

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN
KEPUASAN PERNIKAHAN PADA IBU BEKERJA



SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH

NAMA : SEPTIA SURYANI
NPM : 16700017
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)

GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MENEMPUH UJIAN AKHIR SARJANA STRATA SATU (S-1)

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA

JAKARTA

2020

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SEPTIA SURYANI

NPM : 16700017

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-
KELUARGA DENGAN KEPUASAN PERNIKAHAN
PADA IBU BEKERJA

Telah disetujui dan disyahkan untuk diterima guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

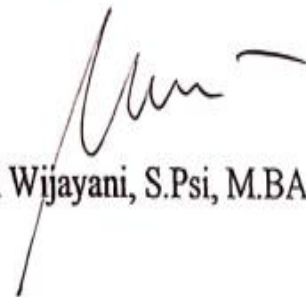
Jakarta, 18 Januari 2021

Penguji I



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, S.Psi

Penguji II



Mira Rizki Wijayani, S.Psi, M.BA

Mengesahkan,

Dekan



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, S.Psi

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SEPTIA SURYANI

NPM : 16700017

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-
KELUARGA DENGAN KEPUASAN PERNIKAHAN
PADA IBU BEKERJA

Telah disetujui untuk dihadapkan pada ujian komprehensif Sarjana Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

Jakarta, 04 Desember 2020

Pembimbing Materi



Dr. Sri W Rahmawati, M.Si

Pembimbing Teknis



Vella Fitrisia Agustina, M.A.

Mengesahkan,

Dekan



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Psi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Konflik Kerja Keluarga Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Ibu Bekerja”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana srata satu (S1) Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.

Saat penyusunan skripsi ini banyak sekali pihak-pihak yang ikut terlibat membantu dalam prosesnya. Pada kesempatan kali ini, izinkan penulis untuk menyatakan ungkapan terima kasih yang terdalam atas segala bantuan yang telah diberikan secara langsung maupun tidak langsung hingga karya ini dapat terselesaikan. Ungkapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT atas rahmat dan nikmat-Nya yang tak terhingga, penulis diberi kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Drs. H. Tama Sembiring, SH, M.M, Selaku Ketua Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
3. Bapak Dr. H. MR. Ulung Sembiring, SE, M.M, Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Noor Sembiring, SE, M.M, Selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa.
5. Ibu Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.

6. Ibu Mia Anita Lestari, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.
7. Ibu Dr. Sri. W. Rahmawati, M.Psi, selaku dosen pembimbing materi
8. Ibu Vella Fitriasia Agustina, M.A., selaku dosen pembimbing teknis
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam mengisi angket penelitian
11. Teruntuk teman-teman seangkatan yang turut meluangkan waktu untuk bertukar pikiran dan saling menyemangati dalam proses penyelesaian skripsi
12. Teruntuk keluarga, terima kasih atas segala dukungan baik motivasi, fasilitas, materi, doa untuk anak bontot ini. u guys are the best.

Dan untuk semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikannya dengan berlipat ganda, dilancarkan dan dimudahkan segala urusannya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak terutama dibidang psikologi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Jakarta, 04 Desember 2020



(Septia Suryani)

PERSEMBAHAN DAN MOTO

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri.

“If you don't have a choice, just accept the situation as it is. Don't try to run away from it. You'll be able to learn how to enjoy that moment as well, and that's how you grow up”

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
PERSEMBAHAN DAN MOTO.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB 1	PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang.....1
B.	Rumusan Masalah.....7
C.	Tujuan dan Manfaat Penelitian.....8
1.	Tujuan Penelitian.....8
2.	Manfaat Teoritis.....8
3.	Manfaat Praktis.....8
D.	Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....8
E.	Sistematika Penulisan.....10
BAB II	LANDASAN TEORI
A.	Deskripsi Teori.....12
1.	Kepuasan Pernikahan.....12
a.	Definisi Kepuasan Pernikahan.....12

b.	Aspek-Aspek Kepuasan Pernikahan.....	13
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pernikahan.....	20
2.	Konflik Kerja-Keluarga	23
a.	Definisi Konflik Kerja-Keluarga.....	23
b.	Aspek Konflik Kerja-Keluarga.....	24
c.	Faktor-Faktor Konflik Kerja-Keluarga.....	27
B.	Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Pernikahan	29
C.	Kerangka Berpikir.....	31
D.	Hipotesis.....	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	32
1.	Identifikasi Variabel.....	32
2.	Operasional Variabel.....	32
B.	Subjek Penelitian.....	33
1.	Populasi.....	33
2.	Sampel.....	33
C.	Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	34
D.	Metode Analisis Instrumen.....	38
1.	Uji Daya Beda Aitem.....	38
2.	Validitas Alat Ukur.....	38
3.	Reliabilitas Alat Ukur.....	39
E.	Uji Coba Alat Ukur.....	39
F.	Hasil Uji Coba Instrumen.....	39

	1. Uji Daya Beda Aitem.....	39
	2. Uji Validitas.....	41
	3. Uji Reliabilitas.....	42
	G. Metode Analisis Data.....	43
BAB 1V	HASIL ANALISA PENELITIAN	
	A. Orientasi Kancan Penelitian.....	45
	B. Pelaksanaan Penelitian.....	45
	C. Gambaran Umum Subjek.....	46
	D. Deskripsi Data Penelitian.....	51
	E. Hasil Analisis Data.....	53
	1. Uji Normalitas.....	53
	2. Uji Korelasi.....	54
BAB V	PENUTUP	
	A. Pembahasan.....	56
	B. Kesimpulan.....	57
	C. Saran.....	58
	1. Saran Teoritis.....	58
	2. Saran Praktis.....	58
	DAFTAR PUSTAKA.....	59
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	SURAT PERNYATAAN	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Skala Likert.....	35
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Pernikahan.....	36
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala Konflik Kerja-Keluarga.....	37
Tabel 3.4	Sebaran Item Terpakai Kepuasan Pernikahan.....	40
Tabel 3.5	Sebaran Item Terpakai Konflik Kerja-Keluarga.....	41
Tabel 3.6	Reliabilitas Skala Kepuasan Pernikahan dan Konflik Kerja Keluarga.....	42
Tabel 4.1	Gambaran Subjek Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2	Gambaran Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan.....	47
Tabel 4.3	Gambaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak.....	47
Tabel 4.4	Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.5	Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	49
Tabel 4.6	Gambaran Subjek Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	49
Tabel 4.7	Gambaran Subjek Berdasarkan Domisi.....	50
Tabel 4.8	Deskriptif Statistik.....	51
Tabel 4.9	Rumus Kategorisasi.....	52
Tabel 4.10	Kategorisasi Konflik Kerja-Keluarga.....	52
Tabel 4.11	Kategorisasi Kepuasan Pernikahan.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	31
------------	------------------------	----

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja di Jakarta. Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, berupa skala kepuasan pernikahan dan konflik kerja-keluarga. Skala kepuasan pernikahan menggunakan skala *ENRINCH (evaluation and nurturing relationship issue, communication and happiness) Marital Satisfaction Scale (EMS)* yang dikembangkan oleh Fowers dan Olson (1993) yang terdiri dari 10 item yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan pernikahan yaitu komunikasi, aktivitas waktu luang, orientasi agama, resolusi konflik, keuangan, orientasi seksual, keluarga dan teman, anak dan pengasuhan, kepribadian, dan kesetaraan peran. Sedangkan konflik kerja-keluarga disusun berdasarkan skala dari Carlson, D.S., Kacmar, K.M., dan Williams, L.J. (2020) yang terdiri dari 18 item berdasarkan aspek-aspek konflik kerja keluarga yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, konflik berdasarkan perilaku. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 153 ibu bekerja dalam berbagai bidang pekerjaan di Jakarta dengan karakteristik sudah menikah dan sedang bekerja, minimal memiliki 1 anak, dan usia pernikahan dibawah 10 tahun. Hasil analisa diperoleh bahwa besarnya koefisien *korelasi product moment pearson* antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan sebesar -0.303 dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja.

Kata Kunci; Konflik kerja-keluarga, kepuasan pernikahan, ibu bekerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Wanita bekerja sekarang ini sudah menjadi tren umum di Indonesia. Dengan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang pesat, mendorong partisipasi wanita dalam dunia kerja. Berdasarkan data BPS, presentase wanita yang bekerja di Indonesia pada tahun 2019 sebesar 55,5%. Bahkan, menurut data yang diterbitkan dalam laporan *Women In Business 2020* yang dirilis *Grant Thornton International* memperlihatkan bahwasanya Indonesia menempati posisi nomor 4 yang memiliki jumlah wanita paling banyak dengan posisi manajer senior, ialah mencapai presentase 37%.

Fenomena tersebut cukup menarik diperbincangkan sebab wanita pada dasarnya berperan menjadi istri serta ibu rumah tangga. Oleh karena itu, wanita sering kali menghadapi situasi membingungkan saat meniti karir. Wanita masih sering bertanya-tanya tentang memilih karir atau keluarga. Sejumlah faktor yang membuat seorang wanita terdorong untuk memutuskan menjadi wanita pekerja yaitu karena ada dorongan faktor perekonomian dan kemauan secara psikologis untuk mencapai aktualisasi diri dan ikut berpartisipasi aktif dalam kehidupan masyarakat. Sesuai yang dikatakan Santrock (2007) bahwa tujuan wanita bekerja merupakan sebuah wujud aktualisasi diri yang bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya serta bekerja sama secara sosial dengan orang lain di lingkup kerja yang dipilih. Bekerja bagi wanita dapat memberikan dampak positif dan

negatif. Dengan bekerja seorang wanita dapat berkontribusi dalam hubungan yang lebih sama rata antar suami istri dan meningkatkan harga diri. Keadaan tersebut sebab wanita bekerja bukan hanya agar terpenuhinya keperluan keluarga, namun sebagai bentuk dari aktualisasi diri juga. Namun, wanita dengan dua peran akan mengalami persoalan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, misalnya perselisihan mengenai peran keluarga dengan pekerjaannya, kekurangan waktu dalam memainkan salah satu peran, dan mengabaikan diri sendiri karena lebih mengutamakan pekerja atau kepentingan keluarga. Hal tersebut terkadang membuat wanita bekerja menjadi dilema karena adanya peranan dan fungsi sebagai wanita. Di satu sisi, wanita ingin memberikan yang terbaik untuk keluarga, tetapi wanita pun ingin bekerja untuk mengaktualisasi dirinya atau membantu suami meningkatkan pendapatan melalui pekerjaan.

Bagi wanita bekerja yang sudah menikah, sulit untuk terlepas dari lingkup keluarga, maka bisa disebut bahwa wanita memiliki hambatan serta tekanan yang tingkatannya lebih tinggi daripada pria dalam meniti karir. Sehingga, apabila wanita tidak bisa berperan secara seimbang, bisa memunculkan sebuah konflik peran dalam dirinya.

Berkaitan dengan konflik yang ada, bisa berakibat dalam kepuasan hidup, kerja, maupun pernikahan. Penelitian yang dilakukan Carlson, Kacmar dan Williams (2000) menyatakan bahwa dalam aspek kehidupan, keharusan sejumlah peran bisa mempengaruhi kepuasan keluarga, hidup, maupun pernikahan. Kepuasan pernikahan menggambarkan evaluasi dengan sejumlah

ciri positif yang cenderung terlihat dibandingkan dengan ciri negatifnya. Sementara rasa tidak puas dalam pernikahan menggambarkan evaluasi dengan ciri negatif yang cenderung terlihat dibandingkan dengan ciri positifnya. Kepuasan pernikahan merupakan perasaan dengan sifat subjektif pada pasangan suami istri mengenai kualitas dari pernikahan mereka berdasarkan rasa puas, senang, serta ingatan menyenangkan yang telah dilalui dengan pasangannya secara menyeluruh (Olson, DeFrain, Skogrand, 2011).

Apabila seorang individu merasakan kepuasan dan bahagia atas pernikahan yang dijalannya, bisa mempengaruhi cara pandang atas dirinya sendiri, masa depan, lingkungan, serta kesehatan fisik ataupun mental. Setiap pasangan yang menikah tentunya mengharapkan adanya rasa puas atas pernikahannya. Rasa puas dalam pernikahan menjadi prediktor paling baik dalam mengetahui apakah sebuah pernikahan bisa bertahan atau tidak. Namun sebenarnya tidaklah mudah sepasang suami istri bisa merasakan hal tersebut pada rumah tangganya. Jika tidak tercapai rasa puas itu bisa berakibat adanya konflik dalam rumah tangga misalnya kekerasan dalam rumah tangga, selingkuh, sampai pertengkaran yang ujungnya harus bercerai.

Angka perceraian di Indonesia sendiri semakin meningkat. Berdasarkan data dari Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung pada 9 tahun terakhir (2011-2018) tingkat pasangan yang bercerai di Indonesia mengalami peningkatan yang tinggi. Mulanya sekitar 288.000 menjadi lebih dari 419.268 kasus. Dari jumlah itu, inisiatif perceraian paling banyak dari pihak wanita yaitu 307.778 (73%) kasus.

Ibu merupakan sebuah pondasi yang penting dalam keluarga. Bila ibu bahagia, maka akan menjalani tugas mengurus rumah tangganya dengan bahagia. Lain halnya ketika ibu tidak puas dengan pernikahannya, maka bisa berakibat buruk baik bagi dirinya sendiri, anak, suami, ataupun lingkungan sekitarnya. Tuntutan peran sebagai ibu dan pekerja seringkali menimbulkan konflik atau masalah dalam keluarga, seperti pembagian waktu yang tidak merata antara keluarga dan pekerjaan, konflik antara peran keluarga dan peran pekerjaan, dan persaingan kompetitif dengan suami, serta yang menjadi permasalahan adalah apakah perhatian terhadap kebutuhan anak sudah terpenuhi dengan baik atau belum (Apsaryanthi dan Lestari, 2017).

Cara ibu dalam menghadapi konflik atau masalah dalam keluarga menjadi suatu penyebab yang bisa berpengaruh pada rasa puas atas pernikahan pada wanita. Srisusanti dan Zulkaida (2013) mengatakan bahwa faktor domain yang berpengaruh pada kepuasan pernikahan pada wanita yang sudah menikah yaitu hubungan interpersonal terhadap pasangannya, partisipasi agama serta kehidupan sosial. Dan faktor domain yang mempengaruhi kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja adalah kesesuaian serta keinginan, persamaan minat, komunikasi, keuangan, dan kemampuan mengatasi konflik.

Konflik sendiri merupakan hal wajar terjadi dalam kehidupan rumah tangga dan bisa terjadi kapan saja terutama pada masa awal pernikahan. Menurut Clinebell dan Clinebell (2005), periode awal pernikahan adalah saat-saat menyesuaikan diri, serta krisis akan muncul saat pertama kali memasuki

kehidupan berumah tangga. Sepasang suami istri mulai dihadapkan dengan berbagai masalah yang diharuskan untuk bisa mengerti dirinya sendiri dan pasangan.

Wanita bekerja yang telah menjalani pernikahan, akan menjadi ibu rumah tangga dilingkup keluarganya. Meskipun bekerja, ibu tetaplah bertanggung jawab lebih besar untuk mengasuh anaknya serta mengurus rumah tangganya dibandingkan suami. Kebutuhan memenuhi peran yang berbeda ini pada akhirnya mengarah pada tekanan yang bertolak belakang terhadap lingkungan keluarga dengan pekerjaannya. Hal tersebut mengakibatkan peran di keluarga akan semakin sulit sebab adanya tanggung jawab atas pekerjaan atau sebaliknya.

Ketika seorang wanita yang sudah menikah dan bekerja tidak mampu membagi tugasnya secara seimbang antara keluarga dan pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan adanya konflik kerja-keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan pekerjaan dengan keluarga yang tidak seimbang disebut pula sebagai konflik kerja-keluarga, yaitu berarti konflik yang mengarah pada seberapa jauh keterkaitan pekerjaan dengan keluarga tersebut saling mengganggu.

Setelah menikah serta bekerja akan terdapat perbedaan peran seorang wanita dibandingkan sebelum menikah. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa ibu yang bekerja selain memiliki tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, ibu pun bertanggung jawab merawat rumah tangganya secara baik. Ibu yang bekerja bisa saja menggunakan waktu luangnya atas tugas yang dianggapnya

lebih penting, hal tersebut membuat ibu tidak bisa menjalankan peran lainnya dengan maksimal. Misal, ketika ibu lebih cenderung menggunakan waktunya untuk menyelesaikan kerjanya, ibu bisa merasa kelelahan dan memilih beristirahat ketika sesampainya di rumah, hal tersebut bisa membuat komunikasi dan waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Ibu juga bisa saja merasa bersalah karena tidak bisa menjalankan peran menjadi ibu rumah tangga sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, wanita yang telah menikah dan bekerja rentan mengalami konflik dalam kehidupannya (Laksmi & Hadi, 2012).

Dibandingkan dengan pria, wanita memiliki pengalaman konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi, dikarenakan tugas mengurus rumah tangga sudah melekat pada wanita, dan sebagian besar waktu mereka digunakan untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan Apperson (2002) terlihat bahwa terdapat sejumlah ketidaksamaan tingkat konflik kerja-keluarga pada pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik kerja-keluarga memiliki tingkatan di atas pria karena wanita dinilai memiliki tanggung jawab penuh saat mengurus rumah tangga, sementara wanita juga diharuskan memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Peran ganda yang dimainkan oleh wanita menikah dan bekerja lebih membutuhkan banyak waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam keluarga maupun pekerjaan. Fungsi melakukan peran yang tidak seimbang bisa menimbulkan ketegangan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schulz, Cowan, dan Brennan (2004) bahwa

sepasang manusia setelah menjalin pernikahan sambil bekerja bisa memunculkan emosi sebab adanya ketegangan dalam pekerjaan yang bisa mempengaruhi hubungan pernikahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Harsanti dan Handayani (2017) menyatakan adanya pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebesar 10,8%. Sejalan dengan penelitian oleh Hemaleni dan Trifani (2019) memperlihatkan bahwa konflik kerja-keluarga berakibat buruk terhadap kepuasan pernikahan wanita yang bekerja di kota Padang, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja-keluarga berakibat menurunnya kepuasan pernikahan. Namun, semakin rendah konflik kerja-keluarga yang dirasakan akan semakin tinggi kepuasan pernikahan wanita yang bekerja.

Berdasarkan penjabaran di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka permasalahan yang diangkat yaitu ”Apakah ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja.

2. Manfaat Teoritis

Harapannya penelitian ini bisa menjadi tambahan referensi penelitian mengenai konflik kerja-keluarga dan kepuasan pernikahan yang bisa memperkaya teori mengenai konflik kerja-keluarga dan hubungannya dengan kepuasan pernikahan serta menjadi pedoman untuk penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran yang dialami ibu bekerja, sehingga dapat membantu mengurangi terjadinya konflik kerja-keluarga.

D. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

Dalam beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai konflik kerja-keluarga dan kepuasan pernikahan, mendapatkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan pernikahan.

Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan Harsanti dan Handayani (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan pada wanita bekerja sebesar 10.8%. Penelitian yang dilakukan oleh Nofrizal dan Nugraha (2017) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan pernikahan pada perawat.

Trifany dan Hermaleni (2019) dalam penelitiannya menyatakan hal serupa bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan di Kota Padang yang artinya terdapat hubungan yang negatif antara variabel konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan, semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang dirasakan maka akan semakin rendah kepuasan pernikahan. Namun, semakin rendah konflik kerja-keluarga yang dirasakan maka semakin tinggi kepuasan pernikahan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Meliani, Sunarti dan Krinastuli (2014) mengungkapkan bahwa konflik-kerja mengganggu keluarga dan konflik keluarga mengganggu kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan pernikahan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang disebutkan di atas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada masa pernikahan, subjek dan lokasi penelitian.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman isi dan memberikan gambaran secara garis besar dari seluruh permasalahan yang dibahas, maka penulis membagi Tugas Akhir ini menjadi 5 (lima) bab yang masing-masing terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

BAB II : TINJAUAN PUSTKA

Bab ini mengenai kepuasan pernikahan meliputi definisi kepuasan pernikahan, aspek-aspek kepuasan pernikahan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan. Konflik kerja-keluarga meliputi definisi konflik kerja-keluarga, aspek konflik kerja-keluarga, faktor konflik kerja-keluarga. Pada bab ini juga membahas mengenai hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan, kerangka berpfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat identifikasi dan operasional variabel, subjek penelitian, metode dan alat pengumpulan data, metode analisis instrumen, uji coba alat ukur, hasil uji coba instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL ANALISIS PENELITIAN

Bab ini membahas tentang orientasi kancan penelitian, pelaksanaan penelitian, gambaran subjek penelitian, deskripsi data penelitian, dan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat pembahasan, kesimpulan, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepuasan Pernikahan

a. Definisi Kepuasan Pernikahan

Beberapa ahli menggunakan istilah kepuasan pernikahan secara berbeda-beda, walaupun semuanya memiliki arti serupa. Kepuasan pernikahan menurut Fower dan Olson (1993) adalah evaluasi secara menyeluruh mengenai kehidupan pernikahan. Kepuasan pernikahan merupakan perasaan dengan sifat subjektif pada pasangan suami istri mengenai kualitas dari pernikahan mereka berdasarkan rasa puas, senang, serta ingatan menyenangkan yang telah dilalui dengan pasangannya secara menyeluruh (Olson, DeFrain, Skogrand, 2011).

Mc Elwain dan Korabik (2005) menyatakan kepuasan pernikahan merupakan persepsi kepuasan mengenai tercukupinya keperluan serta keinginan pasangan yang terlihat melalui sikap negatif atau positif dalam pernikahannya. DeGenova dan Rice (2005) mengungkapkan bahwa kepuasan pernikahan adalah tingkat dimana individu merasakan sejauh mana harapannya terpenuhi dalam hubungan pernikahan. Sadarjoen (2005) menyebutkan bahwasanya kepuasan pernikahan bisa dicapai saat seorang suami ataupun istri bisa mencukupi kebutuhannya sendiri serta tidak ada

tekanan atas hubungannya dan mewujudkan seluruh keinginannya yang direncanakan saat belum menikah.

Bradbury, Fincham, dan Beach (2000) mendeskripsikan kepuasan pernikahan yaitu keadaan mental yang mencerminkan pandangan individu mengenai kelemahan serta kelebihan di pernikahan. Kemudian Lestari (2012) menyebutkan kepuasan pernikahan mengacu ke rasa positif seorang suami atau istri pada pernikahan, dan bermakna relatif lebar dibanding sekedar rasa senang dan nikmat.

Menurut sejumlah pengertian di atas, sehingga kesimpulannya yaitu kepuasan pernikahan merupakan sebuah rasa yang sifatnya subjektif mengenai perasaan senang, puas dan menyenangkan yang dirasakan oleh suami atau istri yang didapatkan sebab sudah tercukupi keperluan serta keinginan yang diharapkan dalam sebuah pernikahan.

b. Aspek-aspek Kepuasan Pernikahan

Pada kepuasan pernikahan ada beberapa aspek yang bisa mengidentifikasi kepuasan di kehidupan berumah tangga. Bradbury, Fincham, dan Beach (2000) menyebutkan 6 aspek dalam kepuasan pernikahan, diantaranya:

1) Kognitif

Cara suami ataupun istri mengevaluasi tingkah laku yang positif serta negatif pasangannya. Hal tersebut mencakup pula

atribusi maladaptif atau interpretasi tentang tingkah laku negatif pasangannya. Selanjutnya, aspek ini juga mengungkapkan cara pasangan memahami interaksi buruk di dalam rumah tangga tertentu yang akan berpengaruh pada interaksi di waktu mendatang, dan cara skema kognitif yang relatif luas (seperti teori umum mengenai sebuah hubungan, pembentukan cerita oleh pasangan mengenai rumah tangganya) mengarahkan serta mengatur fungsi sebuah pernikahan.

2) Afeksi

Definisi mengenai peran afeksi untuk mengurangi ataupun menunjang kepuasan pernikahan yang dipakai dalam melakukan pengamatan ekspresi emosi serta untuk menjadi pembeda afeksinya mengenai pernikahan di setiap waktu..

3) Fisiologis

Kontak fisik, misalnya pegangan tangan, pelukan, ciuman, serta berhubungan seks, bisa menambah keharmonisan terhadap pasangan, serta menghasilkan rasa puas dalam berumah tangga.

4) Pola Interaksi

Pola berkaitan terhadap penarikan atau keinginan tingkah laku pasangan, misal permintaan untuk merubah oleh istri ke suaminya, dan suami biasanya menghindar atas permintaan itu.

Permintaan atau keharusan yang semakin meningkat dapat membuat pasangan lebih menghindar, termasuk pula meningkatnya keharusan dalam penyelesaian masalah, yang nantinya apabila tidak dilakukan akan membuat kepuasan atas pernikahan menurun.

5) Dukungan sosial

Menjelaskan cara pasangan bisa memberi dukungan sosial dalam bentuk *attention* terhadap fisik, kesehatan, serta keuangan, dan memunculkan perasaan aman serta nyaman ke pasangan. Adanya dukungan sosial kepada pasangan bisa membantu meningkatkan kepuasan pernikahan.

6) Kekerasan

Apabila ada kekerasan di rumah tangganya ataupun hubungan kasar seringkali membuat rasa tidak puas muncul di pernikahan pada istri ataupun suami.

Selanjutnya Fower dan Olson (1993) mengemukakan 10 aspek kepuasan pernikahan, yakni:

1) Aspek Komunikasi

Digunakan untuk mengetahui bagaimana perasaan dan sikap individu terhadap komunikasi dalam hubungan suami istri. Aspek ini memfokuskan di seberapa nyaman pasangan untuk berbagi serta mendapat informasi kognitif serta emosional.

2) Aktivitas Waktu Luang

Berguna untuk mengetahui pemilihan aktivitas dalam mengisi waktu luang, melakukan refleksi atas kegiatan sosial dengan kegiatan personalnya. Pilihan untuk saling berbagi antar individu, serta keinginan untuk menggunakan waktu luang dengan pasangannya. Pasangan yang menghabiskan waktu luang bersama akan memperoleh manfaat dan makna, serta dapat meningkatkan kepuasan pernikahan.

3) Orientasi Religius

Melakukan pengukuran pada pentingnya keyakinan agama serta praktiknya dalam rumah tangga. Tingginya nilai memperlihatkan bahwa agama adalah hal yang penting dari sebuah pernikahan. Agama langsung berpengaruh pada kualitas pernikahannya, yaitu melalui sejumlah nilai sebuah hubungan atau norma yang memelihara hubungan, serta dorongan sosial yang berpengaruh signifikan terhadap pernikahan. Hal tersebut dapat meminimalisir tingkah laku merugikan dalam rumah tangga.

4) Resolusi Konflik

Aspek ini mengukur bagaimana sepasang suami istri memandang sebuah konflik dan cara memecahkan suatu konflik dalam rumah tangga. Kondisi tersebut menuntut

pasangan supaya mengenali serta menyelesaikan konflik yang ada dengan sikap terbuka, strategi dalam menghentikan perdebatan dan memperoleh jalan keluar paling baik, saling memberi dukungan untuk menyelesaikan konflik serta menciptakan rasa percaya antar pasangan.

5) Manajemen Keuangan

Fokus terhadap cara sepasang suami istri dalam melakukan pengelolaan ekonomi keluarga. Aspek ini melakukan pengukuran cara pasangan menghabiskan uangnya serta perhatiannya dalam ketentuan keuangan. Uang memiliki peran besar dalam kehidupan pernikahan. Berdasarkan teori ekonomi bahwa harapan di awal pernikahan sangat penting dalam memprediksi kepuasan pernikahan.

6) Orientasi Seksual

Melakukan pengukuran bagaimana pasangan memandang perasaan serta hubungan seksnya. Aspek ini memperlihatkan perilaku suami istri terkait isu seks perilaku seksual, serta tingkat setia kepada pasangan. Jika kesepakatan yang memuaskan tidak bisa dicapai, kesesuaian seksual bisa menyebabkan sumber pertikaian serta ketidaksenangan. Seiring berjalannya waktu, kepuasan seksual bisa terus meningkat. Hal tersebut dikarenakan sepasang suami istri sudah paham serta tahu keperluan antar pasangan, bisa

menyampaikan keinginan serta cintanya, bisa mengerti tanda yang pasangan sampaikan yang bisa menciptakan rasa puas mereka.

7) Keluarga dan Teman

Aspek yang melibatkan perasaan, serta hubungan terhadap keluarga serta temannya. Aspek ini memperlihatkan keinginan supaya bisa nyaman saat menggunakan waktunya dengan teman atau keluarga.

8) Anak dan Pengasuhan

Aspek ini melakukan pengukuran mengenai perasaan serta sikap yang berkaitan dengan keputusan untuk mempunyai anak, pekerjaan mengasuh serta membesarkan anaknya. Memfokuskan pada cara orang tua mengaplikasikan ketentuan tentang kedisiplinan pada anak, cita-cita, dan pengaruh adanya anak di kehidupan sepasang suami istri. Kesepakatan antara sepasang suami istri begitu penting di kehidupan rumah tangga. Orang tua umumnya mempunyai keinginan pribadi untuk anak yang bisa memunculkan rasa puas apabila hal tersebut bisa terlaksana.

9) Isu Kepribadian

Aspek ini mengetahui kesesuaian diri terhadap perilaku, kepribadian, dan kebiasaan pasangannya. Umumnya saat belum menikah seseorang berupaya menjadi individu yang

menarik bahkan tidak menjadi dirinya sendiri untuk mendapatkan perhatian dari pasangannya. Sesudah menjalani pernikahan, pribadi yang sesungguhnya akan mulai terlihat. Perbedaan tersebut bisa menimbulkan permasalahan. Masalah perilaku dalam pasangan yang tidak seperti keinginan bisa memunculkan rasa kecewa, kebalikannya apabila perilaku pasangannya memuaskan dapat menimbulkan perasaan bahagia.

10) Pembagian Peran

Melakukan pengukuran atas sikap serta perasaan seseorang tentang sejumlah peran dalam keluarga serta pernikahannya. Aspek ini fokus dalam pekerjaan, rumah tangganya, pengasuhan anak serta seks. Sebuah tugas haruslah memberikan rasa puas secara pribadi. Suami bisa saling bekerja sama dengan istri untuk menjadi teman baik di lingkup dalam serta luar rumah. Suami tidak malu apabila penghasilannya lebih kecil dan jabatannya lebih rendah dibanding istrinya. Istri memperoleh peluang supaya menyadari dan meningkatkan kemampuannya dan menggunakan pendidikan serta kemampuannya agar memperoleh kepuasan dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, kesimpulannya adalah aspek dari kepuasan pernikahan yaitu kognitif, afeksi, fisiologis, pola interaksi,

dukungan sosial, kekerasan, komunikasi, aktivitas waktu luang, orientasi religius, resolusi konflik, manajemen keuangan, orientasi seksual, keluarga dan teman, anak dan pengasuhan, isu kepribadian, dan pembagian peran. Kepuasan pernikahan dalam penelitian ini akan diungkap menggunakan alat ukur berupa skala yang mengacu pada aspek-aspek dari Fower dan Olson (1993) yaitu aspek komunikasi, aktivitas waktu luang, orientasi religius, resolusi konflik, manajemen keuangan, orientasi seksual, keluarga dan teman, anak dan pengasuhan, isu kepribadian, dan pembagian peran.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pernikahan

Menurut Papalia (2008) bahwa sejumlah faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan pada pernikahan diantaranya:

1) Komunikasi

Hal ini sangat erat kaitannya terhadap kepuasan pernikahan, seperti cara komunikasi, mengambil sebuah kebijakan serta menyelesaikan permasalahan.

2) Usia saat menikah

Hal ini adalah sebuah prediktor penting, remaja dengan tingginya tingkat perceraian, sedangkan seseorang yang melangsungkan pernikahan pada usia dua puluh keatas berkesempatan langgeng dalam pernikahannya

3) Latar belakang pendidikan dan pendapatan

Seseorang yang lulus dari sebuah perguruan tinggi dan berpenghasilan tinggi biasanya lebih langgeng dalam urusan rumah tangga dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan serta penghasilan kecil.

4) Agama

Dibandingkan dengan orang yang menganggap agama tidak penting, orang yang menganggap agama penting lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami masalah dalam pernikahan.

5) Dukungan emosional

Gagal dalam rumah tangga terjadi sebab tidak cocok dan dukungan emosional yang kurang, seperti berlaku kasar ke pasangannya.

Hendrick dan Hendrick (1992) menyebutkan terdapat dua macam faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan, yaitu:

1) Faktor sebelum menikah

a) Latar Belakang Ekonomi, jika keadaan ekonomi tidak sesuai harapan, pasangan merasa terancam.

b) Pendidikan, dimana pasangan rentan terhadap stres karena memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan akan menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan pernikahan.

c) Hubungan dengan orangtua yang akan mempengaruhi sikap anak terhadap romantisme, pernikahan dan perceraian.

2) Faktor setelah menikah

- a) Hadirnya seorang anak, bisa berpengaruh pada turunnya rasa puas terhadap pernikahan terutama bagi wanita.
- b) Lamanya pernikahan, yang mana disampaikan oleh Duvall bahwasanya pada awal menikah tingkat kepuasan tinggi, lalu akan turun sesudah hadirnya seorang anak, serta akan naik kembali pada saat anak sudah tidak bergantung pada orang tuanya.

Srisusanti dan Zulkaida (2013) menyebutkan ada tiga faktor kepuasan pernikahan yang dominan pada wanita, yaitu hubungan interpersonal dengan pasangan, partisipasi keagamaan dan kehidupan seksual. Kemudian faktor kepuasan pernikahan yang dominan pada wanita yang bekerja, yaitu hubungan interpersonal dengan pasangan, kesesuaian peran dan harapan, komunikasi dengan pasangan, kesamaan minat, kemampuan menghadapi konflik dan keuangan.

Kemampuan dalam menghadapi konflik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pernikahan. Dalam penelitian ini, konflik yang dimaksud dikhususkan pada konflik kerja-keluarga.

2. Konflik Kerja-Keluarga

a. Definisi konflik kerja-keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik kerja-keluarga merupakan tekanan atau ketidakseimbangan peran individu antar peran pekerjaan dan peran keluarga.

Konflik kerja-keluarga bisa dijabarkan menjadi suatu permasalahan peran yang mana keharusan peran yang berasal dari keluarga serta pekerjaan tidak bisa disetarakan di beberapa hal. Kondisi tersebut biasa muncul ketika seorang individu berupaya mencukupi tuntutan peran atas pekerjaan serta upaya itu dengan adanya pengaruh dari kemampuan seseorang tersebut dalam pemenuhan tuntutan oleh keluarganya, dan begitupun sebaliknya, yang mana dalam menjalankan semua peran di keluarganya, kemampuan seseorang ketika menjalankan seluruh tuntutan kerjanya juga berpengaruh (Frone, 2000).

Menurut Divara dan Rahyuda (2016), konflik kerja-keluarga adalah sebuah permasalahan yang muncul ketika seseorang memiliki dua atau lebih peran, yang membuat seseorang tidak bisa menjadikannya seimbang antar peran yang dijalankan.

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) konflik kerja-keluarga adalah sebuah permasalahan antarperan yang mana peran mendapat tekanan yang berasal dari keluarga atau pekerjaannya, sebab tidak seimbang serta tidak cocok saat melakukan suatu peran.

Christine dkk. (2010) menyatakan konflik kerja-keluarga muncul ketika peran keluarga dengan pekerjaan terdapat ketidakcocokan. Menurut Warokka dan Febrilia (2015) ketika individu merasakan tidak bisa mengelola serta membuat tanggung jawab atas dua peran tersebut seimbang, maka terjadilah permasalahan tersebut. Kebutuhan pegawai tempat kerja telah mengurangi tanggung jawab serta perannya di dalam rumah tangga (Karatepe, 2013).

Berdasarkan uraian di atas kesimpulannya yaitu konflik kerja-keluarga merupakan sebuah bentuk permasalahan peran dimana terjadi ketidakseimbangan peran mengenai tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga serta sebagai pekerja.

b. Aspek Konflik Kerja-Keluarga

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tiga aspek konflik kerja-keluarga, yakni:

- 1) Konflik berdasarkan waktu, yakni konflik yang muncul dikarenakan penggunaan waktu dalam pemenuhan sebuah peran tidak bisa dipakai dalam pemenuhan peran yang lain, mencakup manajemen waktu, tenaga, serta kesempatan pada peran rumah tangga dan pekerjaan. Penyusunan rencana kegiatan adalah sesuatu yang sulit karena perilaku serta tuntutan yang diperlukan dalam menjalankan semua peran bersamaan tidak seperti keinginan. Misalnya, saat wanita

menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja bisa membuat waktu untuk menjalankan peran menjadi ibu rumah tangga terganggu. Lamanya waktu saat menjalankan pekerjaannya dapat membuat berkurangnya kuantitas serta kualitas peran di rumah.

- 2) Konflik berdasarkan tekanan, yakni adanya rasa tegang ataupun kondisi yang emosi karena suatu peran menjadikannya susah menjalankan tuntutan atas peran yang lainnya. Misalnya, ibu yang selalu menjalankan pekerjaannya hingga satu hari penuh bisa merasakan kelelahan, sehingga ketika sampai di rumah tidak dapat duduk dengan nyaman untuk menghabiskan waktunya bersama keluarga. Ketegangan peran diantaranya tekanan darah naik, cemas, stress kondisi emosi, serta pusing. Saat perempuan yang bekerja mempunyai tanggungan kerja begitu berat bisa memunculkan stress yang bisa menghambat peran atau tugasnya di rumah.
- 3) Konflik berdasarkan perilaku, yakni konflik yang terjadi ketika harapan atas sebuah perilaku yang tidak sesuai harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan di rumah, yang dikarenakan ketidaksamaan peraturan perilaku seorang wanita pekerja yang biasa susah menukar peran yang dijalannya terhadap yang lain. Misalnya, ketika wanita karir haruslah bekerja secara cepat di tempat

bekerja, kebiasaan itu akan terbawa saat menjalankan perannya di rumah.

Gutek, Searle, dan Klepa (1991) menambahkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki dua arah, yaitu:

1) *Conflict due to Work Interfering with Family (WIF)*

Konflik kerja-keluarga terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. Seperti, waktu yang lebih banyak dihabiskan di tempat kerja menyebabkan sedikitnya waktu untuk menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga.

2) *Conflict due to Family Interfering with Work (FIW)*

Konflik kerja-keluarga terjadi ketika aktivitas keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Seperti, masalah yang terjadi dalam kehidupan rumah tangga yang menjadikan individu tersebut tidak konsentrasi saat bekerja.

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) menyimpulkan bahwa dalam penelitiannya bahwa terdapat 6 dimensi yang merepresentasikan konflik kerja keluarga dari penggabungan 3 aspek Greenhaus dan Beutell (1985) dan 2 arah dari (Gutek dkk 1991), antara lain: *Time based work interference with family* (waktu kerja mengganggu aktivitas keluarga), *Time based family interference with work* (waktu keluarga mengganggu aktivitas kerja), *Strain based work interference with family* (tekanan dalam pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga), *strain based family interference with work*

(tekanan dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan), *behavior based work interference with family* (perilaku dari pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga), *behavior based family interference with* (perilaku dari keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan).

d. Faktor-faktor konflik kerja-keluarga

Menurut Stoner (1990) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga, yaitu:

- 1) *Time pressure*, semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja berarti semakin sedikit waktu yang dihabiskan untuk keluarga.
- 2) *Family size and support*, bertambah banyak anggota keluarga, akan bertambah pula konflik yang dialami, serta jika bertambah banyak dukungan dari keluarga dapat meminimalisir konflik.
- 3) *Work satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit. Ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki dampak negatif terhadap pernikahan mereka.
- 4) *Size of firm*, banyaknya karyawan dalam perusahaan dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Kemudian, Greenhaus dan Beutell (1985) juga menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga muncul ketika:

- 1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- 2) Tekanan yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan pada satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lain.
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran bisa saja tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian Apollo dan Cahyadi (2012), faktor yang berpengaruh pada konflik kerja-keluarga wanita pekerja, antara lain:

- 1) Faktor internal, ialah permasalahan yang berasal dari dalam dirinya seperti kecermatan, kepribadian, serta kesabaran.
- 2) Faktor eksternal, ialah dukungan dari pasangan, keberadaan seorang anak, dan permasalahan dalam bekerja.
- 3) Faktor relasional dengan suami maupun anak.
- 4) Motivasi, yakni keperluan mengenai keuangan serta aktualisasi diri.

Berdasarkan penjelasan tersebut kesimpulannya yaitu konflik kerja keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal, eksternal, relasional, dan motivasi. Seluruh faktor tersebut

berhubungan dengan konflik kerja-keluarga pada wanita yang bekerja.

B. Hubungan Konflik Kerja Keluarga dengan Kepuasan Pernikahan

Permasalahan pernikahan dan faktor-faktor yang berkaitan adalah sesuatu yang dari dulu sampai saat ini tidak pernah berhenti untuk diperbincangkan. Sepasang suami istri yang baru saja menikah ataupun yang telah menikah cukup lama tentunya mengharapkan adanya rasa puas dalam pernikahan yang dijalannya. Kepuasan pernikahan merupakan perasaan yang sifatnya subjektif dari pasangan suami istri mengenai kualitas pernikahan yang dijalannya berdasarkan rasa puas, bahagia, serta pengalaman menyenangkan yang dilalui bersama pasangan secara menyeluruh (Olson, DeFrain, Skogrand, 2011). Kepuasan pernikahan sebagai prediktor terbaik dalam mengetahui sebuah keharmonisan rumah tangga, bertahan atau tidaknya suatu rumah tangga. Namun, kenyataannya tidaklah semua pasangan yang menikah bisa mewujudkan kepuasan pernikahan.

Srisusanti dan Zulkaida (2013) mengatakan bahwa salah satu faktor domain yang berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan ibu bekerja adalah kemampuan dalam menghadapi konflik. Status ibu yang bekerja menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik dalam keluarga. Wanita pekerja yang telah menjalani sebuah pernikahan, akan menjadi ibu rumah tangga dalam lingkup keluarga. Walaupun bekerja, ibu akan bertanggung jawab lebih besar dalam mengasuh anak serta mengurus rumah tangga dibanding suami.

Tuntutan dalam mengerjakan sejumlah peran itu nantinya akan menimbulkan tekanan yang saling bertentangan dari domain pekerjaan dan keluarga. Dampaknya, partisipasi peran keluarga akan semakin sulit sebab beban pekerjaan atau sebaliknya. Ketika ibu yang bekerja tidak bisa memenuhi perannya menjadi ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja dengan seimbang akan timbul suatu konflik. Hal tersebut diistilahkan oleh Greenhause dan Beutell (1985) sebagai konflik kerja keluarga.

Peran ganda yang dijalankan oleh seorang wanita yang sudah menikah serta bekerja akan mengharuskan tambahan tenaga, waktu untuk menjalani seluruh tanggung jawab peran di keluarga serta pekerjaan. Ketidakseimbangan dalam pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat memunculkan ketegangan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian (Schulz, Cowan, & Brennan, 2004) bahwasanya sepangan suami istri yang telah menjalani pernikahan serta bekerja bisa menimbulkan rasa emosional sebab ketegangan saat bekerja, yang mempengaruhi hubungan pernikahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hemaleni dan Trifani (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan wanita yang bekerja di kota Padang, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang dirasakan maka akan semakin rendah kepuasan pernikahan. Namun, semakin rendah konflik kerja-keluarga yang dirasakan maka semakin tinggi kepuasan pernikahan

Menurut uraian yang telah dijabarkan, bisa diketahui bahwasanya ketika ibu bekerja tidak bisa menyeimbangkan waktu antara peran menjadi ibu rumah tangga sekaligus pekerja maka akan timbul konflik kerja-keluarga yang selanjutnya dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho: Tidak ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja

Ha: Ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi dan Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian didefinisikan sebagai atribut atau objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*): Kepuasan Pernikahan (DV)
- b. Variabel terikat (*independen variable*): Konflik Kerja-Keluarga (IV)

2. Operasional Variabel

a. Kepuasan Pernikahan

Kepuasan pernikahan merupakan sebuah rasa yang sifatnya subjektif mengenai perasaan senang, puas dan menyenangkan yang dirasakan oleh suami atau istri yang didapatkan sebab sudah tercukupi keperluan serta keinginan yang diharapkan di suatu rumah tangga. Terdapat 10 aspek kepuasan pernikahan menurut Fowers dan Olson (1993) yaitu komunikasi, aktivitas waktu luang bersama, orientasi keyakinan beragama, pemecah masalah, pengaturan keuangan, orientasi seksual, keluarga dan kerabat, kesetaraan peran, kepribadian pasangan, serta peran menjadi orang tua.

b. Konflik Kerja-keluarga

Konflik kerja-keluarga adalah sebuah bentuk permasalahan peran dimana terjadi ketidakseimbangan peran mengenai tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga serta sebagai pekerja. Terdapat 3 aspek konflik kerja keluarga menurut Greenhause dan Beutell (1985) yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku.

B. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wanita yang sudah menikah dan bekerja.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang ditentukan. Teknik ini tergolong dalam *non-probability sampling* yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka karakteristik subjek penelitian ini, yaitu :

- a. Wanita yang sudah menikah dan sedang bekerja
- b. Usia Pernikahan dibawah 10 tahun (masa awal pernikahan)
- c. Memiliki minimal satu anak

C. Metode dan Alat Pengumpulan data

Instrumen atau alat ukur pada penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu skala kepuasan pernikahan dan skala konflik kerja-keluarga. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan pernikahan pada penelitian ini adalah *ENRICH Marital Satisfaction Scale* (EMSS). Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan pernikahan yang dikemukakan oleh Fowers dan Olson (1993) yaitu komunikasi, aktivitas waktu luang, orientasi keyakinan beragama, pemecahan masalah, pengaturan keuangan, orientasi seksual, keluarga dan kerabat, kesetaraan peran, kepribadian pasangan, serta peran menjadi orang tua.

Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur konflik kerja-keluarga pada penelitian ini adalah *Work-Family Conflict Scale* yang disusun oleh Carlson, Kacmar and Williams (2000) berdasarkan pada aspek konflik peran ganda oleh Greenhouse dan Beutell (1985) yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku.

Menurut Arikunto (2006), instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert, dimana pernyataan dalam skala tersebut terdiri dari aitem

favorable dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan-pernyataan yang bila disetujui menunjukkan sikap positif atau menyukai objek yang menjadi sasaran perhatian. Sebaliknya, pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan-pernyataan yang bila disetujui mencerminkan sikap negatif atau tidak menyukai objek yang menjadi sasaran perhatian (Supratiknya, 2014). Ada empat kategori jawaban dalam skala ini yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Jawaban setiap instrumen ini memiliki tingkat dari yang tertinggi (sangat positif) dan terendah (sangat negatif) dan diukur melalui item dengan empat skala jawaban seperti yang tertera pada table 1.

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

Alternatif Jawaban	Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	4
Setuju (S)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1

Berikut ini akan dijelaskan pada tabel 2 dan 3 *blueprint* dari skala Kepuasan Pernikahan dan skala Konflik Kerja-Keluarga yaitu:

Tabel 3.2

Blueprint Skala Kepuasan Penikahan

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komunikasi	-	1	1
Orientasi Agama	2	-	1
Resolusi Konflik	3	-	1
Kuangan	-	4	1
Orientasi Seksual	5	-	1
Keluarga dan Teman	-	6	1
Anak dan Pengasuhan	-	7	1
Kepribadian	-	8	1
Kesetaraan Peran	9	-	1
Aktivitas waktu	10	-	1
Luang			
Jumlah	9	6	15

Pada tabel 3.2 menunjukkan instrumen atau alat ukur kepuasan pernikahan yang digunakan pada penelitian ini adalah *ENRICH Marital Satisfaction Scale* (EMSS). Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan pernikahan yang dikemukakan oleh Fowers dan Olson (1993) yaitu

komunikasi, aktivitas waktu luang, orientasi keyakinan beragama, pemecahan masalah, pengaturan keuangan, orientasi seksual, keluarga dan kerabat, kesetaraan peran, kepribadian pasangan, serta peran menjadi orang tua. Dan terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*

Tabel 3.3

Blueprint Skala Konflik Kerja Keluarga

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
Konflik berdasarkan waktu	1,2,3,4,5,6		6
Konflik berdasarkan tekanan	7,8,9,10,11,12		6
Konflik berdasarkan perilaku	13,14,15,16,17,18		6
Jumlah	18		18

Pada tabel 3.3 menunjukkan instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur konflik kerja-keluarga pada penelitian ini adalah *Work-Family Conflict Scale* yang disusun oleh Carlson, Kacmar and Williams (2000) yang terdiri dari 3 aspek yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku. Semua aitem pada skala ini merupakan *favorable*.

D. Metode Analisis Instrumen

1. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2000). Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi item total yang dapat dilakukan dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2000). Uji daya beda item ini akan dilakukan pada alat ukur yang dalam penelitian ini adalah skala kepuasan pernikahan dan konflik kerja keluarga. Item yang mencapai nilai 0,3 daya pembedanya dianggap memuaskan. Begitupun sebaliknya, jika nilai yang didapat dibawah 0,3 dianggap item tersebut memiliki daya beda yang rendah dan dipertimbangkan untuk dibuang. (Azwar, 2012).

2. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas menurut Azwar (2010) diperlukan untuk mengetahui apakah sebuah alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk adalah proses yang terus berlanjut sejalan dengan perkembangan konsep/teori mengenai trait yang diukur Azwar (2017). Validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan uji *Kaiser-Meyer Olkin* (KMO) dan *Barlette's Test*. Bila

Nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih dari 0,50, maka proses analisis dapat dilanjutkan.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah indeks yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* dibawah 0,6 menunjukkan reliabilitas kurang baik. Koefisien *Alpha Cronbach* 0,6-0,8 dapat diterima. Koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0,8 dianggap paling baik (Azwar, 2011).

E. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, alat ukur yang akan digunakan diuji cobakan terlebih dahulu. Alat-alat pengukuran tersebut meliputi skala kepuasan pernikahan dan skala konflik kerja keluarga. Jumlah subjek yang diuji cobakan sebanyak 50 orang. Uji coba dilakukan pada tanggal 16 September 2020.

F. Hasil Uji Coba Instrumen

1. Uji Daya Beda Aitem

Berikut ini disajikan hasil uji daya beda aitem untuk menentukan aitem mana saja yang memiliki daya beda aitem tinggi dari dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Skala Kepuasan Pernikahan

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala kepuasan pernikahan yang berjumlah 10 item diperoleh bahwa seluruh aitem terpakai atau tidak ada yang gugur. Seperti yang tertera pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4

Sebaran aitem valid skala kepuasan pernikahan

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komunikasi	-	1	1
Orientasi Agama	2	-	1
Resolusi Konflik	3	-	1
Keuangan	-	4	1
Orientasi Seksual	5	-	1
Keluarga dan Teman	-	6	1
Anak&Pengasuhan	-	7	1
Kepribadian	-	8	1
Kesetaraan Peran	9	-	1
Aktivitas waktu Luang	10	-	1
Jumlah	9	6	15

Ket: * item gugur

b. Skala Konflik kerja keluarga

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala konflik kerja keluarga yang berjumlah 18 item diperoleh bahwa seluruh aitem terpakai atau tidak ada yang gugur. Seperti yang tertera pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5

Sebaran item valid skala konflik kerja-keluarga

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
Konflik berdasarkan waktu	1,2,3,4,5,6		6
Konflik berdasarkan tekanan	7,8,9,10,11,1 2		6
Konflik berdasarkan perilaku	13,14,15,16,1 7,18		6
Jumlah	18		18

Ket: *item gugur

2. Uji Validitas

Setelah melewati uji daya beda item, maka selanjutnya item-item yang bertahan akan diuji validitasnya. Item dinyatakan valid jika nilai $p > 0,50$. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode analisis faktor yang dibantu program SPSS. Hasil uji validitas pada skala

kepuasan pernikahan yaitu nilai KMO MSA sebesar 0,672 dan pada skala konflik kerja keluarga nilai KMO MSA sebesar 0,784. Hal ini menandakan nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih dari 0,50, maka item dinyatakan dapat mengukur konstruk yang hendak diukur dan proses analisis dapat dilanjutkan.

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang dimodifikasi pada masing-masing skala, maka didapatkan nilai koefisien asli *cronbach's alpha* dari skala Kepuasan Pernikahan sebesar 0,784 dengan jumlah item 10. Sedangkan nilai koefisien *cronbach's alpha* dari skala konflik kerja keluarga sebesar 0,903 dengan jumlah 18 aitem.

Tabel 3.6

Reliabilitas skala kepuasan pernikahan dan konflik kerja-keluarga

Skala	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item
Kepuasan Pernikahan	0,784	10
Konflik kerja keluarga	0,903	18

Pengujian reliabilitas pada tabel 3.6 diatas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* dari skala kepuasan pernikahan sebesar 0,784 di mana nilai tersebut dapat dinyatakan reliabel. Kemudian untuk skala konflik

kerja keluarga menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 artinya skala tersebut juga sangat reliabel digunakan sebagai alat ukur.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis sesuai dengan tujuan awal penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari variabel bebas yaitu konflik kerja-keluarga dengan variabel terikat, yaitu kepuasan pernikahan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *bivariate correlation* yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari kedua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2009).

Penilaian korelasi *pearson* berfungsi untuk menguji hipotesis atau asumsi bahwa korelasi *pearson* mampu menunjukkan hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 20.0 untuk menguji apakah terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan.

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji asumsi atau prasyarat terlebih dahulu yaitu uji normalitas. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi secara normal. Untuk

pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirov Test* dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) maka artinya data terdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) maka artinya data tidak terdistribusi normal (Azwar, 2011).

BAB IV

HASIL ANALISA PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di Jakarta. Dengan tuntutan hidup yang semakin tinggi di Jakarta, banyak individu yang berupaya mencukupi kehidupannya dengan bekerja termasuk wanita yang sudah menikah. Namun demikian, sebagian wanita ada yang memutuskan untuk bekerja dengan alasan ingin mengembangkan diri dan juga berpartisipasi aktif dalam kehidupan masyarakat.

Peneliti mengambil sampel secara *purposive sampling* yang artinya tidak semua wanita yang sudah menikah dan bekerja di Jakarta di jadikan sampel, karena sampel yang diambil memiliki kriteria tertentu yang sudah peneliti tentukan karakteristiknya. Kriteria yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah seorang wanita yang sudah menikah dan sedang bekerja, minimal memiliki 1 anak, dan usia pernikahan dibawah 10 tahun.

B. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian sesungguhnya, peneliti melakukan *tryout* (uji coba) skala penelitian terhadap 50 wanita bekerja sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan peneliti. Selanjutnya, pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18-30 September 2020, dan mendapatkan responden sebanyak 153 orang. Peneliti menyebarkan kuesioner

melalui *google form*. Setiap responden diberikan kuisisioner yang berisikan skala konflik kepuasan pernikahan dan konflik kerja keluarga. Kuisisioner tersebut dilengkapi dengan petunjuk pengisian untuk mempermudah responden dalam mengisi skala yang terdapat dalam kuisisioner tersebut, dan juga detail identitas asli responden.

C. Gambaran Umum Subjek

Responden dalam penelitian ini adalah seorang wanita yang sudah menikah dan bekerja. Gambaran penyebaran responden diperoleh dari data diri yang terletak di halaman awal kuisisioner penelitian. Data diri yang dicantumkan terdiri dari inisial, usia, usia pernikahan, jumlah anak, pendidikan terakhir, pekerjaan dan domisili. Adapun hasilnya dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.1

Gambaran subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-25 tahun	68	44,4%
26-30 tahun	45	29,4%
31-35 tahun	28	18,4%
36-40 tahun	12	7,8%
Total	153	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 68 orang (44,4%), usia 26-30 tahun sebanyak 45 orang (29,4%), usia 31-35 tahun sebanyak 28 orang (18,4%), dan usia 36-40 tahun sebanyak 12 orang (7,8%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-25 tahun.

Tabel 4.2

Gambaran Subjek Berdasarkan Usia pernikahan

Usia Pernikahan	Frekuensi	Presentase
1-5 tahun	104	68%
6-10 tahun	49	32%
Total	153	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia pernikahan 1-5 tahun sebanyak 104 orang (68%) dan usia pernikahan 6-10 tahun sebanyak 49 orang (32%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di usia pernikahan 1-2 tahun.

Tabel 4.3

Gambaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Presentase
1	90	58,8%
2	41	26,8%
3	19	12,4%
≥ 4	3	2%

Total	153	100%
-------	-----	------

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki jumlah anak 1 sebanyak 90 orang (58,8%), subjek dengan jumlah anak 2 sebanyak 41 orang (26,8%), subjek dengan jumlah anak 3 sebanyak 19 orang (12,4), dan subjek dengan jumlah anak ≥ 4 sebanyak 3 orang (2%). Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden memiliki anak satu.

Tabel 4.4

Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	50	32,7%
Diploma	28	18,3%
Sarjana (S1)	68	44,4%
Pasca Sarjana (S2)	7	4,6%
Total	153	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 50 orang (32,7%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 28 orang (18,3%), pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 68 orang (44,4%), dan pendidikan terakhir Pasca sarjana (S2) sebanyak 7 orang (4,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 4.5

Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
Swasta	98	64,1%
BUMN	21	13,7%
PNS	23	15%
Lainya	11	7,2%
Total	153	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis pekerjaan swasta sebanyak 98 orang (64,1%), BUMN sebanyak 21 orang (13,7%), PNS sebanyak 23 orang (15%), dan lainnya sebanyak 11 orang (7,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pekerja swasta.

Tabel 4.6

Gambaran Subjek Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-2 tahun	75	49%
2-4 tahun	41	26,8%
4-6 tahun	21	13,7%
≥ 7 tahun	16	10,5%
Total	153	100%

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja 1-2 tahun sebanyak 75 orang (49%), 2-4 tahun sebanyak 41 orang (26,8%), 4-6 tahun sebanyak 21 orang (13,7%), dan ≥ 7 tahun sebanyak 16 orang (10,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja 1-2 tahun.

Tabel 4.7

Gambaran Subjek Berdasarkan Domisili

Domisili	Frekuensi	Presentase
Jakarta Barat	24	15,7%
Jakarta Pusat	17	11,1%
Jakarta Selatan	78	51%
Jakarta Timur	20	13%
Jakarta Utara	14	9,2%
Total	153	100%

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang berdomisili di Jakarta Barat sebanyak 24 orang (15,7%), Jakarta Pusat sebanyak 17 orang (11,15%), Jakarta Selatan sebanyak 78 orang (51%), Jakarta Timur sebanyak 20 orang (13%), Jakarta Utara 14 orang (9,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berdomisili di Jakarta Selatan.

D. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran konflik kerja keluarga dan kepuasan pernikahan yang dilihat dari *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum pada subjek yang telah mengisi kuesioner yang telah diberikan.

Tabel 4.8
Deskriptif Statistik

	Konflik kerja keluarga	Kepuasan pernikahan
Nilai minimum	18	10
Nilai maksimum	72	40
Range	54	30
Mean	45	25
Std. Deviation	9	5

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel konflik kerja keluarga sebesar 45 ($SD = 9$) dan variabel kepuasan pernikahan sebesar 25 ($SD = 5$). Variabel konflik kerja keluarga memiliki nilai minimum sebesar 18 dan variabel kepuasan pernikahan memiliki nilai minimum sebesar 10. Selanjutnya, nilai maksimum konflik kerja keluarga sebesar 72 dan nilai maksimum kepuasan pernikahan sebesar 40.

Setelah memberikan gambaran, peneliti akan melakukan kategorisasi untuk menempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang

posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Rumus kategorisasi menurut Azwar (2012) sebagai berikut:

Tabel 4.9

Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < mean - SD$
Sedang	$mean - SD \leq x \leq mean + SD$
Tinggi	$x > mean + SD$

1. Kategorisasi Konflik kerja keluarga

Dari hasil data yang sudah didapatkan, kategorisasi konflik kerja keluarga memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Kategorisasi konflik kerja keluarga

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x < 36$	43	28,1 %
Sedang	$36 \leq x \leq 54$	109	72,1 %
Tinggi	$X > 54$	1	0,7 %
Total		153	100 %

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa terdapat 43 orang (28,1%) berada di kategori rendah, 109 orang (72,1%) kategori sedang, dan 1 orang (0,7%) kategori tinggi.

2. Kategorisasi Kepuasan Pernikahan

Dari hasil data yang sudah didapatkan, kategorisasi konflik kerja keluarga memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Kategorisasi kepuasan pernikahan

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x < 20$	-	-
Sedang	$20 \leq x \leq 30$	90	58,8%
Tinggi	$X > 30$	63	41,2 %
Total		153	100 %

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa terdapat 90 orang (58,8%) berada di kategori sedang, dan 63 orang (41,2%) kategori tinggi.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data baik variabel independent maupun variabel dependent terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

Test dengan bantuan SPSS 20 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) maka artinya data terdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig.} < 0,05$) maka artinya data tidak terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel konflik kerja keluarga memperoleh nilai uji *Kolmogorov smirnov Z* sebesar 1,234 dengan p yaitu 0,095 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja keluarga berdistribusi normal dan variabel kepuasan pernikahan memperoleh nilai uji *Kolmogorov smirnov Z* sebesar 1,247 dengan nilai p yaitu 0,089 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel kepuasan pernikahan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga dan kepuasan pernikahan berdistribusi normal.

2. Uji Korelasi

Setelah mendapatkan hasil uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji korelasi menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik kerja keluarga dan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja.

Hasil analisa diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara konflik kerja keluarga dengan kepuasan pernikahan diperoleh $r = -0,303$ dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja

keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja keluarga yang dialami ibu bekerja maka semakin rendah kepuasan pernikahannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah konflik kerja keluarga pada ibu bekerja maka semakin tinggi kepuasan pernikahannya.

Dengan demikian maka hipotesis null yaitu tidak adanya hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja ditolak dan hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dan berkorelasi rendah antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0.303 dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$). Artinya, bila konflik kerja-keluarga tinggi maka kepuasan pernikahan rendah. Sebaliknya, jika konflik kerja-keluarga rendah maka kepuasan pernikahan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trifany dan Hermaleni (2019) bahwa kepuasan pernikahan dipengaruhi secara signifikan negatif oleh konflik kerja-keluarga. Temuan ini berarti semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi kepuasan pernikahan dan sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan pada 153 ibu bekerja dan mendapatkan hasil bahwa pada variabel konflik kerja-keluarga terdapat 43 orang berada di kategori rendah, 109 kategori sedang, dan 1 orang di kategori tinggi. Sedangkan pada variabel kepuasan pernikahan, terdapat 90 orang berada di kategori sedang, dan 63 orang pada kategori tinggi. Dapat dilihat bahwa hasil konflik kerja-keluarga paling banyak berada di kategori sedang dan rendah, sedangkan kepuasan pernikahan paling banyak berada di kategori sedang dan tinggi. Hal ini mungkin saja terjadi karena adanya faktor lain yang tidak

diteliti, seperti dukungan sosial. Ibu bekerja yang mendapatkan dukungan dari suami lebih mampu menjalankan kedua perannya dengan seimbang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Apollo dan Cahyadi (2012) bahwa dukungan sosial dapat menekan munculnya konflik kerja-keluarga, yang selanjutnya bisa mempengaruhi rasa puas pada pernikahan.

Adapun sumbangan efektif yang diberikan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada penelitian ini sebesar 9,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Srisusanti dan Zulkaida (2013), bahwa kepuasan pernikahan pada wanita bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya hubungan interpersonal dengan pasangan, kesesuaian peran dan harapan, komunikasi dengan pasangan, kesamaan minat, kemampuan menghadapi konflik dan keuangan.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan pernikahan pada ibu bekerja. Artinya, jika konflik kerja-keluarga tinggi maka kepuasan pernikahan rendah. Sebaliknya, jika konflik kerja-keluarga rendah maka kepuasan pernikahan tinggi.

C. Saran

1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti terkait topik yang sama, ada baiknya untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kedua variabel. Kemudian, dapat digunakan dengan menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan informasi lebih dalam.

2. Saran Praktis

Bagi perusahaan diharapkan untuk membuat kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan bagi karyawan wanita, terutama bagi karyawan wanita yang sudah berkeluarga dengan memberikan dispensasi untuk tidak lembur, mengizinkan untuk pulang lebih awal ketika anaknya sedang sakit dan sebagainya serta lebih memperhatikan dan memberikan penyuluhan mengenai kesehatan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 02, 255-271.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 3 (1), 9-16. DOI: [10.33697/ajur.2002.020](https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020)
- Apreviadizy, P. & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stres Ditinjau dari Ibu bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Universitas Merdeka Malang. 9 (1), 58 – 65
- Apsaryanthi, N., L., K & Lestari, M., D. (2017). Perbedaan tingkat psychological wellbeing pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4 (1), 110-118.
- Bradbury, T.N., Fincham, F.D., & Beach, S.R.H. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 964–980
- 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. DOI: [10.1006/jvbe.1999.1713](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713)
- Clinebell, H. J., & Clinebell, C. H. (2005). *The Intimate Marriage*
- Fowers, B.J., Olson, D.H. (1993). ENRICH marital satisfaction scale: a brief research and clinical tool. *Journal of Family Psychology*, 7(2). 176-185.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family. Roles. *Journal of The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. DOI: [10.2307/258214](https://doi.org/10.2307/258214)
- Guttek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568
- Handayani, N.S., Harsanti, I. (2017). Kepuasan Pernikahan: Studi pengaruh konflik pekerja-keluarga pada wanita bekerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 92-99.
- Handayani, R. (2020). Multi peran wanita karir pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*. 4(1).

- Harish, V., Deepa & Mansurali (2020). Impact of COVID-19 on Marital Relationships. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 (5), 6592-6618. DOI: [10.37200/IJPR/V24I5/PR2020647](https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I5/PR2020647)
- Iqbal, M (2018). *Psikologi Pernikahan*. Jakarta: Gema Insani
- Kisiyanto, S., Setiawan, J.L. (2018). Relasi finansial, resolusi konflik, dan kepuasan pernikahan pada pernikahan sepuluh tahun ke bawah. *Psychopreneur Journal*, 2(2), 92-102.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634.
- Kurniawan, I (2020, April). Multi peran, perempuan perlu mengatur dan menyeimbangkan waktu. <https://prfmnews.pikiran-rakyat.com/gaya-hidup/pr-13374266/multi-peran-perempuan-perlu-mengatur-dan-menyeseimbangkan-waktu> (diakses pada tanggal 7 juni 2020).
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Fammily Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 124- 130
- Lestari, S. (20120. *Psikologi keluarga: Penanaman nilai dan penanganan konflik dalam keluarga (edisi 1)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Meliani, F., Sunarti, E., Krisnatuli, D. (2014). Faktor demografi, konflik kerja-keluarga dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 7(3), 133-142.
- Nofrizal, D.F., Nugraha, S. (2017). Hubungan antara *work-family conflict* dan *marital satisfaction* (studi korelasi pada perawat yang sudah menikah di instalansi rawat inap Rumah Sakit Dustira Cimahi). *Prosiding Psikologi*, 3(2), 632-638.
- Nurnafisa, S (2020). Swakarantina berisiko timbulkan konflik dalam pernikahan, ini cara mengatasinya. <https://id.theasianparent.com/dampak-covid-19> (diakses pada tanggal 7 Juni 2020).
- Olson, D., DeFrain, J., Skogrand, L. (2011). *Marriages & families : Intimacy, diversity, and strengths*. New York: McGraw-Hill
- Santrock, J.W. (2007). *Psikologi perkembangan (edisi 11)*. Jakarta: Erlangga
- Schulz, M. S., Cowan, P. A., Pape Cowan, C., & Brennan, R. T. (2004). Coming Home Upset: Gender, Marital Satisfaction, and the Daily Spillover of Workday Experience Into Couple Interactions. *Journal of Family Psychology*, 18(1), 250–263. DOI: [0.1037/0893-3200.18.1.250](https://doi.org/10.1037/0893-3200.18.1.250)
- Saputra, A. (2019, April). Hampir Setengah Juta Orang Bercerai di Indonesia Sepanjang 2018. <https://news.detik.com/berita/d-4495627/hampir-setengah->

[juta-orang-bercerai-di-indonesia-sepanjang-2018](#) (diakses pada tanggal 20 Januari 2020)

- Trifani, W., Hermaleni, T. (2019). Hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan. *Jurnal Riset Psikologi*.
- Sadarjoen, S.S. (2005) *Konflik Marital; Pemahaman Konseptual, Aktual dan Alternatif Solusinya*. Bandung: Refika Aditama
- Srisusanti, S., Zulkaida, A. (2013). Studi deskriptif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perkawinan pada istri. *UG Jurnal Gunadarma*, 7(6), 08-12.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Septia Suryani
Tempat/Tgl. Lahir : Bogor, 10 September 1997
Kebangsaan : Indonesia
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kedung 2 Beji, Depok

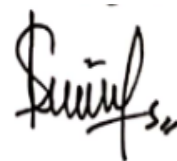
PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDN Beji 08 (2002 – 2008)
SMP : MTS Muhammadiyah 1 (2008 – 2011)
SMA : SMK Farmasi Harapan Massa (2011 – 2014)
Perguruan Tinggi : Psikologi S-1 Universitas Tama Jagakarsa dari tahun
2016 - sampai dengan sekarang.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 04 Desember 2020

Yang membuat,



(Septia Suryani)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septia Suryani
Tempat/Tgl. Lahir : Bogor, 10 September 1997
NPM : 16700017
Program Studi : Psikologi (S-1)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa keaslian isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Apabila di kemudian hari ternyata yang saya susun ini tidak asli, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan ijazah Sarjana Strata Satu dari Universitas Tama Jagakarsa.

Jakarta, 04 Desember 2020

Yang menyatakan,



(Septia Suryani)

LAMPIRAN

Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya Septia Suryani mahasiswi semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna memenuhi syarat mendapat gelar sarjana strata satu Psikologi. Saya membutuhkan responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Wanita yang sudah menikah
2. Sedang bekerja minimal 1 tahun
3. Usia pernikahan dibawah 10 tahun
4. Minimal memiliki 1 anak
5. Berdomisili di Jakarta

Jika Anda memenuhi kriteria diatas, saya memohon bantuan Anda untuk berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah. Informasi yang diterima akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Jika ada yang kurang jelas, Anda dapat menghubungi peneliti melalui email (septiasuryani76@gmail.com). Saya mengucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Anda mengisi kuesioner hingga akhir.

Salam Hormat,

Peneliti

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan, Anda diminta memilih salah satu pilihan jawaban yang paling menggambarkan kondisi Anda. Pada setiap pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. S = Setuju
4. SS = Sangat Setuju

SKALA KONFLIK KERJA KELUARGA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas keluarga lebih dari yang saya inginkan				
2	Pekerjaan menyita waktu saya untuk melakukan pekerjaan rumah dan berkumpul dengan keluarga				
3	Saya kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga karena harus bekerja				
4	Waktu dengan keluarga sering mengganggu waktu kerja saya				
5	Waktu yang saya habiskan dengan keluarga sering membuat saya tidak bisa melakukan pekerjaan yang mungkin akan berguna untuk karir saya				
6	Saya kehilangan waktu untuk bekerja karena harus berkumpul dengan keluarga				
7	Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa terlalu letih untuk melakukan pekerjaan rumah				
8	Sepulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah secara emosional yang membuat saya enggan berkumpul dengan keluarga				
9	Kadang, sepulang kerja saya sudah terlalu lelah untuk melakukan hal yang saya sukai karena tekanan di tempat kerja				
10	Ketika saya bekerja, saya sering terganggu dengan urusan keluarga				
11	Saya sulit untuk berkonsentrasi dengan				

	pekerjaan karena tekanan urusan keluarga				
12	Ketegangan dan kecemasan dari kehidupan keluarga saya seringkali melemahkan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan				
13	Cara saya memecahkan masalah di tempat kerja tidak efektif ketika saya terapkan di rumah				
14	Perilaku yang efektif di tempat kerja akan berkebalikan ketika diterapkan di rumah				
15	Perilaku yang efektif di tempat kerja tidak membantu saya menjadi orang tua atau pasangan yang lebih baik				
16	Perilaku yang saya terapkan di tempat kerja kelihatannya tidak efektif ketika diterapkan di rumah				
17	Perilaku yang saya anggap efektif ketika diterapkan di rumah akan berkebalikan ketika diterapkan di tempat kerja				
18	Cara saya memvahkan masalah di rumah tidak efektif ketika saya terapkan di tempat kerja				

SKALA KEPUASAN PERNIKAHAN

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya tidak senang dengan komunikasi kami dan merasa bahwa pasangan saya tidak memahami saya				
2	Saya merasa sangat baik mengenai bagaimana kami masing-masing melaksanakan nilai-nilai agama kami				
3	Saya sangat senang dengan cara kami membuat keputusan dan menyelesaikan konflik				
4	Saya tidak senang dengan posisi keuangan kami dan cara kami membuat keputusan mengenai keuangan				
5	Saya sangat senang dengan cara kami mengungkapkan rasa kasih sayang dan berhubungan secara seksual				
6	Saya tidak puas mengenai hubungan kami dengan orangtua, mertua, dan teman saya				
7	Saya tidak puas dengan cara kami masing-masing menangani tanggung jawab kami sebagai orangtua				
8	Saya tidak senang dengan sifat kepribadian dan kebiasaan pasangan saya				
9	Saya sangat senang dengan cara kami menangani tanggung jawab peran dalam pernikahan kami				
10	Saya sangat senang dengan cara kami mengatur aktivitas santai dan waktu luang yang kami habiskan bersama				

OUTPUT UJI BEDA AITEM KONFLIK KERJA KELUARGA

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	XTOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.642	.476	.412	.328	.210	.453	.337	.283	.488	.357	.252	.545	.353	.366	.452	.379	.383	.701
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.020	.143	.001	.017	.047	.000	.011	.077	.000	.012	.009	.001	.007	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.642	1	.677	.318	.225	.123	.564	.218	.320	.344	.422	.317	.429	.178	.333	.286	.226	.170	.622
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.116	.394	.000	.129	.024	.014	.002	.025	.002	.215	.018	.044	.114	.238	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.476	.677	1	.175	.132	.227	.527	.222	.437	.202	.175	.191	.583	.139	.467	.191	.190	.373	.595
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.224	.360	.112	.000	.121	.002	.160	.225	.185	.000	.336	.001	.185	.186	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.412	.318	.175	1	.648	.607	.415	.545	.475	.681	.737	.576	.343	.072	.512	.146	.077	.333	.675
	Sig. (2-tailed)	.003	.025	.224		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.619	.000	.312	.594	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.328	.225	.132	.648	1	.614	.091	.274	.192	.491	.484	.269	.090	-.177	.248	-.063	-.087	.106	.382
	Sig. (2-tailed)	.020	.116	.360	.000		.000	.531	.054	.182	.000	.000	.058	.532	.219	.082	.666	.547	.465	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.210	.123	.227	.607	.614	1	.135	.465	.360	.395	.454	.199	.263	-.076	.280	-.014	-.082	.288	.441
	Sig. (2-tailed)	.143	.394	.112	.000	.000		.349	.001	.010	.005	.001	.166	.065	.599	.049	.926	.572	.043	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.453	.564	.527	.415	.091	.135	1	.423	.639	.424	.329	.425	.393	.141	.403	.186	-.007	.200	.608
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.531	.349		.002	.000	.002	.020	.002	.005	.327	.004	.197	.961	.163	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.337	.218	.222	.545	.274	.465	.423	1	.577	.512	.712	.664	.361	.186	.526	.371	.089	.418	.676
	Sig. (2-tailed)	.017	.129	.121	.000	.054	.001	.002		.000	.000	.000	.000	.010	.196	.000	.008	.538	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.283	.320	.437	.475	.192	.360	.639	.577	1	.390	.507	.446	.278	-.007	.437	-.027	-.150	.161	.548
	Sig. (2-tailed)	.047	.024	.002	.000	.182	.010	.000	.000		.005	.000	.001	.051	.963	.002	.854	.299	.264	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.488	.344	.202	.681	.491	.395	.424	.512	.390	1	.685	.572	.417	.204	.495	.235	.167	.328	.684
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.160	.000	.000	.005	.002	.000	.005		.000	.000	.003	.155	.000	.100	.246	.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.357	.422	.175	.737	.484	.454	.329	.712	.507	.685	1	.692	.301	.094	.537	.228	.101	.327	.685
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.225	.000	.000	.001	.020	.000	.000	.000		.000	.034	.515	.000	.111	.484	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.252	.317	.191	.576	.269	.199	.425	.664	.446	.572	.692	1	.414	.255	.635	.335	.231	.433	.688
	Sig. (2-tailed)	.077	.025	.185	.000	.058	.166	.002	.000	.001	.000	.000		.003	.074	.000	.017	.106	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	.545	.429	.583	.343	.090	.263	.393	.361	.278	.417	.301	.414	1	.473	.652	.573	.473	.667	.765
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.015	.532	.065	.005	.010	.051	.003	.034	.003		.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.353	.178	.139	.072	-.177	-.076	.141	.166	-.007	.204	.094	.255	.473	1	.413	.668	.753	.484	.503
	Sig. (2-tailed)	.012	.215	.336	.619	.219	.599	.327	.196	.963	.155	.515	.074	.001		.003	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.366	.333	.467	.512	.248	.280	.403	.526	.437	.495	.537	.635	.652	.413	1	.526	.443	.702	.809
	Sig. (2-tailed)	.009	.018	.001	.000	.082	.048	.004	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.452	.286	.191	.146	-.063	-.014	.186	.371	-.027	.235	.228	.335	.573	.668	.526	1	.681	.616	.607
	Sig. (2-tailed)	.001	.044	.185	.312	.666	.926	.197	.008	.854	.100	.111	.017	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X17	Pearson Correlation	.379	.226	.190	.077	-.087	-.082	-.007	.089	-.150	.167	.101	.231	.473	.753	.443	.681	1	.557	.492
	Sig. (2-tailed)	.007	.114	.186	.594	.547	.572	.961	.538	.299	.246	.484	.106	.001	.000	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X18	Pearson Correlation	.383	.170	.373	.333	.106	.288	.200	.418	.161	.328	.327	.433	.667	.484	.702	.616	.557	1	.693
	Sig. (2-tailed)	.006	.238	.008	.018	.465	.043	.163	.003	.264	.020	.021	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
XTOTAL	Pearson Correlation	.701	.622	.595	.675	.382	.441	.608	.676	.548	.684	.685	.688	.765	.503	.809	.607	.492	.693	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

OUTPUT UJI DAYA BEDA AITEM KEPUASAN PERNIKAHAN

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,511**	,460**	,186	,453**	,014	,368**	-,190	,616**	,519**	,630**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,195	,001	,920	,009	,187	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,511**	1	,610**	,068	,563**	,019	,428**	,100	,610**	,812**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,639	,000	,898	,002	,489	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,460**	,610**	1	,250	,381**	,348*	,453**	,182	,610**	,523**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,080	,006	,013	,001	,205	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,186	,068	,250	1	-,216	,341*	,075	,165	,125	,179	,421**
	Sig. (2-tailed)	,195	,639	,080		,133	,016	,603	,253	,387	,213	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,453**	,563**	,381**	-,216	1	-,207	,351*	-,148	,470**	,515**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006	,133		,149	,013	,304	,001	,000	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,014	,019	,348*	,341*	-,207	1	-,167	,447**	-,017	0,000	,372**
	Sig. (2-tailed)	,920	,898	,013	,016	,149		,246	,001	,907	1,000	,008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,368**	,428**	,453**	,075	,351*	-,167	1	,385**	,641**	,360	,606**
	Sig. (2-tailed)	,009	,002	,001	,603	,013	,246		,006	,000	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	-,190	,100	,182	,165	-,148	,447**	,385**	1	,320*	,066	,424**
	Sig. (2-tailed)	,187	,489	,205	,253	,304	,001	,006		,024	,651	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,616**	,610**	,610**	,125	,470**	-,017	,641**	,320*	1	,597**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,387	,001	,907	,000	,024		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,519**	,812**	,523**	,179	,515**	0,000	,360*	,066	,597**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,213	,000	1,000	,010	,651	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YTOTAL	Pearson Correlation	,630**	,751**	,798**	,421**	,464**	,372**	,606**	,424**	,798**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,001	,008	,000	,002	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

OUTPUT KMO AND BARLETT'S TEST KONFLIK KERJA KELUARGA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	618,882
	df	153
	Sig.	,000

OUTPUT KMO AND BARLETT'S TEST KEPUASAN PERNIKAHAN

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	572,617
	df	153
	Sig.	,000

OUTPUT UJI RELIABILITAS KONFLIK KERJA KELUARGA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	18

OUTPUT UJI RELIABILITAS KEPUASAN PERNIKAHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	10

OUTPUT HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KonflikKerjaK eluarga	KepuasanPer nikahan
N		153	153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,05	30,88
	Std. Deviation	6,746	3,659
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,101
	Positive	,063	,101
	Negative	-,100	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,234	1,247
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095	,089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

OUTPUT HASIL UJI KORELASI

Correlations

		KonflikKerjaK eluarga	KepuasanPer nikahan
KonflikKerjaKeluarga	Pearson Correlation	1	-,303**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	153	153
KepuasanPernikahan	Pearson Correlation	-,303**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	153	153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

OUTPUT KATEGORISASI KONFLIK KERJA KELUARGA

kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	43	28,1	28,1	28,1
	2,00	109	71,2	71,2	99,3
	3,00	1	,7	,7	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

OUTPUT KATEGORISASI KEPUASAN PERNIKAHAN

kategorisasi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	90	58,8	58,8	58,8
	3,00	63	41,2	41,2	100,0
	Total	153	100,0	100,0	