

KEPUASAN PERNIKAHAN : STUDI PENGARUH KONFLIK PEKERJAN-KELUARGA PADA WANITA BEKERJA

Nita S. Handayani¹
Intaglia Harsanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹nita_handayani@staff.gunadarma.ac.id

²intaglia_psi@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, berupa skala kepuasan pernikahan dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Skala kepuasan pernikahan menggunakan skala ENRICH (evaluation and nurturing relationship issues, communication and happiness) Marital Satisfaction Scale (EMS) yang dikembangkan oleh Fowers dan Olson (1993) yang terdiri dari 15 aitem yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan pernikahan yaitu komunikasi, kegiatan diwaktu luang, orientasi keagamaan, resolusi konflik, pengelolaan keuangan, orientasi seksual, keluarga dan teman, anak dan pengasuhan, kepribadian dan kesetaraan peran. Sedangkan, skala konflik pekerjaan-keluarga yang disusun berdasarkan Konflik pekerjaan-keluarga pada subjek penelitian ini diketahui berdasarkan skor yang diperoleh dalam skala adaptasi berdasarkan Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (dalam Herst, 2003) yang terdiri dari 18 aitem. Skala dibuat berdasarkan bentuk-bentuk Konflik-Pekerjaan-Keluarga yaitu Time-based conflict, strain-based conflict dan behavior-based conflict. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang ibu yang bekerja dalam berbagai bidang pekerjaan, yang kemudian peneliti bagi ke dalam empat kategori, yakni pekerjaan dalam bidang pendidikan, karyawan swasta, wirausaha dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan karakteristik minimal usia 25 tahun, sudah menikah dan minimal mempunyai satu orang anak dan masih tetap bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada wanita bekerja sebesar 10,8%

Kata Kunci : Kepuasan pernikahan, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Wanita Bekerja

MARITAL SATISFACTION : CORRELATIONAL STUDY OF WORK FAMILY CONFLICT ON WOKING WOMEN

Abstract

This study aims to examine the effect of work-family conflict on marital satisfaction on working mothers. The data collection tool in this study used questionnaire, in the form of marital satisfaction scale and scale of work-family conflict. Marital Satisfaction Scale (EMS) developed by Fowers and

Olson (1993) consisting of 15 items arranged based on aspects of marriage satisfaction that is communication, activity at the time leisure, religious orientation, conflict resolution, financial management, sexual orientation, family and friends, children and parenting, personality and equality of roles. Meanwhile, the scale of work-family conflicts developed based on family-work conflicts on the subjects of this study were found to be based on scores obtained in adaptation scales based on Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (in Herst, 2003) consisting of 18 items. The scale based on the forms of Work-Family Conflicts: Time-based conflict, strain-based conflict and behavior-based conflict. Respondent in this study amounted to 50 mothers working in various fields of work, which then researchers divided into four categories, i.e. work in the field of education, private employees, entrepreneurs and civil servants (PNS) with at least 25 years of age, have married and have at least one child and still working. The sampling technique used is purposive sampling. While the data analysis technique used in this research is simple regression analysis. The results of this study indicate that there are influences of work attachment and work-family conflict on marital satisfaction in working women of 10.8%.

Keyword: *Marital Satisfaction, Work-Family Conflict, Working women*

PENDAHULUAN

Saat ini, Banyak kaum wanita yang ikut mencari nafkah dengan alasan untuk membantu perekonomian keluarga. Apollo dan Cahyadi (2012) mengungkapkan bahwa hampir tidak ada sektor industri yang belum dimasuki oleh kaum wanita, baik sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha, dan politisi (eksekutif, yudikatif dan legislatif).

Menentukan pilihan antara keluarga atau karir menjadi masalah bagi perempuan yang sudah berumah tangga. Menikah dan memiliki keluarga yang bahagia merupakan dambaan bagi setiap perempuan. Karena, selain menjadi seorang istri, ibu yang bekerja memiliki tanggung jawab lain yakni menjadi seorang pekerja pada sebuah organisasi. Jumlah wanita yang bekerja secara penuh waktu meningkat secara tajam, sehingga dewasa ini adalah hal yang sangat lazim bila pasangan suami istri kedua-duanya memiliki pekerjaan diluar rumah (Noviajati dan Andromeda, 2015).

Masih menurut Noviajati dan Andromeda (2015) masalah yang terjadi

dalam suatu pernikahan tentu saja akan mempengaruhi bagaimana seorang istri mampu mencapai suatu kebahagiaan dalam kehidupan pernikahannya. Idealnya setiang pasangan yang menikah pasti ingin merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam pernikahan. Menurut Atwater dan Duffy (2005), kepuasan pernikahan merupakan perasaan menyenangkan dan puas dalam pernikahan. Pada mayoritas masyarakat, pernikahan dianggap sebagai cara yang baik menjamin keteraturan dalam membesarkan anak. Pernikahan memungkinkan pembagian dalam hal konsumsi dan pekerjaan. Idealnya, pernikahan menawarkan intimasi, komitmen, persahabatan, kasih sayang, pemuasan seksual, pendampingan, dan peluang bagi pertumbuhan emosional serta sumber identitas dan kepercayaan diri (Gardiner dan Myers dalam Papalia, 2008). Hal ini hampir sama dengan aspek-aspek kepuasan pernikahan yang dikemukakan oleh Olson dan Fower (1989;1993) yaitu komunikasi, *letsure activity*, resolusi konflik, financial managemen, aktivitas wak-

tu senggang, orientasi sosial, kehadiran anak, dan menjadi orang tua, hubungan keluarga dan kerabat, *personality issue*, orientasi keagamaan dan peran egalitarian.

Pekerjaan merupakan salah satu aspek yang penting dalam kehidupan manusia saat ini untuk memenuhi kebutuhan dan kebanyakan pekerja menghabiskan waktu rata-rata 8 jam sehari ditempat kerjanya (Harter, Schmidt & Hayes, dalam Sianturi & Zulkarnain, 2013). Menurut Malthis dan Jackson (dalam Dharmayanti, 2006), untuk wanita yang bekerja yang juga ibu yang memiliki anak, terdapat kurang keseimbangan antara kerja dan keluarga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap ketidakhadiran dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkaida dan Srisusanti (2013) menunjukkan adanya tiga faktor kepuasan perkawinan yang dominan pada istri, yaitu hubungan interpersonal dengan pasangan, partisipasi keagamaan dan kehidupan seksual. Faktor dominan pada istri yang bekerja adalah 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 pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga bisa terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran seorang ibu didalam pekerjaannya dengan peran ibu didalam keluarganya. Hal ini didukung oleh pendapat Greenhaus dan Beutell, (1985) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling terganggu.

Berdasarkan paparan diatas maka, peneliti ingin melihat pengaruh konflik

pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada wanita karir

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Regresi sederhana. Partisipan dalam penelitian ini adalah 50 responden wanita bekerja yang telah menikah, yang kemudian peneliti bagi ke dalam empat kategori, yakni pekerjaan dalam bidang pendidikan, karyawan swasta, wirausaha dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan karakteristik minimal berusia 25 tahun, masa kerja minimal 1 tahun, sudah menikah dan masih tetap bekerja. Kemudian, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Skala perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012). Skala tersebut berisi alat ukur variabel-variabel penelitian, ditambah isian mengenai informasi lain yang diperlukan yaitu usia subjek, jumlah anak, usia anak, lama bekerja, dan jabatan/pekerjaan subjek.

Kepuasan Pernikahan. Kepuasan pernikahan merupakan evaluasi subjektif suami atau istri atas pernikahannya berdasarkan pada perasaan puas, bahagia dan pengalaman menyenangkan yang dilakukan bersama pasangan. (Olson & Fower, 1993). Skala kepuasan pernikahan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala ENRICH (*evaluation and nurturing relationship issues, communication and happiness*) *Marital Satisfaction Scale* (EMS) yang dikembangkan oleh Fowers dan Olson (1993). Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah "Saya dan pasangan saya saling memahami satu sama lain". pilihan jawaban terentang 1-5 mulai dari Sangat Se-

suai hingga Sangat Tidak Sesuai. Skala ini terdiri dari 15 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,885 dan *mean* 50,47.

Konflik Pekerjaan - Keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai 'harapan yang bertentangan terkait dengan dua peran terpisah, dimana terdapat ketidakseimbangan antara peran dalam suatu pekerjaan dan peran dalam keluarga (Nelson & Quick, dalam Cooper, Quick dan Shabraq, 2009). Konflik pekerjaan-keluarga pada subjek penelitian ini diketahui berdasarkan skor yang diperoleh dalam skala adaptasi berdasarkan Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (dalam Herst, 2003) yang terdiri dari 18 aitem. Skala disusun berdasarkan bentuk-bentuk Konflik Pekerjaan-Keluarga yaitu *Time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Skala ini terdiri dari enam sub-skala, mengukur waktu, regangan, dan konflik berbasis perilaku untuk kedua konflik gangguan pekerjaan berbasis waktu dengan keluarga dan gangguan keluarga berbasis waktu dengan pekerjaan dengan reliabilitas berkisar antara 0,68 (gangguan kerja berbasis perilaku dengan keluarga) sampai 0,83 (berdasarkan gangguan keluarga berbasis waktu dengan pekerjaan), dan dari 0,78 (gangguan kerja berbasis perilaku dengan keluarga) untuk 0,92 (gangguan kerja berbasis waktu dengan keluarga) sebagai sampel perbandingan. Untuk sampel validasi, Peserta menunjukkan berapa banyak mereka setuju atau tidak setuju dengan masing-

masing item menggunakan tipe skala Likert yang terdiri dari skala 5 poin yang berkisar dari 5 sangat setuju untuk 1 sangat tidak setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil korelasi memperlihatkan bahwa kedua variabel, yaitu konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan pernikahan berkorelasi satu dengan yang lainnya. Berdasarkan data output diketahui antara kepuasan pernikahan dengan konflik pekerjaan-keluarga nilai signifikansi 0,020 < 0,050 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 2 merupakan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai F sebesar 5,795 dan koefisien signifikansi sebesar 0,020 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan pernikahan. *R square* menunjukkan bahwa kontribusi konflik pekerjaan keluarga 10,8% terhadap kepuasan pernikahan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan. Uji korelasi, memperlihatkan hasil bahwa kedua variabel, yaitu kepuasan pernikahan dan konflik pekerjaan-keluarga saling berkorelasi. Berdasarkan data *output* diketahui antara kepuasan pernikahan dengan konflik pekerjaan-keluarga menghasilkan nilai signifikansi $0,020 < 0,050$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Sig (2 Tailed)
Kep.Pernikahan	$r = -,328$ ($p < 0,05$)	0,020 < 0,050
Konflik Pekerjaan Keluarga	$r = -,328$ ($p < 0,05$)	0,020 < 0,050

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Pernikahan

F	Sig.	R Square
5,795	0,020	0,108

Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai $F = 5,795$, dengan signifikansi $0,020$ ($p < 0,050$) dan nilai R square sebesar $0,108$. Hal ini berarti $10,8\%$ variabel kepuasan pernikahan dapat ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada wanita bekerja dinyatakan diterima.

Hasil uji korelasi dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan pernikahan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Wijayanti dan Indrawati (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di Kabupaten Purbalingga. Masih menurut Wijayanti dan Indrawati (2016), faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan adalah dengan tuntutan pekerjaan istri atau bekerjanya ibu diluar rumah. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Jones (dalam Papalia, Olds & Feldman, 2008) yang mengatakan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan wanita bekerja, diantaranya untuk meningkatkan taraf hidup, perubahan dalam perceraian, jaminan sosial dan peraturan perpajakan, perubahan sikap gender, ketersediaan tabungan untuk membeli peralatan rumah tangga dan mengurangi kesenjangan antara pendapatan suami dan istri.

Dari hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai R square sebesar $0,108$. Hal ini berarti $10,8\%$ variabel kepuasan

pernikahan dapat ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga, sedangkan sisanya sebesar $89,2\%$ disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Srisusanti & Zulkaida (2013), bahwa kepuasan pernikahan pada istri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya meliputi hubungan interpersonal dengan pasangan, kesesuaian peran dan harapan, komunikasi dengan pasangan, kesamaan minat, kemampuan menghadapi konflik dan keuangan.

Pekerja wanita telah membuat pilihan, dan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan atau membiarkan kedua tuntutan itu berjalan secara bersamaan. Ketika seorang wanita memutuskan untuk berkeja, maka harus sudah siap dengan peran ganda yang akan diembannya. Wanita yang bekerja tentunya akan memiliki lebih banyak tanggung jawab dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja. Walau terkadang muncul konflik dalam dirinya, namun bagaimanapun wanita yang bekerja tetap berusaha untuk menjalankan peran gandanya yakni sebagai seorang pekerja, dan juga sebagai seorang ibu dan seorang istri dengan sebaik mungkin agar tercipta kebahagiaan pada dirinya. Dengan merawat kebahagiaannya sendiri, seorang wanita yang bekerja dan telah menikah akan lebih baik dalam segala hal yang dilakukannya, baik sebagai seorang ibu, maupun sebagai pekerja (Greenberg & Avigdor, 2009).

Ibu yang bekerja cenderung lebih puas dalam pernikahannya, hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patel, Govender, Paruk, dan Ramgoon (2006) yang menghasilkan bahwa lebih dari separuh sampel menunjukkan bahwa pekerjaan yang dibayar lebih penting daripada pekerjaan rumah mereka dan melaporkan bahwa

pekerjaan mereka memberi dampak positif pada keluarga mereka.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Meilani, Sunarti dan Krisnauti (2014), Hasil membuktikan bahwa kepuasan perkawinan dipengaruhi secara signifikan negatif oleh konflik kerja mengganggu keluarga. Temuan ini berarti bahwa semakin rendah konflik kerja mengganggu keluarga maka semakin tinggi kepuasan perkawinan. Selanjutnya, St.Vil (2014) dalam penelitiannya menghasilkan adanya hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan perkawinan.

Kemudian, dalam penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2015) menghasilkan wanita yang bekerja umumnya mereka memiliki pandangan yang lebih terbuka dengan lingkungan sekitarnya dan lebih mandiri sehingga tidak membuat wanita bekerja hanya terfokus pada rutinitas didalam rumah saja, melainkan mereka lebih mampu untuk bertukar pikiran dengan pasangan mengenai hal-hal dalam pekerjaan, sehingga komunikasi dengan pasangan dapat lebih bervariasi

Selanjutnya, sebagai data bahan tambahan, peneliti menampilkan deskripsi subjek yang berdasarkan pada usia, pada penelitian karena pengetahuan yang dimiliki wanita bekerja lebih terbuka. Masih berdasarkan pada hasil penelitian Wardhani (2015), pada wanita bekerja pada umumnya merasa lebih bahagia dan puas terhadap pernikahannya, karena ia dapat melepaskan diri dari ketergantungan yang berlebihan pada suami, mampu berproduksi sendiri (meski jumlahnya lebih kecil) serta memiliki lingkup pergaulan yang lebih luas. Usia responden terentang antara 25-57 tahun ($M=31,90$, $SD=5,592$) Hal ini diasumsikan bahwa subjek dengan usia lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Masa kerja responden terentang antara < 5 tahun 10

orang (20%), 5 – 10 tahun 26 orang (52%) dan > 10 tahun 14 orang (28%). Kemudian responden yang belum memiliki anak sebanyak 32 orang (64%), memiliki 1 anak sebanyak 11 orang (22%), memiliki 2 anak sebanyak 6 orang (12%) dan memiliki 3 anak berjumlah 1 orang (2%).

Dalam penelitian ini, peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mempersiapkan skala, namun ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini mempunyai kelemahan, antara lain: karena peneliti menggunakan kuesioner online melalui aplikasi *google form*, maka peneliti tidak dapat secara langsung berhadapan dengan subjek peneliti, sehingga, peneliti tidak dapat mengawasi proses pengisian skala untuk memastikan apakah pengisian skala dilakukan secara jujur atau tidak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, hasil penelitian ini memberikan simpulan bahwa terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebesar 10,8%

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran: Bagi Wanita yang Bekerja, bagi wanita yang bekerja dan telah menikah, bagaimanapun adalah seorang ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Wanita yang bekerja diharuskan dapat menjalankan peran-perannya tersebut dengan seimbang. Hal ini dikarenakan, wanita yang bekerja mempunyai beban lebih berat dibandingkan wanita yang tidak bekerja. Bagi masyarakat umum diharapkan penelitian ini

dapat memberikan informasi mengenai wanita bekerja yang telah menikah mengenai banyaknya beban dan hambatan yang dimiliki. Oleh karena itu, dukungan dari masyarakat dan lingkungan sosial sangatlah dibutuhkan agar wanita yang bekerja tetap dapat menjalankan perannya baik sebagai istri, ibu juga sebagai seorang karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi. Proses pengambilan data yang peneliti lakukan dirasa masih belum maksimal dikarenakan keterbatasan waktu. Untuk peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti variabel konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan pernikahan, partisipan yang sama mungkin dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melakukan wawancara terhadap suami atau anak partisipan atau rekan kerja partisipan. Selain itu, Implikasi untuk penelitian dengan topik konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan pernikahan ada baiknya lebih memperhatikan karakteristik subyek (pria, wanita atau pasangan suami istri) dan latar belakang budaya subyek penelitian yang bertujuan agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andromeda & Noviajati, P. (2015). Berjuang dan terus bertahan : Studi kasus kepuasan perkawinan pada istreri sebagai tulang punggung keluarga. *Jurnal Psikologi & Ke-manusiaan* ISBN: 978-979-796-324-8. Jurusan Psikologi FIP : Universitas Negeri Semarang.
- Apollo & Cahyadi. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyelesaian diri. *Jurnal Psikologi* No.2 Halaman 254-271.
- Atwater, E., & Duffy, K. G. (2005). *Psychology for Living: Adjustment, Growth, and Behavior Today (7thed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhamayanti, R.(2006). Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita: studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 3 Nomor 2 Hal.93.
- Fowers, B. J. and Olson, D. H. (1993). ENRICH Marital Satisfaction Scale: a Brief Research and Clinical Tool. *Journal of Family Psychology*. Vol. 7, No. 2, pp. 176-185
- Greenberg, C.L Avigor, B.S..(2009). *What happy working mother know*. Canada : John Willey & Sons Inc.
- Greenhaus, J.H.& Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of management review* Vol. 10 no.1 Hal. 76-88.
- Meilani, F., Sunarti, E. ,Krisnatuti, D. (2014). Faktor demografi, konflik kerja-keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jur. Ilm. Kel. & Kons.* Vol.7, No.3. p.133-142
- Nelson, D.L., Quick, J.C., Hitt, M.A. & Moesel, D. (1990). Politics, lack of career progress andwork/home conflict: stress and strain for working women. *Sex Roles: A Journal of Research*, 23, 169–85.
- Papalia, D. E., Olds, S. W. & Feldman R.D. (2008). *Human development (psikologi perkembangan)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Patel,C.J, Govender,V.,Paruk, Z. & Ramgoon,S. (2006). Working mother : Family-work conflict, job

- performance and family/work variables. *Journal of Industrial Psychology*. Vol 32 , 39-45.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2003). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Sianturi, M.M., & Zulkarnain. (2012). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologi pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi* Vol 1 No.3 Hal 207-215.
- Sri Susanti, S & Zulkaida, A. (2003). Studi deskriptif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perkawinan pada istri. *UG Jurnal Gunadarma*. Vol. 7 No. 06 Tahun 2013.
- St.Vil, N. M. (2014). African American marital satisfaction as function of work-family balance and work-family conflict and implications for social workers. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 24, 208–216
- Wardhani, B.S.R(2013). Perbedaan kepuasan pernikahan pada wanita bekerja dan tidak bekerja. *Skripsi. Program Studi Psikologi : Universitas Kristen Satya Wacana*
- Wijayanti, A.T., & Indrawati, e.s. (2016). Hubungan konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal empati*, Volume 5 (2), 282-286.

