

Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepuasan Pernikahan terhadap *Work-family Conflict* pada Ibu yang Bekerja

Nurul Hasanah Halim¹, Ahmad Razak², Haerani Nur³

Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*E-mail: nurulhhalim@gmail.com ahmad7106@unm.ac.id haerani82@yahoo.co.id

Abstrak. Ibu yang bekerja memiliki dua tanggung jawab sekaligus yaitu domain keluarga dan domain pekerjaan. Masalah yang dihadapi seorang ibu bekerja ialah ketika tidak mampu menyeimbangkan kedua domain tersebut. *Work-family conflict* merupakan suatu konflik peran yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Dukungan sosial dan kepuasan pernikahan dibutuhkan oleh ibu bekerja agar mampu menurunkan *work-family conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict*, 2) pengaruh kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* dan 3) pengaruh dukungan sosial dan kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah accidental sampling. Subjek dalam penelitian ini adalah 120 ibu yang bekerja di Kota Makassar, dengan rentang usia 20-60 tahun dan telah memiliki anak. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap *work-family conflict*, 2) terdapat pengaruh signifikan kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* dan 3) terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial dan kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. *Work-family conflict* yang tinggi membuat ibu rentan mengalami stres dan produktivitas menurun, namun bagi ibu yang memiliki dukungan sosial serta kepuasan pernikahan yang tinggi dapat membantu ibu merasa lebih terbantu dan nyaman dalam melakukan peran dan tanggung jawabnya sehingga *work-family conflict* yang dialami rendah.

Kata Kunci: *Work-family conflict*, dukungan sosial, kepuasan pernikahan.

Abstract. Working mothers have two responsibilities at once, namely the family domain and the work domain. The problem faced by a working mother is when she is unable to balance the two domains. Work-family conflict is a role conflict that occurs between work roles and family roles. Social support and marital satisfaction are needed by working mothers to be able to reduce work-family conflict. This study aims to determine 1) the effect of social support on work-family conflict, 2) the effect of marital satisfaction on work-family conflict and 3) the effect of social support and marital satisfaction on work-family conflict in working mothers. This research is a quantitative research. The sampling technique used in this research is accidental sampling. The subjects in this study were 120 working mothers in Makassar City, with an age range of 20-60 years and already having children. Data analysis technique using multiple regression analysis. The results showed that 1) there was a significant effect of social support on work-family conflict, 2) there was a significant effect of marital satisfaction on work-family conflict and 3) there was a significant effect of social support and marital satisfaction on work-family conflict in working mothers. High work-family conflict makes mothers vulnerable to stress and decreased productivity, but for mothers who have high social support and marital satisfaction can help mothers feel more assisted and comfortable in carrying out their roles and responsibilities so that they experience low work-family conflict.

Keywords: *Work-family conflict*, social support, marital satisfaction.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author.

Introduction

Dahulu, perempuan seringkali dikonotasikan sebagai pekerja domestik yang hanya paham tentang pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak. Pola pikir masyarakat telah dibentuk bahwa mencari nafkah dan bekerja adalah pekerjaan laki-laki. Seiring waktu berjalan, pergeseran nilai mengenai peran ini mulai terjadi, pada perempuan, khususnya istri atau ibu memiliki kesempatan yang sama dalam berbagai hal, baik mengenai tugas di luar rumah

maupun tugas di dalam rumah, namun harus tetap memenuhi tanggung jawab dan perannya sebagai istri sekaligus ibu (Veronika & Afdhal, 2021).

Munandar (Rahmayati, 2020) menyebutkan bahwa masalah suami istri lebih banyak ditemukan pada keluarga ibu bekerja dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja dengan hasil perbandingan 54,1% untuk golongan ibu bekerja dan 38,2% pada ibu tidak bekerja. Individu yang menikah dan bekerja akan mengalami konflik potensial antara motivasi melakukan pekerjaan dengan baik dan motivasi yang aktif terlibat dalam kegiatan keluarga. Kedua motivasi ini dapat dengan mudah mengarah ke konflik, keterasingan, dan pada satu titik akan mengakibatkan kelelahan emosional. *Work-family conflict* yang terjadi khususnya pada ibu akan mengarah pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan juga kehidupan, dan apabila kedua pasangan bekerja di luar rumah, potensi terjadi konflik akan semakin intens (Baron & Byrne, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (Nugraha & Kustanti, 2020) pada 100 orang ibu yang bekerja mengenai hubungan antara bekerja dengan konflik peran ganda menyatakan bahwa 56% setuju tentang sulitnya mencegah terjadinya *work-family conflict*. Carlson, Kackmar, dan Williams (Sofia & Hatta, 2020) konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini berupa rasa bersalah, frustrasi, kegelisahan, keletihan. Selain itu *Work-family conflict* dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja, penyesuaian kehidupan keluarga yang rendah, penurunan kepuasan dalam karir dan keluarga serta meningkatnya tekanan hidup (Paramita & Subudi, 2017).

Carlson, Kackmar, dan Williams (Sofia & Hatta, 2020) menyatakan bahwa *work-family conflict* sebagai suatu konflik antar peran ketika waktu, tegangan, dan perilaku efektif dalam satu peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyebabkan pemenuhan satu di antara peran dapat menghambat pemenuhan peran yang lainnya. Netemeyer et al. membagi *work family conflict* ke dalam tiga kategori, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Wijayanto dan Fauziah (2018) menyatakan sangat perlu bagi ibu pekerja mengharmonisasi peran satu dan yang lain agar tetap berjalan seimbang dan menghindarkan dari *work-family conflict*.

Greenhaus, Ziegert, dan Allen (Nugraha & Rini, 2021) menyatakan bahwa capaian seorang individu terhadap keseimbangan kerja dan keluarga dapat terwujud dengan adanya dukungan dari orang-orang sekitar, misal memiliki keluarga atau pasangan yang suportif terhadap pekerjaan. Bentuk bantuan yang didapatkan individu dari orang terdekat merupakan salah satu bentuk dukungan sosial. Sarafino dan Smith (2011) menyatakan bahwa perasaan terbantu yang dirasakan oleh individu merupakan definisi dari dukungan sosial. Individu yang mendapatkan dukungan sosial akan merasa nyaman, dicintai, dihargai. Dukungan sosial mampu mengubah respon individu dalam menghadapi sumber stres yang dialami dengan kehadiran orang terdekat ketika dibutuhkan sehingga individu merasa diperhatikan secara psikologis. Dukungan sosial terbagi menjadi empat aspek: 1) dukungan emosional, 2) dukungan nyata, 3) dukungan informasional, dan 4) dukungan persahabatan. Terbukti pada hasil penelitian oleh Saman dan Dewi (2021) bahwa dukungan sosial suami mampu menurunkan konflik peran pada ibu yang bekerja dengan persentase 55,6%. Dukungan sosial mampu mengubah respon individu dalam menghadapi sumber stres yang dialami dengan kehadiran orang terdekat ketika dibutuhkan sehingga individu merasa diperhatikan secara psikologis (Sarafino & Smith, 2011)

Dukungan dan motivasi yang diperoleh istri dari suami seperti mendengarkan keluh kesah dan memberi solusi yang dialami sehingga mampu menurunkan beban dari *work-family conflict* maka kepuasan pernikahan pun meningkat karena adanya rasa kebersamaan, toleransi, dan pengertian (Saman dan Dewi, 2012). Okaputring, Susandi dan Suroso (2018)

kepuasan pernikahan merupakan sumber terpenting dari suatu dukungan, karena dalam kepuasan pernikahan terdapat keintiman suatu hubungan, keselaran dalam persamaan persepsi yang hanya bisa didapatkan dari suami. Khan dan Aftab (2013) menyatakan bahwa kepuasan pernikahan adalah faktor kunci kesuksesan dalam berumah tangga. Kepuasan pernikahan adalah perasaan subjektif yang dimiliki oleh suami ataupun istri terhadap kualitas pernikahan berdasarkan tingkat kebahagiaan dan pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun psikis. Aspek kepuasan pernikahan oleh Fowers dan Olson (1993) terbagi atas sepuluh, yaitu komunikasi, *leisure activity*, orientasi religi, resolusi konflik, manajemen finansial, orientasi seksual, keluarga dan teman, pengasuhan anak, *personality issues*, dan *equalitarian role*.

Lebih lanjut, hasil penelitian oleh Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) mengemukakan bahwa semakin rendah konflik yang mengganggu peran kerja dan keluarga, maka semakin tinggi kepuasan pernikahan individu. Kemudian hasil penelitian oleh Handayani dan Harsanti (2017) dengan 50 orang ibu bekerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebesar 10,8%. Penelitian oleh Wijayanti dan Indrawati (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di Kabupaten Purbalingga dengan kontribusi efektif sebesar 31,2% pada kepuasan pernikahan. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi kepuasan pernikahan dan begitu pula sebaliknya, jika *work-family conflict* tinggi, maka semakin rendah kepuasan pernikahan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja.

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu: 1) Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. 2) Terdapat pengaruh kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. 3) Terdapat pengaruh dukungan sosial dan kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja.

Metode

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja di wilayah Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *accidental sampling* berdasarkan kriteria dan ketersediaan sampel. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan aplikasi GPower dengan jumlah minimum 107 subjek dan diperoleh sebesar 120 sampel yang memenuhi kriteria. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Wanita
2. Usia 20-60 tahun
3. Memiliki pekerjaan (tetap atau tidak tetap)
4. Memiliki anak
5. Sedang dalam hubungan pernikahan

Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, untuk aitem *favorable* bergerak dari angka 4 (Sangat Setuju) hingga angka 1 (Sangat Tidak Setuju). Adapun aitem *unfavorable* bergerak dari angka 1 (Sangat Setuju) hingga angka 4 (Sangat Tidak Setuju).

Skala *work-family conflict* disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri atas 12 aitem. Skala dukungan sosial yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari Sarafino dan Smith (2011) yang terdiri atas 18 aitem. Skala kepuasan pernikahan yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari Fowers dan Olson (1993) yang terdiri atas 29 aitem.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga skala, yaitu skala *work-family conflict*, skala dukungan sosial, dan skala kepuasan pernikahan. Ketiga skala diberikan kepada sampel penelitian secara *online* dengan menggunakan *google form*.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji prasyarat (normalitas, linearitas, heterokedstisitas, dan multikolinearitas) dan uji hipotesis (analisis regresi berganda).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Work-Family Conflict

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 120 orang ibu yang bekerja, terdapat 6 orang yang berada pada kategori *work-family conflict* yang rendah, 112 orang yang berada pada kategori sedang, dan 2 orang yang berada pada kategori tinggi.

Dukungan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 120 orang ibu yang bekerja, terdapat 11 orang yang berada pada tingkat dukungan sosial rendah, 96 orang yang berada pada kategori sedang, dan 13 orang yang berada pada kategori tinggi.

Kepuasan Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 120 orang ibu yang bekerja, terdapat 9 orang yang berada pada kategori kepuasan pernikahan rendah, 98 orang yang berada pada kategori sedang, dan 13 orang yang berada pada kategori tinggi.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis 1 dan Uji Hipotesis 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	48.145	3.142		15.322	.000
Dukungan Sosial	-.252	.068	-.381	-3.729	.000
Kepuasan Pernikahan	-.097	.040	-.247	-2.415	.017

a. Dependent Variable: Work Family Conflict

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) yang dapat diartikan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family*

conflict. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,017 (<0,05) yang dapat diartikan bahwa kepuasan pernikahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work family conflict*.

Tabel 5. Uji Hipotesis 3

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	616.211	2	308.106	29.155	.000 ^a
Residual	1236.456	117	10.568		
Total	1852.667	119			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Pernikahan, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Work Family Conflict

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada dukungan sosial dan kepuasan pernikahan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar.

Uji Koefisien Determinasi dan Sumbangan Efektif

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	Koefisien Korelasi (R)	SE (%)	R Square
Dukungan Sosial	-0.381	-0.547	20.84%	0.333
Kepuasan Pernikahan	-0.247	-0.503	12.24%	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,333 yang dapat diartikan bahwa dukungan sosial dan kepuasan pernikahan secara bersama-sama memberi pengaruh sebesar 33,3% , sementara selebihnya 67,7% ialah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Adapun variabel dukungan memberi sumbangsih sebesar 20,84% dan kepuasan pernikahan sebesar 12,24% terhadap *work-family conflict*.

Pembahasan

Work-family Conflict

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 120 orang ibu yang bekerja, terdapat 6 orang yang berada pada kategori rendah, 112 orang yang berada pada kategori sedang, dan 2 orang yang berada pada kategori tinggi. Permasalahan yang dialami subjek dengan kategori *work family conflict* yang tinggi adalah pada aspek *time based conflict* dan *behavior based conflict*. Temuan ini membuktikan bahwa ibu yang berada pada kategori tingkat *work-family conflict* tinggi merasa sulit untuk mengatur waktu yang berimbang antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga, juga tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku ketika sedang dihadapkan pada urusan rumah tangga ataupun urusan pekerjaan.

Pada ibu yang mengalami *work-family conflict* maka akan dihadapkan pada kondisi emosi yang tidak stabil akibat kelelahan dan pekerjaan rumah ataupun kantor yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu. Hasil penelitian Puspitawati (Herawati, Kumalasari, Mustofa & Tyas, 2018) menemukan bahwa istri bekerja yang mementingkan pekerjaan

daripada keluarga akan cenderung berkurang cara melakukan manajemen stres dan kesehatan mentalnya, sehingga memilih lebih banyak menghabiskan waktu untuk melakukan kegiatan personal, seperti tidur, guna melepaskan segala beban yang ditanggung, terutama beban pekerjaan. Nugraha dan Rini (2021) menambahkan bahwa dampak negatif konflik tersebut bagi ibu pekerja, antara lain produk yang dihasilkan kurang maksimal, pekerjaan kantor yang tertunda, pekerjaan rumah yang sering tertunda atau tidak terselesaikan. Menurut Utami dan Wijaya (2018) apabila konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dapat terlihat dari kemampuan membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan waktu untuk mengurus keluarga, mampu memberikan pemahaman kepada anak-anak tentang waktu dan pekerjaan serta dapat membangun kesepakatan yang baik dalam berbagi tugas dengan pasangan.

Dukungan sosial

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 120 orang ibu yang bekerja, terdapat 11 orang yang berada pada kategori rendah, 96 orang yang berada pada kategori sedang, dan 13 orang yang berada pada kategori tinggi. Permasalahan yang dialami subjek dengan kategori dukungan sosial yang rendah paling banyak pada aspek dukungan nyata dan dukungan informasional yang rendah. Perolehan rendahnya dukungan sosial yang didapatkan oleh ibu bekerja salah satunya dapat dikarenakan memiliki pasangan yang juga pekerja, sehingga minimnya waktu yang dihabiskan bersama sehingga dukungan yang diperoleh menjadi minim. Pernyataan ini didukung oleh data demografi penelitian bahwa dari 120 responden ibu yang bekerja, bahwa sebesar 92,5% atau sebanyak 111 orang pasangan atau suami juga memiliki pekerjaan. Sehingga akan sulit bagi pasangan yang bekerja untuk meluangkan waktu untuk saling berinteraksi akibat kelelahan sepulang bekerja.

Penelitian oleh Dyoga, Herawati dan Devina (2022) mengemukakan bahwa selama masa pandemi COVID-19, kualitas perkawinan berkategori tinggi dengan *work-family conflict* berkategori rendah, serta interaksi keluarga berkategori sedang. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa kualitas perkawinan dipengaruhi secara positif signifikan oleh lama menikah dan secara negatif signifikan oleh *work-family conflict*, hal ini dapat diartikan bahwa jumlah waktu interaksi yang dilakukan pasangan pada masa pandemi meningkat dan berdampak pada kepuasan perkawinan yang lebih tinggi. Penelitian Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih (2016) bahwa pemilihan pemberian dukungan sosial juga penting untuk diketahui oleh pasangan. Dukungan sosial suami kemungkinan akan meningkatkan stres kerja wanita karir apabila diberikan dalam keadaan wanita karir sedang mengalami stres kerja. Sehingga dukungan sosial sangat penting untuk didapatkan ibu yang bekerja.

Dukungan sosial dikatakan sebagai prediktor yang signifikan dari *work-family conflict* (Mansour & Tremblay, 2016; Selvarajan et al., 2013). Dukungan sosial mengacu pada bantuan praktis atau emosional dari orang lain yang dianggap signifikan oleh individu (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Dukungan dari keluarga dapat membantu mengurangi konflik pada individu yang menyesuaikan peran pekerjaan dan keluarga (Carlson & Perrewé, 1999). Saman dan Dewi (2012) menyatakan bahwa dukungan sosial suami memberikan sumbangan pengaruh sebesar 55,6% terhadap *work-family conflict*, besarnya pengaruh yang diperoleh sehingga dapat diartikan pula bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh maka semakin rendah *work-family conflict*.

Dukungan sosial pasangan yang tinggi pada ibu bekerja dapat meningkatkan semangat dalam melakukan tanggung jawabnya, memunculkan perasaan tenang, memunculkan rasa dipedulikan, rasa disayangi dan rasa memiliki seseorang yang dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Rasa sayang dan cinta yang diekspresikan oleh suami, perhatian yang terus dicurahkan, waktu yang diberikan untuk menjadi pendengar dan teman diskusi yang baik serta bantuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dapat

mengurangi dampak dari kendala dalam kedua perannya sehingga tingkat *work-family conflict* yang dialaminya rendah (Utami & Wijaya, 2018).

Kepuasan Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 120 orang ibu yang bekerja, terdapat 9 orang yang berada pada kategori rendah, 98 orang yang berada pada kategori sedang, dan 13 orang yang berada pada kategori tinggi. Permasalahan yang dialami subjek dengan kategori kepuasan yang rendah paling banyak pada aspek *leisure activity* dan *personality issues* yang rendah. *Leisure activity* adalah waktu yang dihabiskan bersama pasangan, yang berarti kurangnya kualitas ataupun waktu yang dihabiskan bersama pasangan dan *personality issues* terkait penyesuaian karakter pasangan yang biasanya terjadi pada tahun awal pernikahan didukung oleh data demografi bahwa usia pernikahan dengan rentang 1-10 tahun mendominasi pada penelitian ini yaitu sebesar 46,7% atau sebanyak 56 orang ibu. Data ini diperkuat oleh data demografi penelitian bahwa terdapat 16 orang ibu yang bekerja atau sekitar 13,3% sedang menjalani hubungan jarak jauh yang intensitas bertemu dan melakukan kegiatan bersama sangat sedikit dibandingkan dengan pasangan yang tidak menjalani hubungan jarak jauh. Selain itu terdapat faktor usia pernikahan yang dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan. Penelitian oleh Veronika dan Afdhal (2021) mengemukakan bahwa kepuasan pernikahan tidak bersifat statis, dipengaruhi oleh kondisi dan waktu. Misal awal pernikahan memiliki kepuasan pernikahan yang tinggi dan menurun seiring kehadiran anak, lalu meningkat kembali setelah anak mandiri.

Sejalan yang dikemukakan Hill (2005) bahwa *work-family conflict* berhubungan negatif dengan kepuasan pernikahan. Hasil penelitian yang dilakukan Jaenuddin dkk (2020) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan pada ibu PKK yang bekerja. Artinya ibu PKK yang bekerja di Kecamatan X yang mengalami konflik peran ganda dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan dalam sebuah keluarga. Bentuk hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan merupakan pengaruh negatif dengan nilai t-hitung sebesar -0,33. Artinya, semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, semakin rendah kepuasan pernikahan. Sebaliknya, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga, semakin tinggi kepuasan pernikahan.

Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) mengemukakan bahwa kepuasan pernikahan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga. Istri yang menangani *work-family conflict* dengan baik cenderung memiliki kepuasan pernikahan yang tinggi. Selanjutnya penelitian dari Wijayanti dan Indrawati (Handayani dan Harsanti, 2017) yang mana didapatkan hubungan yang negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja. Simpulan dari beberapa hasil penelitian di atas adalah *work family conflict* memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan pernikahan, dimana semakin tinggi *work family conflict* pada wanita yang bekerja maka kepuasan pernikahan akan semakin rendah.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *work family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan sumbangan pengaruh yang diberikan sebesar 20,84% yang berarti H1 diterima. Artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah *work-family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi *work family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar.
2. Variabel kepuasan pernikahan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar dengan nilai $p = 0,017$

$< 0,05$ dan sumbangan pengaruh sebesar 12,24% yang berarti H2 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan pernikahan, maka semakin rendah *work-family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan pernikahan, maka semakin tinggi *work-family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar

3. Variabel dukungan sosial secara bersama-sama dengan variabel kepuasan pernikahan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja di Kota Makassar dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$, dan besaran pengaruh yang diberikan 33,3% yang berarti H3 diterima dan sebesar 66,7% merupakan variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Pengaruh yang disumbangkan oleh variabel dukungan sosial lebih besar dibanding variabel kepuasan pernikahan, yang berarti apabila dukungan sosial dan kepuasan pernikahan yang diperoleh ibu yang bekerja di Kota Makassar tinggi, maka *work-family conflict* yang dialami semakin rendah.

Saran

Bagi Subjek Penelitian

1. Bagi ibu yang bekerja yang terkategori sedang dalam *work-family conflict*, diharapkan untuk dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan cara mengatur peran serta keterlibatan ibu secara berimbang antara urusan pekerjaan dan keluarga, sehingga tidak menimbulkan permasalahan ataupun konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dengan menerapkan jadwal atau merancang perencanaan terkait tugas kantor maupun tugas rumah tangga.
2. Bagi ibu yang bekerja dan berada pada kategori tinggi dalam *work-family conflict*, dapat mengikuti sesi pelatihan misal dalam hal manajemen waktu guna dapat mengfisienkan usaha yang diberikan untuk keluarga dan pekerjaan. Ibu dapat mengomunikasikan kembali bersama pasangan, keluarga, rekan kerja atau atasan mengenai solusi yang dapat dipilih agar ibu mampu mengatur kedua peran pekerjaan dan keluarga dengan baik. Selain itu, Ibu dapat meminta bantuan kepada profesional baik meminta bantuan dalam hal pengasuhan dan pekerjaan rumah tangga ataupun bantuan konsultasi kepada psikolog untuk menurunkan tingkat stres.
3. Bagi pasangan atau suami dari ibu yang bekerja diharapkan untuk dapat saling mengerti dan memahami peran satu sama lain. Suami dapat mengambil inisiatif untuk bekerja sama, berbagi tugas rumah tangga dan pengasuhan maupun saling berbagi emosi positif sehingga dapat membantu memaksimalkan peran ibu dalam rumah tangga dan pekerjaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan tema yang sama namun melibatkan variabel yang berbeda ataupun subjek yang berbeda, yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.
2. Dapat membuat model penelitian dengan metode analisis yang berbeda, misal dapat membuat salah satu variabel dalam penelitian ini sebagai variabel moderator dan menciptakan model penelitian yang baru.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang aplikatif atau berbentuk eksperimen guna semakin efisien dalam menurunkan *work-family conflict*.

Referensi

- Ardiyansyah, R. Y. & Meiyuntariningsih, T. 2016. Dukungan sosial suami, konflik peran ganda dan stress kerja wanita karir. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1), 92-98.
- Baron, R. A., & Byrne, D. 2002. *Sosial Psychology*: 10th Ed. (Terjemahan). Pearson.
- Dyoga, D. A., Herawati, T., & Defina. (2022). Quality of Marriages of Husband-Wife Families Working in the Formal Sector During the Covid-19 Pandemic as well as Work-Family Conflicts and Family Interactions That Occur. *Journal of Family Sciences*, 7(1), 56-70.
- Fowers, B. J. & Olson, D. H. 1993. ENRICH *Marital Satisfaction Tool*. *Journal of Family Psychology*, 7(2). 176-185.
- Fowers, B. J. & Olson, D. H. 1993. ENRICH *Marital Satisfaction Tool*. *Journal of Family Psychology*, 7(2). 176-185.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handayani, N. S., & Harsanti, I. (2017). Kepuasan pernikahan: Studi pengaruh konflik pekerjaan keluarga pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 95.
- Handayani, N. S., & Harsanti, I. (2017). Kepuasan pernikahan: Studi pengaruh konflik pekerjaan keluarga pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 95.
- Herawati, T., Kumalasari, B., Mustofa & Tyas, F. P. S. 2018. Dukungan sosial, interaksi keluarga, dan kualitas perkawinan pada keluarga suami istri bekerja. *Jurnal Ilmiah Keluarga dan Konseling*, 11(1), 1-12.
- Hill, E. J. 2005. Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of family Issues*. 26(6), 793-819.
- Jaenuddin, U., Tahrir, Jasmine, D., & Ramdani, Z. (2020). Work-Family Conflict Toward Marital Satisfaction With Self-Efficacy As A Moderator Variable. *Humanities & Sosial Sciences Reviews*, Vol 8(2), 373-380
- Khan, F., & Aftab, S. 2013. *Marital satisfaction and perceived sosial support as vulnerability factors to depression*. *American International Journal of Sosial Science*, 2(5). 99-107.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific sosial supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. 2014. Faktor demografi, konflik kerja-keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konseling*, 7(3). 133-142.
- Nugraha, P & Kustanti, E.R. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Empati*, 7(2), 794-801.
- Nugraha, S. A., & Rini, A. P. 2021. Hubungan antara dukungan sosial dan *work family balance* pada anggota polisi wanita di polda jatim. *Prosiding Seminar Nasional dan Call Paper Mahasiswa: Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid 19*. 117-123.
- Paramita, M. & Subudi, M. 2017. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intention melalui mediasi kepuasan kerja pada hoki bank cabang Gatot Subroto. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6441-6470. ISSN : 2302-8912
- Rahmayati, T. E. 2020. Konflik peran ganda pada wanita karir. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1). 152-165.
- Saman, A., & Dewi, E. M. P. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan dukungan suami terhadap stres konflik peran ganda dan kepuasan perkawinan padawanita karir. *Jurnal Psikologi: Teori dan Terapan*. 2(2), 93-101.
- Sarafino, E. P. & Smith, T. W. 2011. *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. 7th Ed. United States of America: John Wiley.

- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Sosial support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486–499. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
- Sofia, G. & Hatta, M. I. 2020. Hubungan *work family conflict* dengan kepuasan pernikahan pada ibu yang bekerja. *Prosiding Psikologi*. 341-347.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A Resource Perspective on the Work-Home Interface. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1-8.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1-8.
- Veronika, M. & Afdal, A. 2021. Analisis kepuasan pernikahan pada pasangan suami istri yang bekerja. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(1). 81-85
- Wijayanti, & Endang Sri Indrawati. (2016). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Penyuluh Di Kabupaten Purbalingga. *Empati*, 5(2), 282–286.
- Wijayanto, A. Y. & Fauziah, N. 2018. Kerja di genggamanku keluarga di hatiku *interpretative phenomenological analysis* tentang *work-family balance* pada ibu bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76-83.