
ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Pernikahan Dengan *Spousal Support* Sebagai Moderator Pada Karyawan *Double-Income Couple*

Prashanti Lakshita Putri Ariadhi & Reza Lidia Sari*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Pembagian peran antara pekerjaan dengan keluarga merupakan hal yang penting dalam kepuasan pernikahan suatu pasangan, terlebih pasangan *dual-income couple* yang keduanya turut bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-family conflict* pada kepuasan pernikahan dengan peran *spousal support* sebagai moderator pada karyawan keluarga *dual-income couple*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berbentuk survei dengan desain *cross-sectional*. Penelitian melibatkan 82 karyawan dalam keluarga *dual-income couple* yang dipilih melalui *accidental sampling*, sebuah teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Penelitian dilakukan secara daring menggunakan survei elektronik *Google Form* dan disebarikan melalui beberapa kanal sosial media seperti *Whatsapp*, *LINE*, *Instagram*, *Twitter*, dan *X*. Alat ukur yang digunakan adalah *Work-Family Conflict Scale (WAFCS)*, *Enrich Marital Satisfaction Scale (EMSS)*, dan *Marital ISEL*. Data dianalisis menggunakan *PROCESS Macro Model 1* oleh Hayes untuk uji moderator sederhana. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan. Selain itu, ditemukan juga pengaruh positif yang signifikan dari *spousal support* terhadap kepuasan pernikahan. Akan tetapi, *spousal support* tidak ditemukan sebagai moderator yang efektif dalam melemahkan pengaruh negatif dari *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan. Dengan demikian, karyawan perlu melakukan upaya-upaya untuk meminimalisir konflik keluarga-kerja agar tidak menurunkan kepuasan pernikahan mereka.

Kata kunci: *dual-income couple*, kepuasan pernikahan, karyawan, *spousal support*, *work-family conflict*.

ABSTRACT

Role strain between work and family are things that are important in marital satisfaction of a couple, especially *dual-income couple* who are both working. This study aims to examine the effect of *work-family conflict* towards marriage satisfaction with *spousal support* as its moderator in *double-income couple* female workers. This study is a quantitative study, through survey with *cross-sectional* design. This study involves 82 female workers from *double-income couple* families that is selected through *accidental sampling*, a *non-probability sampling* technique. This study is conducted online through electronic survey such as *Google Form* and distributed through multiple social media channels, such as *Whatsapp*, *LINE*, *Instagram*, *Twitter*, and *X*. The scales used are *Work-Family Conflict Scale (WAFCS)*, *Enrich Marital Satisfaction Scale (EMSS)*, and *Marital ISEL*. Data is analyzed with *PROCESS Macro Model 1* by Hayes to examine simple moderation. Analyzed data shows that there is a significant, negative relationship from *work-family conflict* towards marital satisfaction. Furthermore, it is also found that there is a significant, positive effect of *spousal support* towards marital satisfaction. However, *spousal support* isn't found as an effective moderator in diminishing the negative effect of *work-family conflict* towards marital satisfaction. Therefore, female workers needs to make efforts to minimize *work-family conflict* so their marital

satisfaction won't decrease.

Keywords: *dual-income couple, female worker, marriage satisfaction, spousal support, work-family conflict.*

PENDAHULUAN

Kepuasan pernikahan merupakan suatu perasaan subjektif akan kebahagiaan, kepuasan, dan pengalaman yang menyenangkan yang dialami oleh masing-masing pasangan, yaitu suami istri dengan mempertimbangkan keseluruhan aspek dalam pernikahan Duvall dan Miller (1985). Selain itu, kepuasan pernikahan juga dapat didefinisikan sebagai evaluasi individu terhadap berbagai aspek dalam hubungannya, seperti komunikasi, pengelolaan konflik, dan keintiman, yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dan stabilitas dalam hubungan (Fowers & Olson 1989). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pernikahan dapat memberikan perasaan bahagia terhadap individu setelah meninjau berbagai aspek dari hubungan pernikahan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Lijun Sun (2022) menemukan bahwa kepuasan pernikahan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja, yang mana semakin puas seseorang terhadap pernikahannya, semakin tinggi pula kinerjanya di tempat kerja. Sebaliknya, kepuasan pernikahan yang rendah dikaitkan dengan ketidakbahagiaan dan tingkat perceraian yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi hubungan antar anggota dalam keluarga (Nunes dkk., 2022). Lijun Sun (2022) menerangkan bahwa kepuasan pernikahan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kelelahan emosional, artinya semakin tinggi kepuasan pernikahan karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka mengalami kelelahan emosional. Sementara itu, kelelahan emosional juga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keterikatan kerja, yang berarti semakin parah kelelahan emosional yang dirasakan, semakin sulit bagi karyawan untuk mencurahkan diri pada pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika individu tidak memiliki kepuasan pernikahan, maka akan semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan individu, yang mengakibatkan keterikatan kerja pada organisasi semakin buruk.

Dalam mempertahankan suatu hubungan pernikahan, maka pasti akan ada konflik didalamnya, salah satunya *work-family conflict*. *Work-family conflict* (WFC) atau konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai ketegangan yang dialami akibat tuntutan yang saling bertentangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Teori ini lalu dikembangkan kembali oleh Frone, Russel dan Cooper (1992) yang meneliti hubungan pekerjaan ke keluarga ($F \rightarrow W$) dan keluarga ke pekerjaan ($F \rightarrow W$) dengan konsiderasi aspek-aspek penyebabnya, seperti *time-based conflict* yang menjelaskan bahwa *time-based conflict* muncul ketika waktu yang diberikan untuk keluarga mengganggu waktu yang dibutuhkan untuk bekerja. Selain itu, *strain-based conflict* juga akan terjadi saat tekanan pekerjaan mengganggu keluarga. Mereka menemukan adanya hubungan resiprokal yang signifikan dari kedua hipotesis tersebut, yang mendukung teori *work-family conflict*. Teori ini lalu dikembangkan oleh Carlson dkk., (2000) yang mengkonstruksi alat ukur mengenai *work-family conflict*, dan menggunakan istilah pekerjaan ke keluarga ($W \rightarrow F$) menjadi *work-interfering with family* (WIF), serta hubungan keluarga ke pekerjaan ($F \rightarrow W$) menjadi *family-interfering with work* (FIW). *Family-interfering with work* (FIW) terjadi ketika tekanan dari ranah keluarga dan pekerjaan saling bertentangan, sehingga partisipasi dalam peran kerja menjadi lebih sulit akibat partisipasi dalam peran keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Hawkins (2015) menemukan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepuasan pernikahan merupakan bagian dari kehidupan keluarga yang paling terdampak dari hadirnya *work-family conflict* (Bagherzadeh dkk., 2016). Menurut Keene dan Reynolds (2005), dibandingkan dengan laki-laki, wanita lebih sering mengalami *work-family conflict* dan merasakan stres yang lebih tinggi akibat kekurangan waktu yang muncul karena adanya *work-family conflict*.

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak perempuan yang menempuh pendidikan tinggi dan melanjutkan karir dengan menjadi karyawan di perusahaan. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, jumlah pekerja perempuan meningkat dari tahun 2014 hingga 2016, mencapai 55.374 individu (Badan Pusat Statistik, 2017). Data terbaru, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2024, tercatat bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia mengalami peningkatan signifikan, tercatat naik 1,9% yaitu menjadi 56,42% pada Agustus 2024, dimana angka tersebut lebih cepat dibandingkan laki-laki yang hanya naik sebesar 0,4%. Meskipun TPAK laki-laki masih lebih tinggi, namun peningkatan TPAK perempuan dalam setahun terakhir lebih besar. Indonesia sendiri menurut statistik

yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, terdapat sekitar 52,74 juta pekerja perempuan di Indonesia, yang setara dengan 38,98% dari total angkatan kerja di negara ini.

Menjalani pernikahan sambil bekerja tidaklah mudah, terutama bagi seorang karyawan. Di Indonesia, secara umum masyarakatnya lebih banyak yang memegang budaya patriarki, artinya laki-laki memiliki kontrol dan kekuasaan yang lebih besar dibandingkan wanita dalam berbagai aspek kehidupan di masyarakat (Sakina & Asiah, 2007). Sehingga ada lebih banyak tuntutan bagi perempuan untuk mengurus keluarga, mengasuh anak, serta merawat suami, sembari memastikan performa pekerjaannya tetap baik. Jika *work-family conflict* terus menerus terjadi pada wanita, maka beberapa dampak dapat terjadi. Dari aspek individual, individu dapat merasakan tingkat stres yang tinggi. Individu yang tidak dapat menyeimbangkan peran-peran tersebut maka individu tersebut akan rentan terhadap stres akibat konflik peran (Chen & Li, 2012). Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa pada aspek kehidupan keluarga, tuntutan berbagai peran dapat dapat memengaruhi kepuasan keluarga, kepuasan hidup, dan kepuasan pernikahan (Carlson dkk., 2017).

Seiring dengan perkembangan zaman dan juga perubahan gaya hidup yang dipengaruhi oleh globalisasi, timbul budaya dimana baik suami maupun istri sama-sama bekerja. Tren ini disebut *dual-income couple* atau *dual-earner couple*. Istilah tersebut merujuk pada pasangan suami istri yang memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan dalam kurun waktu (Hayghe, 1981 dalam Anderson, 1993). *United Nations Fund for Population Activities* (UNFPA) di Indonesia (2015) juga memprediksi peningkatan jumlah *dual-income couple* sejak sensus penduduk tahun 2010. Keluarga yang kedua orang tuanya bekerja berarti harus bisa lebih cermat dalam membagi waktu untuk bekerja dan untuk keluarga, serta harus memiliki kerja sama yang lebih baik dalam mengurus anak, agar karir masing-masing bisa berjalan dengan baik.

Meskipun masing-masing keluarga memiliki mekanisme sendiri untuk menyiasatinya, hal ini rentan untuk untuk terganggu. Terkadang, individu harus lebih banyak memberikan waktu terhadap pekerjaan sebab tuntutan yang tinggi, yang memaksa keluarga mungkin harus dinomorduakan. Sebaliknya, mungkin saja ada waktu dimana keluarga harus diutamakan, sehingga tidak banyak waktu atau energi yang dapat dicurahkan dalam pekerjaan. Batas antara keluarga dan pekerjaan seringkali menjadi tidak jelas, sebagaimana disampaikan oleh sosiolog Hochschild yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat terasa seperti rumah, dan rumah dipersepsikan sebagai pekerjaan. (Olson dkk., 2011). Dengan demikian, karyawan yang menjalani kehidupan pernikahan *dual-income couple* akan lebih rentan dalam mengalami *work-family conflict*.

Untuk menjelaskan hubungan dari *work-family conflict* dan dampaknya terhadap kepuasan pernikahan pada *dual-income couple*, peneliti menggunakan *spousal support* sebagai moderator antara *work-family conflict*. Sebuah studi mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari pasangan secara langsung memengaruhi kesejahteraan subjektif, menekankan pentingnya dukungan timbal balik dalam menjalani peran sebagai orang tua bersama (Iwasa dkk., 2024). Cutrona (1996) menyatakan bahwa dukungan pasangan yang dirasakan dalam situasi stres berperan penting dalam mencegah penarikan emosional yang dapat merusak pernikahan. Dukungan ini membantu individu merasa tidak sendirian dan lebih percaya diri dalam mengatasi situasi yang dihadapi, sehingga memperkuat ketahanan emosional dan stabilitas hubungan. Dukungan dari pasangan juga dipersepsikan sebagai dukungan yang lebih baik dari dukungan lainnya. Hal ini karena dukungan yang diperoleh individu yang menikah dari jaringan sosial mereka tidak sebanding dengan dukungan yang mereka terima dari pasangan mereka (Coyne & DeLongis, 1986).

Barry dkk., (2009) menyatakan bahwa dimensi *spousal support* meliputi *esteem/emotional support*, *physical comfort*, *informational support*, serta *tangible support*. Selain itu, sebab *work-family conflict* dapat menyebabkan stres, pasangan biasanya saling mencari dukungan satu sama lain dalam situasi stres (Dakof & Taylor, 1990) dan mereka melihat pasangan mereka sebagai sumber dukungan dalam segala situasi, terutama sebagai dukungan emosional yang mentransfer empati dan perhatian (Beach dkk., 1993). Hal ini mengindikasikan bahwa *spousal support* adalah bentuk dukungan yang secara aktif dicari oleh individu yang terpengaruh *work-family conflict*. Lebih lanjut, penelitian oleh Wu & Wang (2022) menemukan bahwa komitmen keluarga dari pasangan (dalam bentuk dukungan pasangan) membalikkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan keluarga pada istri yang

tinggal di rumah. Selain itu, Jiao (2024) juga menemukan bahwa *spousal support* dapat memoderasi hubungan antara *spillover* negatif *work-family conflict* dan stabilitas pernikahan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan pasangan dapat memperkuat hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan. Dari temuan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *spousal support* menurunkan *work-family conflict* dan memiliki pengaruh tertentu akan variabel yang terdampak oleh *work-family conflict*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *spousal support* dapat membantu memoderasi efek *work-family conflict* yang berdampak negatif terhadap kepuasan pernikahan.

Beberapa peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kepuasan pernikahan. Juniarly dkk., (2020) menemukan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kepuasan pernikahan, dan merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan pernikahan sebesar 31,2%. Hal ini sejalan dengan temuan Ortega dan Hochenova (2010) yang menjelaskan bahwa stres dari *work-family conflict* berdampak negatif pada kepuasan pernikahan. Hasil penelitian oleh Wijayanti dan Indrawati (2016) juga menemukan hasil yang serupa, bahwa semakin tinggi *work-family conflict*, maka semakin menurun pula kepuasan pernikahan individu. Sementara itu, penelitian oleh Wu dan Wang (2022) menjelaskan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan istri yang lebih banyak ditinggal di rumah. Lebih lanjut, penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *work-family conflict* lebih berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan laki-laki daripada perempuan. Sebaliknya, *family-interfering work* lebih memengaruhi istri (Jifang Dou, Baiyin Yang & Tan Wang, 2022). Hal ini menjelaskan bahwa perbedaan gender dapat memberikan hasil yang berbeda pula. Beberapa penelitian berpendapat bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang lemah atau cenderung tidak signifikan terhadap kepuasan pernikahan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Amstad dkk., (2011) dan Liao dkk., (2019). Penelitian yang membahas mengenai hubungan *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan dengan konteks spesifik, seperti penelitian oleh Hong dkk., (2021) juga menemukan hasil serupa, bahwa *work-family conflict* gagal memengaruhi kepuasan pernikahan pada karyawan yang berprofesi sebagai guru pra-sekolah.

Inkonsistensi dalam penelitian-penelitian ini yang memunculkan adanya urgensi untuk meneliti hubungan antara kedua variabel dan melihat apa yang bisa memengaruhi positif maupun negatifnya hubungan kedua variabel tersebut.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan survei kuesioner untuk pengumpulan data. Penulis mengumpulkan data menggunakan survei dengan cara menyebarkan kuesioner daring kepada mahasiswa yang memenuhi kriteria partisipan penelitian. Kuesioner ini disebarkan melalui berbagai *platform* media sosial agar partisipan dapat mengisi secara mandiri atau dalam bentuk *self-report*. Di dalam kuesioner tersebut terdapat *informed consent*, informasi data demografis, serta instrumen penelitian.

Partisipan

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling*. Kriteria partisipan dalam penelitian ini meliputi 1) Karyawati yang telah bekerja dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun. 2) Sedang menjalani pernikahan dengan usia pernikahan lebih dari 1 (satu) tahun. 3) Memiliki suami yang juga bekerja. Untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan *A Priori Power Analysis* dengan *software* G*Power 3.1. Peneliti memasukkan 2 (dua) pada kolom "*number of predictors*" dari kolom "*corr between predictors and outcome*". Hasil yang didapatkan adalah minimal sampel sebanyak 77 sampel.

Pengukuran

Penelitian ini mengukur variabel *work-family conflict* dengan menggunakan alat ukur "*Work-Family Conflict Scale (WAFCS)*" milik Haslam dkk. (2012) yang diadaptasi oleh Haslam dkk. (2016) ke dalam bahasa Indonesia. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur seberapa besar *work-family conflict* pada diri individu, dengan total item sebanyak 10 item. Skala ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,932. Untuk mengukur variabel kepuasan pernikahan, penulis menggunakan alat ukur "*ENRICH Marital Satisfaction Scale (EMSS)*" milik Fowers, B. J., dan Olson, D. H. (1993) yang diadaptasi oleh Isma, M. N. P. (2017) ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini berjumlah 15 item dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,875. Untuk mengukur variabel *spousal support*, penulis menggunakan alat ukur "*Marital ISEL*" milik Cohen dkk., (1985). Namun, belum ada translasi Bahasa Indonesia untuk alat ukur ini, sehingga peneliti melakukan proses translasi sendiri, dengan proses *Forward Translation* dan *Backward Translation*, lalu validasi translasi oleh *Expert Reviewer* dan konsultasi dengan dosen pembimbing hingga item-item dari instrumen tersebut sudah layak untuk dijadikan bagian kuesioner. Alat ukur ini berjumlah 10 item dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,931. Ketiga kuesioner ini menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan, dengan keterangan (1 = "Sangat Tidak Setuju", 5 = "Sangat Setuju").

Peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk menguji apakah konstruk yang digunakan sudah sesuai dengan teorinya. Hasil uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* *work-family conflict*, maka dapat dilihat bahwa seluruh item memiliki skor loading factor lebih dari 0,3 dan p yang signifikan, serta skor CFI yang baik karena mendekati 1 39 (0,935). Dari hasil uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* item *marital satisfaction*, maka dapat dilihat bahwa seluruh item memiliki skor loading factor lebih dari 0,3 dan p yang signifikan, serta skor CFI yang baik karena mendekati 1 (0,814). Sementara, item 15 memiliki skor dibawah 0,3 namun tetap dimasukkan ke dalam runtutan kuesioner sebab saat dilepas dari kuesioner, skor CFI marital satisfaction turun menjadi 0,806. Lebih lanjut, hasil uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* *spousal support* menunjukkan seluruh item memiliki skor loading factor lebih dari 0,3 dan p yang signifikan, serta skor CFI yang baik karena mendekati 1 (0,972).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan *software* Jamovi versi 2.6.44.0 for Windows. Tujuan dari dilakukannya analisis data adalah untuk menjawab hipotesis yang sudah disusun sebelumnya. Peneliti melakukan uji statistik deskriptif, uji korelasi, uji asumsi, dan uji *moderated regression analysis*. Uji statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik dasar variabel penelitian seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standard deviation. Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui

apakah data yang dikumpulkan merupakan data parametrik atau non-parametrik. Uji asumsi yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas. Uji *moderated regression analysis* dilakukan menggunakan PROCESS by Hayes Model 1 untuk menguji apakah spousal support berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan.

HASIL PENELITIAN

Rentang usia dalam penelitian ini paling muda berumur 22 tahun hingga yang paling tua adalah 59 tahun, dengan mean 41,1 (SD=9,36). Tingkat pendidikan dalam kuesioner ini terdiri dari empat pilihan, yaitu D4/S1, SMA/SMK/Sederajat, S2-S3, dan D1-D3. Dengan jumlah 47 responden (57.3%), Masa kerja memiliki rentang 1-36 tahun dengan mean 14.4 (SD=9,06). Jam kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu 35-40 jam/minggu, < 35 jam/minggu, dan yang terakhir adalah > 40 jam/minggu. Dengan mayoritas bekerja selama 35-40 jam/minggu (54,9%). Kebanyakan responden merupakan pekerja tetap, dengan jumlah responden 61 (74.4%). Pekerjaan karyawan sebagian besar adalah karyawan swasta (54.9%) dan pekerjaan suami paling banyak adalah karyawan swasta (56,1%). Level jabatan dengan kebanyakan level staff (52,4%). Rentang usia pernikahan 1-36 tahun dengan mean 14,9 (SD=8,95). Sebanyak 74 responden tinggal dengan keluarga inti (90.2%). Rentang usia anak adalah 0-2 tahun, mean 1,76 (SD=0,869) dengan anak berumur 2 tahun mayoritas (48,8%). Mayoritas responden berpenghasilan 3 Juta - 4.9 Juta (28.0%).

Dari uji hipotesis pertama, ditemukan temuan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pernikahan ($\beta = -0,18$; CI95[-0,28;-0,09]; se=0,05; p = 0,00). Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Work-Family Conflict* naik, maka kepuasan pernikahan akan semakin turun. Temuan kedua adalah hubungan mengenai variabel moderator, *spousal support*, dengan variabel kepuasan pernikahan. Tabel dari hasil tes uji Process Model 1 Hayess menunjukkan hubungan yang signifikan positif ($\beta = 0,57$; CI95[0,46;0,67]; se=0,05; p = 0,00). Temuan ketiga adalah *spousal support* tidak memoderasi hubungan *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan ($\beta = 0,03$; CI95[-0,11;0,17]; se=0,07; p = 0,47). Artinya, ada atau tidaknya dukungan dari pasangan tidak memoderasi hubungan negatif *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan.

DISKUSI

Berdasarkan seluruh tes yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, uji awal seperti uji asumsi, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, seluruhnya memunculkan hasil yang baik. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel dan sampel yang dimiliki sudah layak untuk diuji.

Tujuan dari dilakukannya uji hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang dimiliki oleh peneliti. Dari uji hipotesis pertama, ditemukan temuan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pernikahan ($\beta = -0,18$; CI95[-0,28;-0,09]; se=0,05; p = 0,00). Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Work-Family Conflict* naik, maka kepuasan pernikahan akan semakin turun. Hal ini sejalan dengan hipotesis 1 (satu) peneliti yang ingin membuktikan hubungan negatif akan keduanya. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan *conservation of resources theory* yang menjelaskan bahwa ketika manusia kehilangan sumber daya karena konflik dan tekanan dalam pekerjaan, maka hal negatif seperti tekanan dari pekerjaan akan lebih mudah berdampak pada kesejahteraan individu, yang mengakibatkan pernikahan yang tidak memuaskan.

Hal ini sejalan dengan temuan peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russel dan Cooper (1992) yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan. Lebih lanjut, Saman, A. Dkk., (2012) menemukan temuan yang sama, dengan menjelaskan bahwa stress yang didapatkan dari *work-family conflict* berperan negatif terhadap karyawan yang bekerja. Karyawan harus membagi tenaga, waktu, dan peran kepada dua aspek yang sama-sama sulit, yaitu pekerjaan dan keluarga. Temuan ini juga didukung oleh penelitian dari Hamid (2005) yang mengemukakan bahwa konflik peran ganda dalam kaitannya dengan peran seseorang wanita karir dan ibu rumah tangga adalah bentuk dari *inter-role-conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga saling bertentangan. Oleh karena itu, hipotesis pertama penulis yang menjelaskan bahwa hubungan negatif antara *work-family conflict* dan

kepuasan pernikahan dapat dianggap terbukti.

Temuan kedua adalah hubungan mengenai variabel moderator, *spousal support*, dengan variabel kepuasan pernikahan. Tabel dari hasil tes uji Process Model 1 Hayess menunjukkan hubungan yang signifikan positif ($\beta = 0,57$; CI95[0,46;0,67]; $se=0,05$; $p = 0,00$). Hal ini sejalan dengan hipotesis penulis dan sejalan dengan temuan peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa penelitian telah meneliti tentang pentingnya dukungan dari pasangan, dalam penelitian ini berarti suami kepada seorang istri, ibu, karyawan, dan pasangannya.

Hasil ini sejalan dengan adanya temuan bahwa dukungan pasangan yang dirasakan serta keyakinan bahwa dukungan tersebut akan terus berlanjut di masa depan (Ross & Mirowsky, 2002) berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan dan kesejahteraan pribadi mereka (Dehle dkk., 2001). Artinya, jika karyawan tersebut yakin bahwa suami akan terus ada disampingnya dan memberikan *appraisal support* sebagaimana diukur oleh alat ukur marital ISEL, maka karyawan akan memiliki kepuasan pernikahan yang baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Tate dkk., (2019) menggunakan analisis diadik yang menunjukkan bahwa individu yang merasa lebih dipahami oleh pasangannya tidak hanya melaporkan kepuasan pernikahan yang lebih tinggi, tetapi pasangan mereka juga melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi secara bersamaan. Ini membuktikan bahwa teori *conservation of resources theory* adalah teori yang tepat untuk untuk menjelaskan dinamika variabel dalam penelitian ini. Jika dikaitkan dengan topik penelitian, maka *conservation of resources theory* menjelaskan bahwa ketika manusia memiliki sumber daya yang baik, dalam hal ini adalah dukungan pasangan, maka kesejahteraannya akan terjamin, yang menghasilkan kepuasan dan stabilitas pernikahan. Hal ini juga diperkuat dengan temuan oleh Simanjuntak dkk., (2024) yang menjelaskan bahwa suami bisa membantu karyawan atau ibu bekerja dengan membantu pekerjaan rumah dan membagi tanggung jawab pengasuhan anak.

Temuan ketiga adalah *spousal support* tidak memoderasi hubungan *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan ($\beta = 0,03$; CI95[-0,11;0,17]; $se=0,07$; $p = 0,47$). Artinya, ada atau tidaknya dukungan dari pasangan tidak memoderasi hubungan negatif *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan. Hal ini bertentangan dengan hipotesis awal penulis, serta basis *conservation of resources theory* yang menjelaskan bahwa sumber daya bisa melindungi individu dari dampak negatif tekanan. Namun, hal ini mungkin bisa dijelaskan dari beberapa alasan. Peneliti telah menjelaskan bahwa karyawan sering mendapat tekanan yang besar karena harus berbagi peran dengan banyak hal, dan hal ini lazim sebab patriarki Sakina, A. I., dan Asiah, D. H. (2017). Patriarki sendiri sering terjadi di negara seperti Indonesia, yaitu sumber populasi sampel penelitian ini dengan penelitian ini, sehingga meskipun dukungan dari suami sudah ada, hal tersebut tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu juga telah membahas mengenai dinamika *spousal support* yang tidak efektif memoderasi *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan. Penelitian oleh Bagherzadeh dkk., (2016) menjelaskan bahwa saat individu terkena *work-family conflict*, ada fenomena *crossover effect* yang menyebabkan pasangan juga terkena *work-family conflict*, sehingga pasangan tidak bisa menjadi pasangan yang memberi dukungan dengan baik sebab keduanya terkena tekanan di tempat kerja. Temuan ini diperkuat oleh Story dan Repetti (2006) yang menjelaskan bahwa ketika kedua pasangan bekerja, maka *marital anger* dilaporkan lebih tinggi, yang bisa menjelaskan mengapa dukungan tersebut tidak menjadi efektif. Lebih lanjut, *spousal support adequacy* atau kualitas dukungan ditemukan lebih berdampak dalam tekanan peran terhadap kepuasan pernikahan daripada kuantitas dukungan secara umum (Brock & Lawrence, 2008).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pernikahan ($\beta = -0,18$; CI95% [-0,28; -0,09]; $SE = 0,05$; $p = 0,00$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan pernikahan yang dirasakan. Selain itu, *spousal support*

memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan ($\beta = 0,57$; CI95% [0,46; 0,67]; SE = 0,05; $p = 0,00$), yang mengindikasikan bahwa dukungan pasangan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pernikahan. Namun, hasil analisis moderasi menggunakan PROCESS Model 1 menunjukkan bahwa *spousal support* tidak berperan signifikan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan ($\beta = 0,03$; CI95% [-0,11; 0,17]; SE = 0,07; $p = 0,47$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun *spousal support* berkontribusi positif terhadap kepuasan pernikahan, dukungan tersebut tidak terbukti mampu memperlemah pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, Reza Lidia Sari, S.Psi., M.Si, sebagai dosen pembimbing penulis, keluarga, teman-teman, para partisipan penelitian, dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan artikel ilmiah.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Prashanti Lakshita Putri Ariadhi dan Reza Lidia Sari tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin akan mengambil keuntungan dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Akanbi, Samuel & Oyewo, Nelson. (2014). Influence of Work-Family Conflict and Perceived Social Support on Marital Satisfaction of Individuals with Dual-Career Family in Oyo, Nigeria. *British Journal of Education Society & Behavioural Science*. 4. 1400-1411. 10.9734/BJESBS/2014/9114.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). (A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169)
- Anderson, Elaine & Spruill, Jane. (1993). The Dual-Career Commuter Family. *Marriage and Family Review - MARRIAGE FAM REV*. 19. 131-147. 10.1300/J002v19n01_08.
- Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Barry, R. A., Bunde, M., Brock, R. L., & Lawrence, E. (2009). Validity and utility of a multidimensional model of received support in intimate relationships. *Journal of family psychology : JFP : journal of the Division of Family Psychology of the American Psychological Association (Division 43)*, 23(1), 48-57. <https://doi.org/10.1037/a0014174>
- Beach, S.R. and Tesser, A. (1993) Decision Making Power and Marital Satisfaction: A Self-Evaluation Maintenance Perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 12, 471-494. <https://doi.org/10.1521/jscp.1993.12.4.471>
- Billingsley, S., Mee-Gaik Lim, Caron, J., Harris, A., & Canada, R. (2005). Historical overview of criteria for marital and family success. *Family Therapy: The Journal of the California Graduate School of Family Psychology*, 32(1), 1-14.
- Boye, Katarina. (2014). Dual-Earner Couples/Dual-Career Couples. 10.1007/978-94-007-0753-5_784.
- Bristol, M. M., Gallagher, J. J., & Schopler, E. (1988). Mothers and fathers of young developmentally disabled and nondisabled boys: Adaptation and spousal support. *Developmental Psychology*, 24(3), 441.
- Brock, R. L., & Lawrence, E. (2008). A longitudinal investigation of stress spillover in marriage: does spousal support adequacy buffer the effects?. *Journal of family psychology : JFP : journal of the Division of Family Psychology of the American Psychological Association (Division 43)*, 22(1), 11-20. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.22.1.11>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Çağ, Pınar & Yıldırım, İbrahim. (2018). The Mediator Role of Spousal Self-Disclosure in the Relationship between Marital Satisfaction and Spousal Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 18. 10.12738/estp.2018.3.0086.

- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67(4), 965-982.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00067-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00067-2)
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Perrewé, P. L., & Whitten, D. (2011). The impact of spiritual well-being on work-family conflict, job satisfaction, and life satisfaction: An examination of the direction of influence. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 249-265.
<https://doi.org/10.1080/14766086.2011.581813>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple Communication as a Mediator Between Work-Family Conflict and Marital Satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, 35(3), 530-545. <https://doi.org/10.1007/S10591-013-9237-7>
- Chen, L. H. & Li, T. S. (2012). Role balance and marital satisfaction in taiwanese couples: An actor-partner interdependence model approach. *Social Indicator Research*, 107(1), 187-199.
[doi:10.1007/s11205-011-9836-3](https://doi.org/10.1007/s11205-011-9836-3).
- Chen, S., Westman, M., & Hobfoll, S. E. (2015). The commerce and crossover of resources: resource conservation in the service of resilience. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(2), 95-105. <https://doi.org/10.1002/smi.2574>
- CNBC Indonesia. (n.d.). Instagram post.
<https://www.instagram.com/cnbcindonesia/p/DCBBmdtSpUk/>
- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T., Hoberman, H.M. (1985). Measuring the Functional Components of Social Support. In: Sarason, I.G., Sarason, B.R. (eds) *Social Support: Theory, Research and Applications*. NATO ASI Series, vol 24. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-009-5115-0_5
- Conger, R. D., Conger, K. J., & Martin, M. J. (2010). Socioeconomic status, family processes, and individual development. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 685-704.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00725.x>
- Coyne, J. C., & DeLongis, A. (1986). Going beyond social support: The role of social relationships in adaptation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 454-460.
<https://doi.org/10.1037/0022-006X.54.4.454>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cutrona, C. E. (1996). *Social support in couples: Marriage as a resource in times of stress*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483327563>
- Dakof, G. A., & Taylor, S. E. (1990). Victims' perceptions of social support: What is helpful from whom? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 80-89. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.1.80>
- Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, & Larry J. Williams. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- DeGenova, M. K. (2005). *Intimate Relationships, Marriages & Families*. NewYork: McGraw-Hill
- Dehle, Crystal & Larsen, Debra & Landers, John. (2001). Social Support in Marriage. *American Journal of Family Therapy - AMER J FAM THER*. 29. 307-324. [10.1080/01926180152588725](https://doi.org/10.1080/01926180152588725).
- Desmayanti, S. (2009). Hubungan antara Resolusi Konflik dan Kepuasan Pernikahan pada Pasangan Suami Istri Bekerja pada Masa Awal Pernikahan. Universitas Indonesia.
- Duvall, E. M & Miller, C. M. (1985). *Marriage and Family Development* 6th ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Erel, O., & Burman, B. (1995). Interrelatedness of marital relations and parent-child relations: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 118(1), 108-132.
- Eva Meilawati, - (2018) Pengaruh Kepuasan Pernikahan Terhadap Kualitas Hidup Pada Istri Tentara Nasional Indonesia (TNI) Di Kota Bandung. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fellows, Kaylene & Chiu, Hsin-Yao & Hill, Edward & Hawkins, Alan. (2015). Work-Family Conflict and Couple Relationship Quality: A Meta-analytic Study. *Journal of Family and Economic Issues*. 37. [10.1007/s10834-015-9450-7](https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7).

- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). The supportive spouse at work: Does being work-linked help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 37–50. doi:10.1037/a0039538.
- Fowers, B. J., & Olson, D. H. (1989). ENRICH Marital Inventory: A discriminant validity and cross-validation assessment. *Journal of Marital and Family Therapy*, 15(1), 65–79. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=61b2cb41e53d836dd3b6617c3b628dee867ef294>
- French KA, Dumani S, Allen TD, Shockley KM. A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychol Bull.* 2018 Mar;144(3):284–314.
- Fritz, M. S., & Arthur, A. M. (2017). Moderator variables. In D. S. Dunn (Ed.), *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.86>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gaunt, R. (2006). Couple similarity and marital satisfaction: Are similar spouses happier? *Journal of Personality*, 74(5), 1401–1420.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Gudmunson, C. G., Danes, S. M., Werbel, J. D., & Loy, J. T.-C. (2009). Spousal support and work-family balance in launching a family business. *Journal of Family Issues*, 30(8), 1098–1121. <https://doi.org/10.1177/0192513X09333758>
- Hamid (2005). Hubungan Antara Androginitas dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita. *Jurnal Intelektual*, 3(2), 2005.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work–family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. doi: 10.1007/s10578-014-0476-0
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (2nd ed., rev. ed. and exp.ed., pp. 57–80). Marcel Dekker.
- Iwasa, H., Yoshida, Y., & Ishii, K. (2024). Association of spousal social support in child-rearing and marital satisfaction with subjective well-being among fathers and mothers. *Behavioral Sciences*, 14(2), 106. <https://doi.org/10.3390/bs14020106>
- Jiao, Chengfei Echo & Grzywacz, Joseph. (2024). Understanding marital stability through work-family experiences in proximal and distal contexts: Comparing United States and Japan. *Family Relations*. 73. 10.1111/fare.13043.
- Jifang Dou, Baiyin Yang & Tan Wang (2022) Gender differences in the relationships between work-to-family conflict and satisfaction among dual-earner spouses, *Community, Work & Family*, 25:4, 563-581, DOI: 10.1080/13668803.2020.1855115
- Juniarly, A., Pratiwi, M., Purnamasari, A., & Nadila, T. F. (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>
- Kazdin, A. E. (2017). *Behavior modification in applied settings* (8th ed.).
- Keene, Jennifer & Reynolds, John. (2005). The Job Costs of Family Demands Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues - J FAM ISS.* 26. 275-299. 10.1177/0192513X04270219.
- Lasswell, M. and Lasswell, T.: *Marriage and the Family*. Wadsworth Publishing Company, Belmont, California, pp. 442 – 464 (1991).
- Lawrence, E., Bunde, M., Barry, R. A., Brock, R. L., Sullivan, K. T., Pasch, L. A., White, G. A., Dowd, C. E., & Adams, E. E. (2008). Partner support and marital satisfaction: Support amount, adequacy, provision, and

- solicitation. *Personal Relationships*, 15(4), 445–463. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2008.00209.x>
- Levenson, R. W., Carstensen, L. L., & Gottman, J. M. (1993). Long-term marriage: Age, gender, and satisfaction. *Psychology and Aging*, 8(2), 301–313. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.8.2.301>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T.-y., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work-family conflict: Meta-analytical findings. *The Career Development International*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2018-0235>
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). D. Van Nostrand.
- Mahmood, Khalid & Ajid, Abida & Javaid, Zartashia & Athar, Minahil. (2024). Conflict Resolution, Psychological Well-Being and Marital Satisfaction among Spouses of Working People. 3. 183-191.
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2014). Faktor Demografi Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Perkawinan Istri Bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 7(3).
- Mentus, V., & Zafirović, J. (2023). Work–Life Conflict and Job Satisfaction: The Moderating Role of Gender and Household Income in Western Europe. *Social Sciences*, 12(12), 678. <https://doi.org/10.3390/socsci12120678>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2014). 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>
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition*. Assex: Pearson Education Limited
- Noroozi, F., Bagherzadeh, R., Cousins, R., Nazari, M., & Ghahremani, L. (2022). Alleviating work-family conflict for female employees in iran: The effect of a multimedia educational intervention. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03068-0>
- Nunes, C., Martins, C., Leal, A., Pechorro, P., Ferreira, L. I., & Ayala-Nunes, L. (2022). The ENRICH Marital Satisfaction (EMS) Scale: A psychometric study in a sample of Portuguese parents. *Social Sciences*, 11(3), 107. <https://doi.org/10.3390/socsci11030107>
- Olson, D. H., DeFrain, J., & Skogrand, L. (2011). *Marriage and families: Intimacy, diversity, and strengths* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Opie, T.J., & Henn, C. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 39, 00-00.
- Ortega, R. A. L., & Hechanova, M. R. M. (2010). Work-family conflict, stress, and satisfaction among dual-earning couples.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981–998.
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6, 168-171. <https://doi.org/10.6004/jadpro.2015.6.2.9>
- Proulx, C. M., Helms, H. M., & Buehler, C. (2007). Marital quality and personal well-being: A meta-analysis. *Journal of Marriage and Family*, 69(3), 576–593.
- Rahmadian, L., & Ediati, A. (2022). Spousal Support and Resilience during the COVID-19 Pandemic: From the Perspectives of Cleaning Staffs Working on Hospitals. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 12-22. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.12-22>
- Repetti, R. L., & Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 90–108. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.11.1.90>
- Rezazade, Majid & Saadat, Hassan & Kimiaee, Ali & Zade, Nima. (2015). Contribution of marital conflict to marital quality in short and long-term marriages: An actor-partner interdependence model. *Journal of education and health promotion*. 4. 42. 10.4103/2277-9531.157228.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (2002). Family relationships, social support and subjective life expectancy. *Journal of*

- Health and Social Behavior, 43(4), 469–489. <https://doi.org/10.2307/3090238>
- Sakina, A. I., & Asiah, D. H. (2017). Menyoroti budaya patriarki di Indonesia. *Social Work Journal*, 7(1), 71–80. <https://doi.org/10.24198/share.v7i1.13820>
- Saman, A., & Dewi, E. M. P. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan dukungan suami terhadap stres konflik peran ganda dan kepuasan perkawinan pada wanita karier. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 2(2), 93–101. <https://doi.org/10.26740/jppt.v2n2.p93-101>
- Sekaran, U. & Bougie, Roger. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (5th Edition). International Journal of Information Technology and Management - IJITM.
- Setia M. S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian journal of dermatology*, 61(3), 261–264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
- Shavira, A. (2019). Pengaruh penyesuaian pernikahan dan kepribadian Big Five terhadap kepuasan pernikahan istri yang bekerja (Skripsi, Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). Tersedia secara daring di Institutional Repository UIN Jakarta: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48110>
- Simanjuntak, M., Yuliati, L. N., & Kumalasari, B. (2024). The Impact of Social Support, Family Function, Work-Family Conflict, and Marital Satisfaction on the Quality of Life of Working Women in Indonesia Quality of Life of Working Women. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 28(2), 148–162. <https://doi.org/10.54609/reaser.v28i2.566>
- Story, L. B., & Repetti, R. (2006). Daily occupational stressors and marital behavior. *Journal of family psychology : JFP : journal of the Division of Family Psychology of the American Psychological Association* (Division 43), 20(4), 690–700. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.20.4.690>
- Sun, Lijun & Mao, Zhefei & Zhou, Jie. (2022). The Effect of Employees' Marital Satisfaction on Job Performance: Based on the Perspective of Conservation of Resource Theory. 23-34. 10.5121/csit.2022.120803.
- Tate, A. M., Martire, L. M., & Zhaoyang, R. (2019). Spousal understanding and marital satisfaction in pain patients and their spouses. *Personal Relationships*, 26(1), 42-53. <https://doi.org/10.1111/pere.12264>
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: The mobilization-minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110(1), 67–85. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.1.67>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836.
- Wang, Y., Liu, L., & Wang, J. (2015). Work–family conflict and job burnout: The moderating role of marital satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(4), 3002–3015.
- Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467–481. <https://doi.org/10.1002/job.95>
- Wijayanti, A. T., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di kabupaten Purbalingga. *Empati*, 5(2), 282–286.
- Yuan, Tongshuang & Liang, Leilei & Ren, Hui & Hu, Yueyang & Qin, Zeying & Fei, Junsong & Cao, Ruilin & Li, Chuanen & Mei, Songli. (2022). Age moderates the effect of work-family conflict on life satisfaction among Chinese female employees: A propensity score matching method. *Personality and Individual Differences*. 185. 111279. 10.1016/j.paid.2021.111279.
- Yıldırım, İ. (2004). Eş Destek Ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(22), 19–26. <https://doi.org/10.17066/pdrd.95605>
- Tavakol, Z., Behboodi Moghadam, Z., Nikbakht Nasrabadi, A., Salehiniya, H., & Rezaei, E. (2017). A Review of the Factors Associated with Marital Satisfaction: . *Galen Medical Journal*, 6(3), e641. <https://doi.org/10.31661/gmj.v6i3.641>
- Wu, H.-P., & Wang, Y.-M. (2022). Women's work–family conflict and its consequences in commuter marriages: The moderating role of spouses' family commitment in a dyad analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 860717. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.860717>
- Antara News. (2024, 4 Juni). 500,000 divorce cases every year regrettable: BKKBN. Antara. <https://en.antaranews.com/news/315189/500000-divorce-cases-every-year-regrettable-bkkbn>
- Fitriani, D. Y., Soemarko, D. S., Hardjono, I., Sulistomo, A., & Kekalih, A. (2020). Work-Family Conflict and Mental Emotional Disorder in Female Nurses at National Referral Hospital in Jakarta. *Journal Of The Indonesian Medical Association*, 70(10), 200-206. <https://doi.org/10.47830/jinma-vol.70.10-2020-268>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>



