggi, akan menyebabkan kepuasan pernikahan yang rendah. Begitupun sebaliknya, apabila tekanan pekerjaan rendah, maka kepuasan pernikahan akan meningkat. Hal tersebut disebabkan karena tekanan yang dihasilkan dari pekerjaan menyebabkan ibu yang bekerja kehilangan waktu dan energinya baik secara fisik maupun psikis, yang menyebabkan ibu yang bekerja tidak mampu melaksanakan peran keluarga dengan maksimal.

Berdasarkan hasil uji korelasi per aspek, aspek komunikasi memiliki hubungan yang paling erat dengan *work family conflict* dibandingkan dengan aspek yang lain. Artinya, pada ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung, komunikasi menjadi aspek penentu paling kuat untuk menentukan *work family conflict*. Apabila pasangan tetap bisa mempertahankan komunikasi ditengah kesibukan bekerja yang dimiliki, maka tingkat *work family conflict* akan rendah. Sebaliknya, apabila pasangan tidak dapat mencapai komunikasi yang baik, maka *work family conflict* akan tinggi. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Apollo (2012) yang menyatakan, faktor relasional dengan suami dan anak-anak menjadi satu diantara faktor yang mempengaruhi *work family conflict*. Bagi ibu bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak, harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan suami. Supaya tanggungjawab dan tugas dalam rumah tangga dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, penelitian dari Utami dan Wijaya (2018) juga menyatakan hal yang serupa, yaitu komunikasi dan dukungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi ibu yang bekerja untuk mengatasi *work family conflict* yang dihadapi. Bagi ibu yang dapat mengkomunikasikan permasalahannya serta mendapatkan bantuan dan dukungan dari suaminya, dianggap lebih mampu menjalankan kedua perannya dengan seimbang serta lebih mampu membagi waktu dan tenaganya baik peran di dalam keluarga maupun pekerjaannya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data beserta pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Mayoritas ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung berada pada kategori tingkat *Work Family Conflict* yang tinggi. Artinya, mayoritas ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung merasakan konflik *interrole*, dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh suatu peran dapat mengganggu peran yang lain.
2. Mayoritas ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung berada pada kategori tingkat kepuasan pernikahan rendah. Artinya, mayoritas ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung kurang merasa puas dan bahagia, serta kurang mengkhayati

telah melakukan pengalaman menyenangkan bersama pasangan.

3. Terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja di hotel berbintang-5 di Bandung. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* pada ibu yang bekerja maka akan semakin rendah kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu yang bekerja tersebut. Sebaliknya semakin rendah *work family conflict* pada ibu yang bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh ibu yang bekerja. Dengan demikian, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan “diterima”. Koefisien korelasi antara kedua variabel memiliki kekuatan yang modrat. Artinya terdapat pengaruh faktor lain terhadap kepuasan pernikahan yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

V. SARAN

Berikut disampaikan beberapa saran yang dapat menjadi lahan pertimbangan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi keluarga wanita yang bekerja diharapkan untuk dapat memberikan dukungan kepada wanita yang bekerja, hal ini bisa menjadi *coping* bagi wanita yang bekerja.
2. Bagi suami dari wanita yang bekerja dapat selalu memberikan dukungan kepada istri untuk meringankan beban istri.
3. Bagi wanita yang bekerja untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga, dan menjaga komunikasi dengan pasangan serta meletakkan agama sebagai pondasi dalam berumah tangga.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti terkait dengan topik yang sama, ada baiknya untuk mempertimbangkan faktor lain yang akan mempengaruhi kedua variabel. Kemudian diharapkan kepada peneliti untuk menggunakan metode pengumpulan data dan teknik pengumpulan data yang berbeda guna memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, Z., and Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* vol.5 no.2.
- [2] Apollo, A.Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 255-271.
- [3] Amstad, F., Meier, L.L., Fasel, U., and Elfering, A. (2011). A Meta-Analysis of Work Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 151-169.
- [4] Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S.Y., and Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 9-16.
- [5] Atwater, E., and Duffy. (2005). *Psychology for living : Adjustment, Growth, and Behavior Today (8th edition)*. New Jersey: Pearson Prentice.
- [6] Badan Pusat Statistik. (2019, November 29). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019*. Retrieved from bps.go.id: <https://www.bps.go.id/publication/2019/11/29/96138ece33ccc220007acbdd/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2019.html>
- [7] Bagherzadeh,R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., and Kazemnejad, A. (2016). Relationship of Work Family Conflict with burnout and marital satisfaction: cross-domain or source attribution relations? *Health Promotion Perspectives*, doi: 10.15171/hpp.2016.05, 31-32.
- [8] Blomme, R., Rheede, A.V., and Tromp, D.M. (2010). Work Family Conflict as a Causes for Turnover Intentions in the Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*.
- [9] Carlson, D.S., Kackmar, K.M., and Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 249-276.
- [10] Chasanah, U., and Murti, H.A. (2016). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Pekerja Perempuan di Departement Weaving 2 PT. Daya Manunggal Salatiga. *Naskah Publikasi Universitas Kristen Salatiga*.
- [11] Davis , Amy, E., Kalleberg, and Arne, L. (2006). Family-Friendly Organization? Work and Family Programs. *Journal of Work and Occupations*, 191-223.
- [12] Fowers, B., and Olson, D. (1993). Marital Satisfaction : A Brief Research and Clinical Tool. *Journal of Family Psychology*, 176-185.
- [13] Ghayyur, M., and Jamal, W. (2012). Work Family Conflict : A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity* Vol.2 no.3, 168-174.
- [14] Greenhaus, J., and Beutell, N.J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* vol.10 no.1, 76-88.
- [15] Greenhaus, J., and Allen, T.M. (2011). *Handbook of Occupational Health Psychology: Family Balance : A Riview and Extension of the Literature*. Washington DC: American Psychological Association (APA).
- [16] Greenhaus, J., and Foley, S. (2007). The Intersection of Work and Family Lives. *Journal of Family Psychology*, 131-152.
- [17] Lestari, S. (2016). *Psikologi Keluarga*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [18] Meliani, F., Sunarti, E., and Krisnatuti, D. (2014). Faktor Demografi, Konflik Kerja Keluarga, dan Kepuasan Perkawinan Istri Bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen* vol.7 no.3, 133-142.
- [19] Netemeyer, R.G., McMurrian, R., and Boles, J.S. (1996). Richard G. NetemeyDevelopment and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology* vol.81 no.4, 401-402.
- [20] Olson, D., DeFrain, J., and Skogrand, L. (2011). *Marriages and Families 7th edition*. New York: McGraw-Hill Companies.
- [21] Raymo, J.M., and Sweeney, M. (2005). Work Family Conflict and Retirement Preference. *The Journals of Gerontology Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 1-29.
- [22] Setiawan, W. (2012). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Interface dan Stress Kerja terhadap Niatan Keluar Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Berbintang Kota Semarang). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- [23] Srisusanti, S., and Zulkaida, A. (2013). Studi Deskriptif mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Pernikahan pada Istri. *Universitas Gunadarma Jurnal Vol.7 No.06*, 9.

- [24] Utami, K.P., and Wijaya, Y.D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi Vol.16 No.1*, 1-8.
- [25] Wijayanti, A.T., and Indrawati, E.S. (2016). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Bekerja sebagai Penyuluh di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Empati Vol. 5(2)*, 282-286.
- [26] Zulkaikah, 2008. Hubungan antara Kepuasan Seksual dengan Kepuasan Pernikahan. *Ejournal UMS.5*