

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY BALANCE* DENGAN
KEPUASAN PERNIKAHAN PADA IBU PEKERJA**

PT COSMOLAB PRIMA PURWOKERTO



Oleh :

Rizka Dilla Juniara

Nanum Sofia

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY BALANCE* DENGAN
KEPUASAN PERNIKAHAN PADA IBU PEKERJA**

PT COSMOLAB PRIMA PURWOKERTO



Oleh :

Rizka Dilla Juniara

Nanum Sofia

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY BALANCE* DENGAN
KEPUASAN PERNIKAHAN PADA IBU PEKERJA**

PT COSMOLAB PRIMA PURWOKERTO



Dosen Pembimbing

(Nanum Sofia, S.Psi., S.Ant., M.A.)

**CORRELATION BETWEEN WORK-FAMILY BALANCE WITH
MARITAL SATISFACTION OF MARRIED FEMALE EMPLOYEES IN
COSMOLAB PRIMA PURWOKERTO Ltd.**

Rizka Dilla Juniara

Nanum Sofia

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between work-family balance and marital satisfaction of married female employees in Cosmolab Prima Purwokerto Ltd. The first hypothesis is predicted that there will be a relationship between work-family conflict dimension and marital satisfaction, and the second hypothesis is predicted that there will be a relationship between work-family enrichment dimension and marital satisfaction. The scale used by this research is the *ENRICH Marital Satisfaction (EMS)* (Fowers & Olson, 1993) and *Work-Family Balance Scale* (work-family conflict and work-family enrichment dimension) (Hennessy, 2007) and was given to 109 married female employees in the age 19-55 age range at Cosmolab Prima Purwokerto Ltd. that already have a child or not. The result of correlation analysis shows that there is negative relationship between work-family conflict dimension and marital satisfaction of married female employees in Cosmolab Prima Purwokerto Ltd. with value of $r = 0,187$ and $p \text{ value} = 0,026$ so that the first hypothesis is accepted.

Keywords : Marital satisfaction, Work-Family Balance

PENDAHULUAN

Pernikahan merupakan suatu hal yang sakral dan berlangsung sekali seumur hidup. Olson dan DeFrain (2003) menjelaskan bahwa pernikahan merupakan suatu komitmen emosional yang legal untuk berbagi keintiman baik secara emosional maupun fisik antar dua orang yang saling berbagi tugas hingga sumber daya ekonomi. Kokohnya fondasi kesuksesan sebuah pernikahan bergantung pada tujuan pernikahan. Tidak hanya menyatukan dua manusia, pernikahan juga menyatukan dua keluarga besar.

Kepuasan pernikahan 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 bersana pasangannya (Fowers & Olson, 1993). Kepuasan pernikahan merupakan hal yang penting dalam sebuah pernikahan. Kepuasan pernikahan membuat pernikahan menjadi berkualitas.

Kepuasan pernikahan merupakan konstruk dalam diri individu yang terdiri dari beberapa dimensi, seperti komunikasi, interaksi bersama pasangan, pembagian peran, serta riwayat distres dalam keluarga (Snyder, 1979). Adapun Zaheri, Dolatian, Shariati, dkk (2016) mengemukakan bahwa kepuasan pernikahan ialah suatu keadaan dimana suatu pasangan dalam berbagai aspek dapat merasakan kepuasan dari pernikahannya. Kepuasan pernikahan juga dapat memperkokoh suatu hubungan pernikahan serta memperkecil peluang perceraian ketika usia pasangan dan pernikahan memasuki masa lanjut (Burgess & Locke, 1960).

Idealnya, kepuasan pernikahan dirasakan oleh setiap pasangan suami istri, baik pada usia pernikahan muda hingga usia pernikahan yang sudah bertahun-tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia pernikahan di bawah 10 tahun merupakan awal dalam pernikahan dimana konflik dalam rumah tangga sering terjadi (Anjani & Suryanto, 2006). Hasil penelitian Saidiyah dan Julianto (2016) menyebutkan bahwa pasangan suami-istri mendapatkan masalah-masalah pada usia pernikahan di bawah 10 tahun yaitu lima tahun awal dan lima tahun kedua, sehingga usia pernikahan di atas 10 tahun dianggap mampu melewati usia rawan konflik.

Kepuasan pernikahan pada pasangan suami istri membuat pernikahan menjadi berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pernikahan yang baik ditandai oleh komunikasi yang baik, kepribadian pasangan satu sama lain, bagaimana resolusi konflik dan penangannya terhadap pasangan, pengaturan keuangan yang baik, kegiatan di waktu luang bersama pasangan, bagaimana cara suami-istri mengasuh anak-anak, kesetaraan peran, serta orientasi beragama sangat penting untuk menjalin relasi pernikahan yang memuaskan (Fowers & Olson, 1993). Tidak adanya kepuasan pernikahan dapat menimbulkan berbagai konflik dalam pernikahan. Vaembry (2012) menyebutkan bahwa keluarga yang berada pada tahap ketidakpuasan dalam pernikahannya rentan terhadap kekerasan dalam rumah tangga. Selain itu, terjadinya perselingkuhan dapat terjadi akibat dari adanya ketidakpuasan dalam pernikahan individu (Puspitasari, 2009). Oleh sebab itu, kepuasan pernikahan merupakan hal yang penting, bukan hanya dirasakan oleh salah satu pihak saja, tetapi dirasakan oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 20 Maret 2018 yang dilakukan di PT Cosmolab Prima ditemukan bahwa 2 (dua) dari 5 (lima) responden mengeluhkan bahwa mereka dan pasangan kurang saling mengerti satu sama lain dengan baik. Sebanyak 2 (dua) dari 5 (lima) responden juga mengeluhkan bahwa pasangan mereka kurang mengerti dan memaklumi suasana hati mereka,, serta 3 (tiga) dari 5 (lima) responden mengeluhkan bahwa keinginan-keinginan mereka jarang terpenuhi dalam pernikahannya.

Hasil lain dalam survei pada penelitian ini bahwa satu dari 5 (lima) responden mengeluhkan bahwa individu merasa tidak bahagia dan puas terhadap kondisi dan pengambilan keputusan dalam hal keuangan. Selain itu, keluhan lain dirasakan pada ketidakbahagiaan dalam berkomunikasi dengan pasangan dan bagaimana cara dirinya dan pasangan menyelesaikan permasalahan rumah tangga yang ada. Tidak hanya itu, individu tersebut juga mengeluhkan bahwa dirinya menyesal terhadap hubungan dengan suami, serta ketidakpuasan dalam mengatur tanggungjawab sebagai orangtua.

Pesatnya perkembangan ekonomi dewasa ini memudahkan kesempatan kerja yang luas bagi setiap orang tanpa batasan baik dari sisi gender, latar belakang pendidikan, strata sosial, dan umur. Peluang kerja di Indonesia sendiri tidak menutup kemungkinan pekerjaanya adalah seorang wanita. Peningkatan jumlah pekerja wanita di Indonesia juga berperan positif karena turut meningkatkan jumlah tenaga kerja dan menurunkan tingkat pengangguran. *Work-Family Balance* merupakan keadaan dimana individu menemukan kepuasan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan dengan konflik yang minimal serta selaras dengan tujuan kehidupannya (Clark,

2000), penting bagi sebuah keluarga terutama pada ibu yang bekerja dan menjalankan kewajiban rumah tangganya.

Paramita (2006) menemukan bahwa pekerja yang memiliki *work-family balance* maka akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi, selain itu penelitian Grzywacz & Carlson (2007) menambahkan bahwa *work-family balance* dapat mengurangi kecenderungan seseorang untuk mengundurkan diri dan absen dari pekerjaannya. *Work-family balance* yang baik juga akan menyumbangkan dampak positif baik dalam pekerjaan dan hubungan antara pasangan, waktu untuk keluarga yang lebih berkualitas yang berdampak pada penyelesaian permasalahan keluarga dengan baik (Allen, 2011). Adanya dua peran pada diri seseorang terutama wanita sebagai pekerja bukanlah perkara yang mudah. Ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work-family balance* dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, berkurangnya kualitas hidup, serta mengurangi efektifitas kerja seseorang (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003).

Penelitian Backett-Millburn (Wise, 2002) menemukan bahwa ibu yang bekerja seringkali meminta adanya kompensasi waktu dan intensitas pekerjaan agar dapat menyeimbangkan waktu antara jam dimana dirinya bekerja dan jam dimana dirinya dapat memenuhi tuntutan keluarganya. Kenyataan yang sama juga ditunjukkan melalui hasil penelitian oleh Delina (2013) bahwa istri yang bekerja jauh lebih susah untuk menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, dan anak-anaknya dibandingkan dengan pekerja wanita yang belum menikah. Lebih lanjut, realita yang sama dari hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) menemukan bahwa hanya 40% pasangan suami istri yang sama-sama bekerja menunjukkan bahwa mereka

mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian tersebut mendukung realita yang ada dan dapat dipahami bahwa sebagian besar perempuan yang bekerja sejatinya cukup sulit untuk mencapai keseimbangan kerja dan keluarga.

Penelitian Rao (2010) menyebutkan bahwa *work-family balance* yang rendah dapat ditunjukkan dengan tingginya tingkat konflik dalam dua peran yaitu peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Hal ini dapat dikarenakan lamanya jam bekerja dan eskalasi beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan jam dimana individu berbagi waktu bersama keluarga. Waktu libur menjadi lebih singkat dan sedikit juga dapat menunjukkan bahwa *work-family balance* pada individu rendah, bahkan tidak dipungkiri juga bahwa individu tidak ada waktu untuk berlibur dikarenakan pekerjaan. Albersten (2008) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa *work-family balance* yang rendah dapat ditinjau dari lamanya jam kerja atau dapat juga dari waktu bekerja yang melebihi waktu yang ditentukan.

Tidak sedikit pekerja wanita yang telah berumah tangga harus membagi waktu dan perannya antara ranah pekerjaan dan ranah keluarganya. Seperti pada pekerja di PT Cosmolab Prima Purwokerto yang 94% pekerjanya berjenis kelamin wanita dimana 68% dari pekerja wanita tersebut telah berumah tangga. Para pekerja wanita di PT Cosmolab Prima Purwokerto selain harus bekerja sejak pagi hingga sore, mereka juga dihadapkan pada pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti halnya mengurus anak dan suami. Tentunya kedua peran tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dijalani secara bersamaan apabila tidak terbiasa. Setiap bulannya, beberapa pekerja wanita PT Cosmolab Prima baik yang sudah menikah maupun

belum menikah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai karyawan PT Cosmolab Prima. Tidak sedikit dari mereka mengatakan bahwa alasan mereka adalah ketidakmampuan mereka untuk menyeimbangkan antara peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan pekerja PT Cosmolab Prima. Adapun alasan yang sering muncul adalah ketidakmampuan beradaptasi dengan senior maupun teman-teman lainnya, tetapi tidak sedikit pula pekerja wanita di PT Cosmolab Prima Purwokerto yang sejak lama bekerja bertahan hingga sekarang tanpa adanya konflik yang mengganggu diantara kedua perannya dalam ranah kerja dan keluarga.

Menurut peneliti, *work-family balance* memiliki kontribusi dalam menciptakan dan berpengaruh untuk membentuk kepuasan pernikahan pada seseorang khususnya dalam konteks penelitian ini adalah pada pekerja wanita yang telah berumah tangga. Puasnya pernikahan pada pasangan yang istrinya bekerja atau berperan ganda dalam pekerjaan dan keluarga menandakan bahwa interaksi dan pembagian peran yang baik, serta kecilnya konflik yang terjadi dalam keluarga. Ahmed (2016) menjelaskan bahwa kepuasan pernikahan pada individu dapat menjadi faktor prediksi komitmen kerja pada individu. Lebih dalam, semakin lama usia pernikahan pada suatu pasangan maka akan semakin tinggi tingkat komitmen kerja pada individu.

Kapure (2015) juga menunjukkan bahwa semakin individu merasakan kepuasan pernikahan dalam bahtera rumah tangga, maka akan semakin tinggi pula tingkat kesuksesan karir pada individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan pernikahan yang tercipta pada suatu pasangan dimana istri memiliki peran ganda dalam ranah kerja dan keluarga dapat berpengaruh pada tercapainya *work-family*

balance. Selain itu, kepuasan pernikahan yang berpengaruh terhadap pencapaian *work-family balance* seorang pekerja wanita berdampak pada loyalitas serta kinerja yang baik yang menciptakan keharmonisan rumah tangga yang terjaga (Wijayanto & Fauziah, 2018).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika semakin tinggi *work-family balance* seseorang maka akan semakin tinggi pula seseorang mencapai kepuasan pernikahan dalam hidupnya. Uraian singkat mengenai pustaka relevan di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan antara *work-family balance* dan kepuasan pernikahan yang dimiliki oleh pekerja wanita di PT Cosmolab Prima Purwokerto?”.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-family balance* dan kepuasan pernikahan pada ibu pekerja di PT Cosmolab Prima Purwokerto.

METODE PENELITIAN

1. Responden Penelitian

Penelitian ini akan melibatkan karyawan di PT Cosmolab Prima Purwokerto. Rencana pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian kepada karyawan di PT Cosmolab Prima Purwokerto yang sudah menikah baik yang belum maupun sudah mempunyai anak dengan rentang usia 19 hingga 55 tahun.

2. Alat Ukur Penelitian

Skala kepuasan pernikahan diadaptasi dari *ENRICH Marital Satisfaction (EMS) Scale* oleh Fowers dan Olsson (1993). Skala ini dilaporkan berisikan 15 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,86 untuk mengungkap kepuasan pernikahan pada pasangan.

Pola dasar pengukuran skala EMS ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu *strongly disagree* (1) sampai dengan *strongly agree* (5) dari setiap aitemnya yang berbentuk pernyataan. Namun, dalam penelitian ini peneliti memodifikasi aitem-aitem tersebut dengan merubah setiap aitem menjadi sebuah pertanyaan dan merubah beberapa aitem yang pada awalnya *unfavourable* menjadi *favourable* yaitu pada aitem nomor 4,8, dan 13. Tidak hanya itu, alternatif-alternatif jawaban pun juga dimodifikasi oleh peneliti menjadi “tidak pernah” (1), “jarang” (2), “kadang-kadang” (3), “sering” (4), dan “selalu” (5). Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor kepuasan pernikahan yang dirasakan subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi kepuasan pernikahan subjek dan begitupun sebaliknya.

Work-Family Balance dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden pada skala *Work-Family Balance* yang diadaptasi oleh Hennessy (2007). Skala *Work-Family Balance* meliputi dimensi *Work-Family Conflict* dan *Work-Family Enrichment*. Pola dasar pengukuran skala *Work-Family Balance* ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu *strongly disagree* (1) sampai dengan *strongly agree*

(5) dari setiap aitemnya yang berbentuk pernyataan. Tidak hanya itu, alternatif-alternatif jawaban pun juga dimodifikasi oleh peneliti menjadi “tidak pernah” (1), “jarang” (2), “kadang-kadang” (3), “sering” (4), dan “selalu” (5). Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor *work-family balance* yang dirasakan subjek yang dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat *work-family balance* yang dialami responden. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah tingkat *work-family balance*.

3. Analisis Data Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada ibu pekerja PT Cosmolab Prima Purwokerto. Maka dari itu, analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS *version 17.0 for Windows*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan metode analisis data berupa uji statistik, antara lain uji realibilitas skala, uji normalitas, dan uji linearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada pekerja wanita PT Cosmolab Prima Purwokerto. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita PT Cosmolab Prima Purwokerto yang sudah menikah. Berdasarkan hasil

analisis penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif pada dimensi *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada pekerja wanita di PT Cosmolab Prima Purwokerto. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *work-family conflict* pada pekerja wanita maka akan semakin tinggi kepuasan pernikahan yang dialami pekerja wanita tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi *work-family conflict* pada pekerja wanita maka semakin rendah kepuasan pernikahan pada pekerja wanita tersebut. Hubungan keduanya dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,187 dan nilai signifikansi $p = 0,026$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima. Sedangkan, berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *work-family enrichment* menghasilkan bahwa nilai signifikansi $p = 0,180$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan pernikahan dengan dimensi *work-family enrichment*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini ditolak. Selain itu juga telah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas yang menunjukkan bahwa sebaran data tidak normal dan tidak linear untuk kedua variabel baik variabel *work-family balance* maupun variabel kepuasan pernikahan.

Pada penelitian ini responden terbagi menjadi beberapa karakteristik diantaranya berdasarkan usia, lama bekerja, usia pernikahan, penghasilan, serta latar belakang pendidikan responden. Berdasarkan usia, persentase tertinggi responden berada pada usia di bawah 40 tahun (63,3%). Berdasarkan lama bekerja, persentase tertinggi responden berada pada lama bekerja di atas 5 tahun (71,6%). Berdasarkan usia pernikahan, persentase tertinggi responden berada pada usia

pernikahan di bawah 10 tahun (57,8%). Berdasarkan penghasilan, persentase tertinggi responden berada pada penghasilan di bawah Rp 1. 100. 000 (75,2%), serta berdasarkan latar belakang pendidikan, responden tertinggi berada pada latar belakang pendidikan lulus SMA (72,5%). Deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa *work-family balance* pada dimensi *work-family conflict* pada pekerja wanita dengan persentase paling tinggi pada kategori sangat tinggi (51, 38%), sedangkan pada dimensi *work-family enrichment* pada pekerja wanita dengan persentase paling tinggi pada kategori tinggi (39,45%). Untuk kepuasan pernikahan pada pekerja wanita persentase paling tinggi pada kategori sangat tinggi (38,53%). Guna mendapatkan hasil yang lebih spesifik, peneliti melakukan analisis tambahan. Adapun kategori yang didapatkan adalah berdasarkan usia, lama bekerja, usia pernikahan, pendidikan, serta penghasilan.

Kategori usia dibagi menjadi dua yaitu usia di bawah 40 tahun dan di atas 40 tahun, hal ini merujuk pada pembagian usia berdasarkan usia dewasa madya dengan rentang usia 40-60 tahun (Hurlock, 1996) dimana pada perkembangan dewasa madya kebanyakan individu telah stabil dan cukup matang secara emosi, sehingga individu dianggap telah mampu menentukan masalah dan penyesuaian diri terhadap kehidupan dan harapan sosial. Adapun kategori lama bekerja, Handoyo (2007) mengungkapkan bahwa pekerja dikatakan lama bekerja apabila lama bekerja di atas 3 tahun, sedangkan berdasarkan hasil penelitian Mewengkang dan Panggabean (2016) menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki skor *work-engagement* terendah dibandingkan dengan kelompok masa kerja lainnya. Pembagian kategori lama bekerja pada penelitian ini merujuk pada hasil penelitian

Mewengkang dan Panggabean (2016) sehingga kategori lama bekerja dibagi menjadi dua yaitu di bawah lima tahun dan di atas lima tahun. Lebih dalam Ranupendoyo dan Saud (2005) mengemukakan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman sehingga kinerja dan kecakapannya semakin baik.

Usia pernikahan di bawah 10 tahun merupakan awal dalam pernikahan dimana konflik dalam rumah tangga sering terjadi (Anjani & Suryanto, 2006). Saidiyah dan Julianto (2016) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pasangan suami – istri mendapatkan masalah-masalah pada usia pernikahan di bawah 10 tahun yaitu lima tahun awal dan lima tahun kedua. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti membagi kategori usia pernikahan berdasarkan usia pernikahan di bawah 10 tahun dan di atas 10 tahun, dimana usia pernikahan di atas 10 tahun pasangan suami- istri dianggap mampu melewati usia rawan konflik pernikahan.

Pembagian kategori dalam penelitian ini merujuk pada latar belakang responden dengan status pendidikan tidak lulus SMA/ sederajat dan lulus SMA/ sederajat. Hal ini merujuk pada program pemerintah dan Kementerian Pendidikan dan Budaya yaitu wajib belajar 12 tahun di Indonesia (www.psmk.kemendikbud.go.id, 2016). Berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No 560/94 tahun 2017 mengenai UMK Kabupaten Banyumas adalah Rp 1. 589.000 (www.semarangkab.go.id, 2007). Adapun pada awal kategori berdasarkan penghasilan dibagi menjadi enam kategori yaitu kategori (a) < Rp. 200.000, (b) Rp 200.000-500.000, (c) Rp 500.000-800.000,

(d) Rp 800.000-1.100.000, (e) Rp 1.100.000-1.589.000, dan (f) \geq Rp 1.589.000, namun akhirnya peneliti dalam menganalisis data membagi kategori menjadi dua yaitu di bawah Rp 1.100.000 dan di atas Rp 1.100.000. Hal ini dikarenakan terdapat persebaran data yang timpang secara signifikan pada hasil data penelitian yang dilaporkan responden.

Berdasarkan hasil penelitian apabila ditinjau dari dimensi-dimensi *work-family balance* diperoleh bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada pekerja wanita di PT Cosmolab Prima Purwokerto dengan nilai signifikansi 0,026 ($p < 0,05$). Patel, Govender, Paruk, dan Ramgoon (2006) melalui hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ibu yang bekerja cenderung memiliki kepuasan pernikahan lebih puas, hal ini dikarenakan responden penelitian wanita yang bekerja merasakan bahwa pekerjaan mendatangkan dampak positif pada diri dan keluarga mereka. Adapun koefisien korelasi (r) dari uji hipotesis pertama adalah 0,187 dan sumbangan efektif sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepuasan pernikahan saja, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hasil korelasi negatif dari dimensi *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Handayani dan Harsanti (2017) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,050$.

Hasil dari analisis lanjutan berdasarkan data hasil penelitian mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan, peneliti

membagi menjadi lima kategori dan dua kategori yang memperkuat hubungan satu sama lain, diantaranya adalah kategori responden berdasarkan usia responden dan usia pernikahan. Berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa responden berusia di bawah 40 tahun pada dimensi *work-family conflict* berkorelasi negative dengan kepuasan pernikahan. Adapun nilai signifikansi $p = 0,020$ ($p < 0,05$) yang berarti semakin rendah konflik kerja dan keluarga yang dialami responden maka akan semakin tinggi kepuasan pernikahan.

Hasil lain ditunjukkan pada responden berusia di atas 40 tahun dimana *work-family balance* pada dimensi *work-family enrichment* berkorelasi dengan kepuasan pernikahan responden dengan nilai signifikansi $p = 0,032$ ($p > 0,05$) yang berarti semakin tinggi keuntungan dalam dua peran (*enrichment*) yang didapatkan responden maka semakin tinggi kepuasan pernikahan pada responden. Hal ini diasumsikan bahwa semakin tua usia responden maka semakin banyak pengalaman responden dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan maupun keluarganya. Lebih dalam, penelitian Wardhani (2015) mengungkapkan bahwa pada umumnya wanita yang bekerja mempunyai pergaulan yang lebih luas, mampu berprestasi sendiri dan hal ini membuat wanita merasa lebih puas dan bahagia karena mampu berdiri dan lepas dari ketergantungan berlebihan pada suami. Apabila ditinjau berdasarkan kategori usia pernikahan, hasil menunjukkan bahwa pada dimensi *work-family conflict* berkorelasi negatif dengan kepuasan pernikahan dimana nilai signifikansi $p = 0,017$ ($p < 0,05$) pada responden berusia pernikahan di bawah 10 tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas, sebagian besar dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki tingkat *work-family balance* yang cukup baik dimana konflik pada peran pekerjaan dan keluarga yang dialami responden berperan besar terhadap kepuasan pernikahan responden terutama pada responden dengan rentang usia di bawah 40 tahun dan memiliki usia pernikahan di bawah 10 tahun, sedangkan pada responden dengan kepuasan pernikahan pada rentang usia di atas 40 tahun cenderung lebih memiliki *work-family enrichment* dalam dirinya dimana pengalaman dalam diri individu dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup pada peran lainnya. Sehingga apabila ditinjau dari dimensi-dimensi *work-family balance* hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis dapat diterima, yaitu terdapat korelasi positif antara kepuasan pernikahan dengan *work-family balance* pada ibu pekerja di PT Cosmolab Prima.

Hasil penelitian lain yang sejenis dengan menunjukkan hasil yang sama adalah penelitian oleh Silvia Noor Indah (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-family balance* istri dengan tingkat kepuasan pernikahan suami. Hasil penelitian Rayani, Mansuri, Jahani, dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara kepuasan pernikahan dan *work-family conflict* pada karyawan yang berarti semakin rendah konflik kerja keluarga pada individu maka akan semakin tinggi kepuasan pernikahan individu.

Beberapa ahli menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat *work-family balance*, yaitu dukungan organisasi dan dukungan keluarga (Greenhauss, Ziegert dan Allen, 2012), serta kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi (Behson, 2005). Istri yang memiliki dua peran sekaligus dalam pekerjaan

maupun keluarga membutuhkan keterampilan, pengalaman, dan usaha lebih besar untuk mencapai keseimbangan antara dua peran yang dijalankan. Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai *work-family balance* adalah dukungan organisasi dan dukungan keluarga berjalan dengan baik. Apabila ditinjau dari faktor dukungan keluarga, pekerja wanita yang memiliki peran ganda sebagai ibu dan pekerja akan lebih mudah mencapai *work-family balance* apabila adanya dukungan dari keluarga (Greenhauss, Ziegert & Allen, 2012). Kepuasan pernikahan pada pasangan suami istri yang dimana istri memiliki peran ganda sebagai ibu maupun sebagai seorang pekerja menandakan bahwa keterampilan dan pembagian peran yang baik, penyelesaian konflik, pengasuhan dan pembagian waktu yang baik dalam keluarga.

Menjalani kehidupan peran ganda pada ibu pekerja bukanlah hal yang mudah. Konflik merupakan hal yang wajar dialami manusia, tetapi apabila terlalu mengganggu kehidupan individu maka akan berdampak buruk dan harus diselesaikan terlebih apabila konflik tersebut mengganggu kehidupan individu. Sebuah tindakan pemecahan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi secara bersama disebut dengan resolusi konflik (Morton & Coleman, 2000). Olson dan DeFrain (2006) mengungkapkan bahwa tingkat kebahagiaan dalam suatu hubungan dapat dilihat dari bagaimana pasangan dapat mengelola konflik yang dihadapi oleh pasangan. Kepuasan pernikahan dapat juga ditentukan oleh sikap dalam mengelola konflik dari pasangan satu sama lain (Utami & Mariyati, 2015).

Resolusi konflik yang efektif berdampak positif pada peningkatan berbagai keterampilan komunikasi, keterampilan *problem solving*, meningkatkan

pengertian, adaptasi, dan pemahaman satu sama lain, serta mampu meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan pernikahan (Killis, 2016). Fisher (2001) mengatakan bahwa resolusi konflik adalah usaha menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun sebuah hubungan baru yang dapat bertahan lama diantara individu-individu yang berseteru. Scannel (2010) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keterampilan suami dalam menghargai perbedaan dengan istri, rasa percaya suami terhadap istri, serta kemampuan suami dalam pengelolaan emosi ketika sedang menghadapi masalah dengan istrinya akan menciptakan pemecahan masalah bersama (*solve a problem together*) dengan upaya menangani sebab-sebab konflik sehingga tercipta hubungan baru yang dapat bertahan lama.

Lebih dalam Utami dan Mariyati (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keberhasilan pasangan suami istri dalam mengelola konflik dapat memperkuat ikatan hubungan, kohesi, serta solidaritas dalam kehidupan pernikahannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik yang dihadapi dan dipecahkan secara bersama pada pasangan suami istri maka akan menciptakan pula kepuasan pernikahan pasangan tersebut yang mana kepuasan pernikahan ini akan berdampak positif pada pasangan satu sama lain.

Pada wanita yang bekerja dan memikul peran ganda dalam peran keluarga dan pekerjaan, keberhasilan pemecahan masalah yang dihadapi baik dalam pekerjaan maupun rumah tangga bersama suami akan menghasilkan kepuasan pernikahan dan memperkuat ikatan antara suami dan istri. Hal ini dapat dijadikan faktor dukungan keluarga yang diberikan dari pasangan terhadap istri yang mempunyai peran ganda. Dukungan keluarga yang diberikan suami dalam bentuk

kepuasan pernikahan yang dialami terkait dengan bagaimana cara mereka sukses dalam memecahkan masalah secara bersama.

Wanita yang telah memutuskan untuk bekerja dan menjalankan dua peran sekaligus dalam pekerjaan dan keluarga maka wanita tersebut harus sudah siap dengan tanggungjawab yang diembannya dimana kedua peran harus berjalan secara seimbang antara tuntutan dalam masing-masing peran. Hal ini wanita membutuhkan kemampuan untuk menjalankan peran ganda sebagai pekerja maupun sebagai seorang istri dan ibu bagi keluarganya, penanganan resolusi konflik dalam dirinya, pemenuhan tuntutan dan tanggungjawab kerja dan keluarga harus dijalankan dengan beringan serta sebaik mungkin guna menciptakan kebahagiaan dalam dirinya. Greenberg dan Avigdor (2009) mengemukakan bahwa wanita yang bekerja dan telah menikah akan lebih baik dalam segala hal yang dilakukannya baik dirinya sebagai istri dan ibu maupun sebagai pekerja.

Secara keseluruhan penelitian ini telah berjalan dengan baik, peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan skala, namun ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini mempunyai keterbatasan. Adapun kekurangan yang terjadi dalam pelaksanaan penelitian ini adalah keterbatasan waktu yang diberikan oleh perusahaan ketika pengambilan data di lokasi, yaitu hanya selama 30 menit untuk satu kloter kelompok dan berlangsung pada jam istirahat makan siang, sehingga waktu subjek untuk istirahat, sholat dhuhur, dan makan siang semakin sempit karena harus membagi waktu istirahat dengan mengisi kuesioner.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara dimensi *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja di PT Cosmolab Prima Purwokerto. Sedangkan pada hipotesis kedua pada penelitian ini tidak terbukti yang berarti bahwa dimensi *work-family enrichment* tidak berkorelasi dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja di PT Cosmolab Prima Purwokerto. Adapun hubungan antara dimensi *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan memiliki sumbangan efektif sebanyak 34%.

SARAN

1. Bagi Responden Penelitian

Pencapaian *work-family balance* membutuhkan kerjasama dan dukungan dari kedua belah pihak antara istri dan suami. Pasangan suami istri diharapkan memiliki keterbukaan, komunikasi yang baik, komitmen, tanggungjawab dalam pembagian peran, serta baik dalam menangani resolusi konflik yang dihadapi. Hal ini dapat menjadi dampak positif bagi istri ketika istri mengalami konflik pada kedua peran, pemecahan masalah bersama dapat menjadi bentuk dukungan suami pada istri dimana kedua belah pihak mendapatkan hubungan baru yang dapat bertahan lama, sehingga istri yang bekerja dapat memperoleh gambaran berarti mengenai resolusi konflik yang dilakukan oleh suami. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pernikahan dan *work-family balance* pada para responden tinggi, untuk itu diharapkan agar responden mempertahankan kepuasan pernikahan yang dirasakan.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pernikahan dan *work-family balance* pekerja PT Cosmolab Prima tinggi, namun ada beberapa yang mengeluhkan bahwa tuntutan-tuntutan dan keterlibatan responden dalam bekerja menyebabkan terganggunya pekerjaan di rumah dan keluarga responden, responden juga harus melakukan perubahan terkait rencana kegiatan responden dan keluarga, serta keterlibatan responden dalam bekerja tidak membantu responden memperoleh perasaan suka cita dalam bekerja, maka bagi perusahaan penting untuk menciptakan waktu bekerja dengan suasana yang kondusif dan lebih menyenangkan dalam bekerja. Misalnya seperti memberikan bonus tambahan bagi para pekerja yang bersemangat dan kinerja yang meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam mengenai *work-family balance* dan kepuasan pernikahan, untuk lebih memperhatikan skala *work-family balance* agar dapat mengembangkan penelitian. Pengembangan penelitian dapat dengan menggunakan metode penelitian maupun alat ukur yang berbeda atau bisa juga dengan mengaitkan variabel lain yang lebih menarik seperti *work engagement*, kecenderungan *burnout*, dsb. Selain itu diharapkan dapat mengambil pelajaran dari beberapa

kelemahan dalam penelitian ini seperti menambah responden dengan melibatkan perusahaan dengan kriteria responden yang sejenis yang lebih banyak atau cara pengambilan data dengan kuesioner dikerjakan di rumah atau ketika responden memiliki waktu luang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., & Boerhannoeddin, A. –B. (2011). The role of religiosity as a coping strategy in coping with work-family conflict: the case of Malaysian women in academia. *International Journal of Social Science and Humanity* 1(1), 80-85.
- Ahmed, K. A. (2016). *Marital Satisfaction as a predictor of Job Commitment of nurses in Osogbo, Osun State*. Osun State: Department of Behavioral Studies, College of Management and Social Sciences.
- Albertsten, K., Rafnsdottir, G. L., Gnimsmo, A., Tomas-son, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *SJWEH Suppl* (5), 14-21.
- Alwi, H., dkk. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Anjani, C., & Suryanto. (2006). Pola penyesuaian perkawinan pada periode awal. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Airlangga* 8(3), 198-210.
- Avigdor, B., & Greenberg, D. (2009). Compulsive prayer and its management. *Journal of Clinical Psychology* 65, 1-10.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior* 66, 487-500.
- Burgess, E. W., & Locke, H. J. (1960). *The Family from Institution to Companionship 2nd edition*. New York: American Book Company.

- Callan, V. J. & Noller, P. (1987). *Marriage and the family*. New South Wales: Methuen Australia Pty Ltd.
- Chung, W., & Kim, R. (2014). Does marriage really matter to health? Intra and Inter-Country Evidence from China, Japan, Taiwan, and tge Republic of Korea. *Plos One Journal* 9(8).
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-769.
- Delina, G. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, 2, 274-282.
- Fisher, S. (2001). *Mengelola Konflik: Keterampilan dan Strategi untuk Bertindak*. Jakarta: The British Council Indonesia.
- Fisher, G. G., Smith, C. S., & Bulger, C. A. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enchancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4), 441-456.
- Foluke, A., Stella, O., & Chima, M. (2015). Work-family balance and coping strategies among women: Evidence from commercial banks in Nigeria. *European Journal of Business and Management* 7(2), 152-160.
- Fowers, B., & Olson, D. (1993). ENRICH Marital Satisfaction Scale . A Brief Research and Clinical Tool. *Journal of Family Psychology* 7(2), 176-185.
- Fowers, B. J. & Olson, D. H. (1989). ENRICH Marital Inventory: a Discriminant Validity and Cross-Validity Assessment. *Journal of Marital and Family Therapy* 15(1), 65-79.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance dalam Quick, J. M & Tetric, L. E. *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association.

- Greenhaus, J. H., Collin, K.M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Foley, S. (2007). The intersection of work and family lives. In H. Gunz & M. Preiperl (Eds), *Handbook of Career Studies* (hal. 131-152). Thousand Oaks, LA: Sage.
- Greenhaus, J. & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: relation between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 266-275.
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources* 71(9), 455.
- Hakim, F. A., Srinarti, E., & Herawati, T. (2014). Manajemen keuangan dan kepuasan keuangan istri pada keluarga dengan suami istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen* 7(3), 174-182.
- Handayani, N. S., & Harsanti, I. (2017). Kepuasan pernikahan: studi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja. *Jurnal Elektronik* 10(1).
- Handoyo, S. (2007). Stres pada masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan, Media Psikologi* 3(2), 61-74.
- Hill, E. J., Hawskin, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations* 50(1), 49-58.
- Hennessy, K. D. (2007). *Work-Family Balance: An exploration of conflict and enrichment for women in traditional occupation*. Unpublished Ph.D

Dissertation, University of Maryland, United States of America. Retrieved from <http://ezproxy.um.edu.my>.

Hurlock, E. (1996). *Psikologi Perkembangan: Suatu Kehidupan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

Indah, S. N. (2012). *Hubungan antara Work-Family Balance Istri dengan Tingkat Kepuasan Pernikahan Suami*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management and Organization* 14, 323-327.

Kapure, R. (2015). A study of relationship between marital satisfaction and perceived level of career success among individuals with business. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention* 2(6), 1406-1414.

Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology* 19(2), 182-194.

Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives* 47(1), 1-23.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016, 16 September 2016). *Kemdikbud Upayakan Wajib Belajar 12 Tahun Melalui PIP*. Diperoleh 19 Juni 2018, dari <http://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1906/kemdikbud-upayakan-wajib-belajar-12-tahun-melalui-pip>

Killis, G. (2006). Dinamika Konflik Pada Masa Awal Perkawinan. Skripsi tidak diterbitkan. Depok. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Liu, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F.M. (2016). Work-family enrichment and marital satisfaction among Chinese couples: A crossover-spillover perspective. *International Journal of Stress Management* 23(2), 209-231.
- Maulana, M. A. (2017). *Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan Work-Family Balance pada Pekerja Wanita yang sudah menikah di PT Sai Apparel Industier Semarang. Skripsi*. Tidak Diterbitkan.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi* 5(1), 1-14.
- Morton, D., & Coleman, P. T. (2000). *The Handbook of Conflict Resoution: Theory & Practice*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Mulyati,S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank pada Bank Rakyat Indonesia Semarang. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip* 5(3), 577-582.
- Narimasaie, F., & Ford, C. S. (2017). The relationship between marital satisfaction of employees national bank in Ahwaz. *Academic Journal of Psychological Studies* 6(2).
- O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2007). *Work-family conflict and facilitation*. In F. Jones, R. Burke, & M. Westman (Eds), *Managing the work-home interface*. Hove, Sussex, UK : Psychology Press.
- Olson, H. D., & Frain, D. J. (2006). *Marriages & Families: Intimacy, Diversity, & Strength*. USA : Mc Graw Hill.
- Paputungan, F. (2017) *Kepuasan Pernikahan Suami yang memiliki Istri Berkarir. Skripsi*. Tidak Diterbitkan.

- Paramita, P. (2006). Analisis pengaruh work-family-balance dan program family friendly terhadap kepuasan kerja studi kasus pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Benefit*, 10, 1-10.
- Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2006). Working mothers: Family-work conflict, job performance and family/work variables. *SA Journal of Industrial Psychology* 32(2).
- Patel, S. P., & Cunningham, C. J. L. (2011). Religion, resources, and work-family balance. *Mental Health, Religion & Culture* 15(4), 389-401.
- Ranupendoyo, & Saud. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Rao, S., & Irla, V. (2010). Work, family or personal life: why not all three?. *Indian Journal of Psychiatry* 52(4), 295-297.
- Robinson, M., & Neece, C. L. (2015). Marital satisfaction, parental stress, and child behavior problems among parents of young children with developmental delays. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities* 8(1), 23-46.
- Ryza, W. (2017). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Pernikahan pada Pasangan Suami Istri*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Sachkelford, T. K., & Buss, D. M. (2000). Marital satisfaction and spousal cost-infliction. *Personality and Individual Differences* 28, 917-928.
- Saidiyah, S., & Julianto, V. (2016). Problem pernikahan dan strategi penyelesaiannya: studi kasus pada pasangan suami istri dengan usia perkawinan di bawah sepuluh tahun. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* 15(2), 124-133.
- Saginak, A. K., & Sagianak, A. M. (2005). Balancing Work and Family: Equity, Gender, and Marital Satisfaction. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 162-166.

- Snyder, D. K. (1979). Multidimensional assessment of marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family* 41(4), 813-823.
- Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah. (2018). *Keputusan Gubernur Jawa Tengah No 560/94/Tahun 2017 Tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018*. Diperoleh 19 Agustus 2018, dari <http://www.semarangkab.go.id/utama/images/stories/data/UMK-Jateng-2018.pdf>
- Tazekand, F. E., Nafar, N., & Keramati, R. (2013). The relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of Social Welfare Organization at Tehran Branches. *Life Science Journal* 10(6).
- Utami, T., & Mariyati, L. I. (2015). Persepsi terhadap resolusi konflik suami dan kepuasan pernikahan pada istri bekerja di kelurahan Bligo. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan* 324(8), 978-979.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family* 66, 398-412.
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2018). Kerja di genggamanku keluarga di hatiku, interpretative phenomenological analysis tentang Work-Family Balance pada ibu bekerja. *Jurnal Empati* 7(1), 76-83.
- Wise, S. (2002). *Work-life balance literature and research review*. Employment Research Institute, Napier University.
- Zaheri, F., Dolatian, M., Shariati, M., Simbar, M., Ebadi, A., & Azghadi, S. B. H. (2016). Effective factors in marital satisfaction in perspective of Iranian women and men: A systematic review. *Electron Physician* 8(12), 3369-3377.