

# ***Burnout* Sebagai Variabel Moderator Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Perempuan yang Bekerja**

**Rikza Fitrotul Umaroh, Ayu Dyah Hapsari**

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia  
rikza.fitrotul.umaroh.1808116@students.um.ac.id

Paper received: xx-xx-xxxx; revised: xx-xx-xxxx; accepted: xx-xx-xxxx

## **Abstract**

Dual role conflict is a conflict between roles that occurs due to an imbalance in carrying out two roles at once, namely roles in family and work more often experienced by women who are wives and mothers. This study aims to determine the relationship of dual role conflict with marital satisfaction in working women and to moderate the relationship with the burnout variable. The population in this study are women who work in Klojen District, Malang City. Sampling used purposive sampling and amounted to 114 people. The scale used in the study includes a modified ENRICH (Evaluation and Nurturing Relationship Issues, Communication and Happiness) Marital Satisfaction Scale (EMS Scale) ( $\alpha=0.967$ ,  $n=50$ ), modified Work-Family Conflict scale ( $\alpha=0.875$ ,  $n=50$ ), and modified The Maslach Burnout Inventory (MBI) ( $\alpha=0.889$ ,  $n=50$ ). Data analysis used *Spearman's rho* correlation and *Moderated Regression Analysis* (MRA). The results showed that dual role conflict had a significant negative relationship with marital satisfaction, the higher the dual role conflict, the lower the marital satisfaction of working women. In addition, burnout was able to moderate significantly by strengthening the relationship between dual role conflict and marital satisfaction. If the marital satisfaction is higher, the dual role conflict and burnout will be lower.

**Keywords:** burnout ; marital satisfaction; dual role conflict

## **Abstrak**

Konflik peran ganda merupakan konflik antar peran yang terjadi akibat ketidak seimbangan di dalam menjalankan dua peran sekaligus, yakni peran dalam keluarga dan pekerjaan yang lebih sering dialami oleh perempuan dengan status sebagai istri dan ibu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja dan memoderasi hubungan tersebut dengan variabel *burnout*. Populasi dalam penelitian adalah perempuan yang bekerja di Kecamatan Klojen, Kota Malang. Pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive* dan berjumlah 114 orang. Skala yang digunakan dalam penelitian meliputi modifikasi ENRICH (*Evaluation and Nurturing Relationship Issues, Communication and Happiness*) *Marital Satisfaction Scale* (EMS Scale) ( $\alpha=0,967$ ,  $n=50$ ), modifikasi skala *Work-Family Conflict* ( $\alpha=0,875$ ,  $n=50$ ), dan modifikasi *The Maslach Burnout Inventory* (MBI) ( $\alpha=0,889$ ,  $n=50$ ). Analisis data menggunakan korelasi *Spearman's rho* dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan, apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka semakin rendah kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja. Selain itu, *burnout* mampu memoderasi secara signifikan dengan memperkuat hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan. Apabila kepuasan pernikahan semakin tinggi maka konflik peran ganda dan *burnout* yang dimiliki akan semakin rendah.

**Kata kunci:** *burnout*; kepuasan pernikahan; konflik peran ganda

## **1. Pendahuluan**

Pernikahan merupakan ikatan yang terjalin antara laki-laki dan perempuan dalam rangka membangun rumah tangga. Setiap pasangan yang menikah tentu mengharapkan kebahagiaan, keharmonisan serta keberhasilan di dalam membina rumah tangganya. Salah

satu faktor penting yang menentukan keberhasilan hubungan pernikahan adalah kepuasan pernikahan. Menurut Burgess dan Locke (dalam Ardianita & Andayani, 2005) bahwa keberhasilan dalam pernikahan mencakup kebahagiaan suami istri, kepuasan pernikahan, penyesuaian pernikahan, awetnya pernikahan, penyesuaian seksual, dan kesatuan pasangan. Kepuasan pernikahan diartikan sebagai perasaan yang dirasakan secara subjektif oleh pasangan suami istri yang meliputi perasaan puas, bahagia, serta secara menyeluruh menyenangkan pada kehidupan pernikahannya (Olson dkk, 2019).

Menurut Ula (2015) untuk mewujudkan kepuasan pernikahan perlu adanya penyesuaian serta pembagian tanggung jawab dan peran yang tepat sebagai suami dan istri. Peran suami pada umumnya adalah memberikan nafkah kepada keluarga dalam rangka memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Menurut Dewi (dalam Putri & Lestari, 2015) suami berperan pula sebagai rekan bagi istri mulai menjadi teman di dalam suka dan duka, membantu meringankan tugas istri, hingga menyediakan waktu senggang yang berkualitas untuk anak-anak. Begitupun sebaliknya, istri juga berperan di dalam menyelesaikan tugas rumah, sebagai pendamping suami baik dalam hal menghadapi berbagai permasalahan, memberikan dorongan dan menjadi penyemangat bagi kemajuan suami, serta menjadi ibu yang dapat membimbing dan menjaga anak-anak.

Saat ini perempuan tidak hanya mengambil peran dalam ranah domestik (keluarga), tetapi juga telah mengambil bagian dalam ranah publik (pekerjaan). Sehingga selain menjadi istri sekaligus ibu rumah tangga di rumah, perempuan juga berperan sebagai wanita karir di luar rumah. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja formal pada perempuan di Indonesia sebanyak 36,2%. Dari 102,548 juta jiwa penduduk perempuan dengan usia 15 tahun ke atas, 64,86% perempuan berstatus menikah. Sehingga perempuan yang berstatus menikah dan bekerja di tahun 2021 tercatat sebanyak 66,515 juta jiwa (24,39% dari total penduduk) di Indonesia. Kedua peran yang disandang oleh perempuan tersebut dikenal sebagai peran ganda.

Ada beberapa keuntungan bekerja bagi perempuan yang telah menikah, di antaranya keadaan ekonomi membaik, sebagai sarana aktualisasi diri, dan menjadi model positif bagi perkembangan anak (Handayani, 2013). Namun di sisi lain dapat memicu terjadinya konflik antara peran keluarga dan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan resiko terhadap kerusakan rumah tangga. Menurut Dewi dan Basti (2008) ketidakmampuan memenuhi tuntutan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga dapat menimbulkan konflik berupa pertentangan, perselisihan, dan bahkan dapat berujung pada perceraian.

Tercatat oleh BPS kasus perceraian di Indonesia pada tahun 2016 berjumlah 365.633 dari 1.837.185 pasangan yang menikah. Sedangkan kasus perceraian di Jawa Timur pada tahun 2018 tercatat berjumlah 99.955 yang mengalami peningkatan 1,16% dibandingkan tahun 2016. Dari jumlah tersebut sebanyak 62.165 kasus merupakan gugatan cerai yang diajukan oleh pihak perempuan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2014) bahwa perceraian terjadi akibat prediktor ketidakpuasan pernikahan pada pasangan. Perceraian sering kali menjadi solusi akhir untuk pasangan yang putus asa dan tidak dapat menyelesaikan konflik di dalam pernikahan.

Selain memiliki tanggung jawab dalam keluarga, perempuan yang bekerja memiliki tanggung jawab di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sutrial (2021) ada berbagai tekanan dalam pekerjaan dan seringkali dunia kerja menjadi masalah bagi sebagian besar

pekerja perempuan, terutama yang menyandang status sebagai istri dan ibu rumah tangga akan mengalami kesulitan dalam membagi waktu pada salah satu perannya. Sulitnya menyeimbangkan kewajiban organisasi dan keluarga dapat memicu konflik dan mendorong terjadinya *burnout*. Selain itu, banyaknya tugas di dalam pekerjaan dapat menyebabkan pekerja untuk bekerja melebihi jam operasional yang ditetapkan. Keterlambatan jam pulang ke rumah khususnya bagi perempuan yang berkeluarga dapat menjadi masalah utama yang dapat memicu stres, konflik hingga *burnout*. Menurut penelitian oleh Pangastiti (2011) memperlihatkan bahwa tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan berlebih dapat memicu timbulnya stressor, apabila individu tidak dapat mampu mengatasi stressor tersebut, maka dapat berakibat pada kondisi *burnout*.

*Burnout* menurut Hera, dkk (2016) merupakan kondisi kelelahan kerja yang penyebabnya dapat melalui faktor lingkungan kerja, personal, atau keluarga. *Burnout* dapat memberikan dampak negatif terhadap kondisi psikis dan fisik seseorang. Pengaruh yang terjadi pada psikis di antaranya secara emosi mudah marah, frustrasi, merasa bersalah, kurang peduli pada orang lain maupun diri sendiri. Sedangkan dampak terhadap fisik di antaranya mudah letih, merasa tubuh semakin lemah, mengalami gangguan pencernaan, berat badan naik turun, susah tidur, dan napas pendek (Fabella, dalam Asih & Trisni, 2015). Menurut Verdian (dalam Sutrial, 2021) setiap individu rentan mengalami *burnout*, namun perempuan lebih rentan dibandingkan laki-laki. Hal tersebut terjadi karena perempuan dalam masyarakat memiliki tuntutan peran dalam keluarga yang lebih besar, akan tetapi di sisi lain memiliki tanggung jawab pada sejumlah beban kerja dari atasan. Darmawan dkk (2015) menjelaskan bahwa kecenderungan pada perempuan mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki karena perempuan mengandalkan perasaan yang menjadikan mudah tertekan, terlebih bagi perempuan yang telah menikah memiliki tanggung jawab pada suami dan anak sehingga beberapa kepentingan harus dilakukan yang mengakibatkan terjadinya tekanan fisik dan psikologis meningkat dan pada akhirnya terjadi kelelahan emosional (*burnout*).

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan yang pernah dilakukan memperlihatkan adanya hasil yang berbeda. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan antara lain oleh Wijayanti dan Indrawati (2016) dan Saudi, dkk (2018) menunjukkan terjadinya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Arah hubungan negatif memperlihatkan apabila konflik peran ganda yang dialami semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat kepuasan pernikahan yang dirasakan. Begitu pula sebaliknya, apabila konflik peran ganda semakin rendah maka kepuasan pernikahan semakin tinggi. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Muflichah (2006), serta Chasanah (2016) menunjukkan hasil tidak adanya hubungan negatif yang signifikan.

Adanya dua penelitian yang berbeda mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja dan memiliki dua peran sekaligus, yakni pada ranah domestik (keluarga) dan ranah publik (pekerjaan), serta memoderasi hubungan tersebut dengan *burnout*. Menurut Liana (2009) variabel moderator merupakan variabel yang mengakibatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi kuat atau lemah. Apabila *burnout* mampu berperan sebagai variabel moderator maka akan memodifikasi hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja, sehingga dapat diketahui keadaan *burnout* seperti apa yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kedua variabel tersebut. Kebaruan di dalam penelitian ini yakni belum adanya penelitian terdahulu

yang menggunakan variabel *burnout* untuk memoderasi hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan. Selain itu, sampel penelitian juga menjadi kebaruan pada penelitian ini.

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian, yakni (1) apakah terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja?, dan (2) apakah *burnout* mampu memoderasi hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja?. Sedangkan tujuan dari penelitian, di antaranya (1) untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja, dan (2) untuk mengetahui mampu atau tidaknya *burnout* memoderasi hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja.

### **Kepuasan Pernikahan**

Menurut Fowers dan Olson (dalam Radde dkk, 2021) kepuasan pernikahan merupakan bentuk evaluasi terhadap aspek atau area dalam suatu pernikahan yang terdiri atas isu kepribadian, komunikasi, penyelesaian konflik, pengelolaan keuangan, waktu luang, hubungan seksual, pengasuhan anak, keluarga dan teman, kesetaraan peran serta orientasi keagamaan. Sedangkan Nawaz, dkk (2014) mengartikan kepuasan pernikahan sebagai perasaan akan kesenangan yang dimiliki individu atas hubungan suami istri di dalam pernikahan, yang ditandai dengan saling perhatian, pengertian, dan penerimaan. Azeez (2013) menambahkan bahwa munculnya perasaan ini berdasarkan pada penilaian subjektif pada kualitas pernikahan secara menyeluruh, mencakup terpenuhinya harapan, kebutuhan, dan keinginan suami istri di dalam hubungan pernikahan. Kepuasan pernikahan dapat membantu untuk suatu hubungan pernikahan agar dapat bertahan lama dan mengurangi resiko terjadinya perceraian, di mana individu yang merasa puas dengan pernikahannya akan memiliki kualitas hidup yang lebih bahagia dan lebih baik (Levenson dalam Muslimah, 2014). Ada 10 aspek kepuasan pernikahan menurut Fowers dan Olson (1993) meliputi kepribadian, komunikasi, pemecahan masalah, manajemen keuangan, aktivitas bersama, hubungan seksual, kehadiran anak dan pengasuhan, keluarga dan teman, kesamaan peran, dan orientasi keagamaan.

### **Konflik Peran Ganda**

Greenhaus dan Beutell (dalam Amelia & Ramadhani, 2021) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik antar peran yang terjadi akibat tekanan dari keluarga maupun pekerjaan yang saling bertentangan, sehingga terjadi ketidak seimbangan ketika menjalankan peran dalam keluarga maupun pekerjaan. Sedangkan menurut Frone (2000) konflik peran ganda merupakan konflik peran yang terjadi dimana pada satu sisi seseorang harus memperhatikan keluarga secara utuh dan di sisi lain harus menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja, sehingga mengakibatkan kesulitan di dalam membedakan antara keluarga yang mengganggu pekerjaan atau sebaliknya. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada tiga aspek dalam konflik peran ganda, yakni konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*).

## **Burnout**

Maslach dan Jackson (dalam Bruyneel dkk, 2021) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang disebabkan oleh stressor di tempat kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya capaian diri. Cherniss (dalam Prijayanti, 2015) mendeskripsikan seseorang yang mengalami *burnout* akan merasakan kehilangan motivasi dan putus asa. Berbeda dengan seseorang yang mengalami *stress*, mereka akan cenderung berperilaku berlebihan secara emosional. Sehingga dapat diartikan bahwa *stress* yang berkepanjangan dapat berpotensi *burnout*, namun *burnout* belum tentu disebabkan oleh *stress*. Sari (2014) juga menjelaskan bahwa *burnout* diakibatkan oleh timbulnya *stress* berkepanjangan dan intensitas cukup tinggi yang ditandai adanya kelelahan secara emosional, mental, dan fisik serta rendahnya perasaan berharga pada diri sendiri sehingga individu merasa terpisah dengan lingkungannya. *Burnout* menurut Maslach dan Jackson (1981) terdiri atas tiga aspek meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), capaian diri (*personal accomplishment*), dan depersonalisasi (*depersonalization*).

Perempuan yang bekerja memiliki tanggung jawab peran ganda sebagai pekerja, istri, dan ibu. Peran ganda menuntut perempuan untuk memiliki tanggung jawab dan peran lebih yang tentu tidak mudah untuk dilakukan. Menurut Wijayanti dan Indrawati (2016) seorang akan cenderung menghabiskan waktu lebih untuk menjalankan satu peran yang dianggap penting. Apabila peran tersebut tidak dapat terorganisir dengan baik maka dapat mengakibatkan konflik pada salah satu peran, yakni peran pada pekerjaan atau keluarga. Pada kenyataannya peran ganda perempuan dalam pelaksanaannya menimbulkan masalah yang tidak sedikit (Soeharto dalam Riskasari, 2016). Salah satu imbas akibat konflik peran ganda yakni tingkat kepuasan pernikahan yang dirasakan, seringkali kasus gugat cerai dilakukan oleh istri yang bekerja mengindikasikan terjadinya ketidakpuasan dalam pernikahan (Hermaleni, 2018).

Perempuan yang bekerja mengalami sejumlah efek psikologis dan implikasi klinis ketika melakukan negosiasi dengan konflik internal dan eksternalnya (Simon, 2002). Menurut Riskasari (2016) intensitas konflik peran ganda tinggi dapat mengakibatkan peningkatan stres, depresi, peningkatan keluhan fisik, serta tingkat energi rendah yang berdampak pada penurunan kinerja. Apabila konflik tidak ditangani dengan tepat dapat menempatkan perempuan dalam keadaan serba salah yang mengakibatkan tekanan jiwa (stres). Zamralita dan Ruvina (2007) menjelaskan bahwa perasaan bersalah akibat konflik peran ganda dapat mengakibatkan *burnout* yang dapat memberikan dampak pada performa kerja.

*Burnout* biasanya dialami oleh pekerja dengan intensitas kerja yang cukup tinggi dan adanya tekanan yang berat dari tempat kerja. Kondisi *burnout* yang terjadi pada pekerja apabila tidak segera ditangani dapat mengakibatkan stres berkepanjangan yang berdampak pada kelelahan secara fisik dan non fisik sehingga menjadikan pekerja terpisah dari lingkungan kerjanya (Lhutan, 2010). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan, yakni (1) konflik peran ganda berhubungan negatif dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja, dan (2) *burnout* mampu memoderasi hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja.

## 2. Metode

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian terdiri atas tiga, yakni modifikasi ENRICH (*evaluation and Nurturing relationship issues, communication and happiness*) Marital Satisfaction Scale (EMS Scale) dikembangkan oleh Fowers dan Olson (1993) digunakan untuk mengukur kepuasan pernikahan, skala modifikasi *Work-Family Conflict* dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) dengan menggunakan teori serta dimensi dari Greenhouse dan Beutell (1985) untuk mengukur konflik peran ganda, dan modifikasi The Maslach *Burnout Inventory* (MBI) dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) digunakan mengukur *burnout*. Proses modifikasi skala menggunakan analisis dari Norman dan Sjetne (dalam Tahrir dkk, 2021) yang dilakukan melalui 5 tahap, yaitu (1) uji validitas konten, (2) analisis uji beda item, (3) analisis konfirmatori, (4) uji validitas dengan pendekatan multidimensional, dan (5) uji reliabilitas. Ketiga skala tersebut menggunakan metode penskalaan bentuk *likert* dengan rentang nilai 1 sampai 4.

Hasil uji validitas konten pada modifikasi skala EMS menghasilkan nilai validitas berkisar antara 0,75-1, modifikasi skala *work-family conflict* nilai validitas antara 0,75-1, dan modifikasi MBI mendapatkan nilai validitas antara 0,75-1. Karena nilai *Aiken V* > 0,50 maka ketiga skala tersebut dinyatakan valid secara konten, berarti bahwa menurut panel ahli item yang terdapat pada modifikasi skala dapat mengukur atribut yang hendak diukur. Pada uji daya beda item, modifikasi skala EMS terdapat 37 dari 40 item yang memiliki nilai  $r \geq 0,30$ , modifikasi skala *work-family conflict* ada 17 dari 18 item mendapatkan nilai  $r \geq 0,30$ , dan modifikasi MBI ada 20 dari 27 item mendapatkan nilai  $r \geq 0,30$ . Item-item tersebut merupakan item yang memiliki daya beda baik, sedangkan item dengan nilai  $r < 0,30$  merupakan item yang tidak mempunyai daya beda baik. Pada modifikasi skala EMS, item yang tidak memiliki daya beda baik harus dibuang.

Pada hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA) pada modifikasi skala *work-family conflict* terhadap 3 aspek, nilai faktor loading < 0,51 pada aspek pertama, yakni konflik berdasarkan waktu terdapat 3 dari 6 item, aspek kedua yakni konflik berdasarkan tekanan ada 2 dari 6 item, dan aspek ketiga yaitu konflik berdasarkan perilaku terdapat 2 dari 6 item. Pada modifikasi MBI terhadap 3 aspek, nilai faktor loading < 0,51 pada aspek pertama, yakni kelelahan emosional terdapat 5 dari 9 item, aspek kedua yaitu capaian diri terdapat 1 dari 9 item, dan aspek ketiga yakni depersonalisasi ada 5 dari 9 item. Item-item yang memiliki nilai faktor loading < 0,51 harus dibuang karena tidak bisa digunakan mengukur variabel yang hendak diukur.

Hasil uji validitas multidimensi menggunakan pendekatan konsistensi internal, pada modifikasi EMS aspek kepribadian ( $\alpha = 0,704$ ), kesamaan peran ( $\alpha = 0,857$ ), komunikasi ( $\alpha = 0,777$ ), pemecahan masalah ( $\alpha = 0,767$ ), manajemen keuangan ( $\alpha = 0,856$ ), aktivitas bersama ( $\alpha = 0,563$ ), hubungan seksual ( $\alpha = 0,736$ ), kehadiran anak dan pengasuhan ( $\alpha = 0,596$ ), keluarga dan teman ( $\alpha = 0,725$ ), dan orientasi keagamaan ( $\alpha = 0,777$ ). Pada modifikasi skala *work-family conflict*, aspek konflik berdasarkan waktu ( $\alpha = 0,675$ ), konflik berdasarkan tekanan ( $\alpha = 0,764$ ), dan aspek berdasarkan perilaku ( $\alpha = 0,843$ ). Pada modifikasi MBI, aspek kelelahan emosional ( $\alpha = 0,797$ ), capaian diri ( $\alpha = 0,86$ ), dan depersonalisasi ( $\alpha = 0,734$ ). Ketiga alat ukur memperoleh nilai validitas kategori sangat tinggi ( $0,80 < \alpha \leq 100$ ), tinggi ( $0,60 < \alpha \leq 0,80$ ), dan sedang ( $0,40 < \alpha \leq 0,60$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hasil modifikasi ketiga skala dapat digunakan untuk mengukur atribut yang diukur. Sedangkan pada hasil uji

reliabilitas pada modifikasi skala EMS ( $\alpha = 0,967$ ), modifikasi skala *work-family conflict* ( $\alpha = 0,875$ ), serta modifikasi MBI ( $\alpha = 0,889$ ), berarti bahwa ketiga skala hasil modifikasi memiliki konsistensi yang sangat baik.

Penelitian dilakukan di Kota Malang dengan populasi perempuan yang bekerja di Kecamatan Klojen. Berdasarkan data dari BPS tingkat partisipasi kerja perempuan di Malang sebesar 55,10%, mengalami peningkatan sebesar 2,3% pada Agustus 2020. Selain itu, di Kecamatan Klojen, Kota Malang memiliki sektor lapangan pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan perempuan sebagai pekerja (Zubaidy & Waseso, 2018). Penelitian menggunakan sampling non probabilitas dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Lemeshow untuk populasi yang tidak diketahui, yakni jumlah sampel minimal 100 orang dengan kriteria, di antaranya (1) bekerja minimal satu tahun, (2) berstatus menikah, dan (3) memiliki anak. Pengumpulan data dilakukan dalam bentuk survei menggunakan kuesioner.

Pada proses analisis data terdiri atas tiga, yakni (1) analisis deskriptif, (2) uji asumsi, meliputi uji normalitas dan uji linearitas, dan (3) uji hipotesis, meliputi analisis korelasi *Spearman's rho* dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Teknik statistik deskriptif menurut Hikmawati (2017) bertujuan mendeskripsikan data hasil penelitian tanpa memiliki maksud membuat kesimpulan secara umum, dalam hal ini analisis deskriptif bertujuan mendeskripsikan hasil penelitian yang meliputi kepuasan pernikahan, konflik peran ganda dan *burnout* pada perempuan yang bekerja. Analisis dihitung melalui mean dan standar deviasi masing-masing variabel guna mengklasifikasikan skor subjek sesuai dengan norma kelompok yang telah ditentukan. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah sebaran data skor pada variabel penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Variabel dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai  $p > 0,05$  (Ghozali, 2018). Uji normalitas dilakukan pada ketiga variabel penelitian menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Sedangkan uji linearitas menurut Winarsunu (2015) bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan dependen. Menurut Ghozali (2018) bahwa hubungan antar variabel dinyatakan linear ketika diperoleh nilai  $p > 0,05$  dan  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ .

Uji *Spearman's rho* merupakan uji korelasi non parametrik yang dimaksudkan untuk menghitung atau menentukan tingkat hubungan atau korelasi antara dua variabel, yakni variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Winarsunu, 2015). Apabila nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka dinyatakan terdapat hubungan antar variabel, dan sebaliknya dengan ketetapan taraf signifikansi 5%. Pada uji MRA terdiri atas tiga bagian, yakni (1) analisis regresi moderasi, dilakukan dengan metode statistik *moderated regression analysis* dengan uji residual. Analisis residual digunakan untuk menguji deviasi atau penyimpangan dari model, berfokus pada *lack of fit* atau ketidakcocokan yang didapatkan dari deviasi hubungan linier antar variabel independen yang ditunjukkan oleh nilai residual yang terdapat dalam regresi (Ghozali, 2013), (2) analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dimana menurut Ghozali (2005) analisis koefisien determinasi bertujuan mengetahui kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki kisaran nilai antara nol dan satu, apabila didapatkan nilai semakin kecil maka variabel bebas memiliki kemampuan sangat terbatas dalam menerangkan variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai yang dihasilkan mendekati satu maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel terikat. Dan (3) uji hipotesis statistik t, bertujuan mengetahui apakah secara individual variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut merupakan uraian demografi 114 responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

**Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden**

Variabel	Kategori	F	%	Variabel	Kategori	F	%	
Usia (Tahun)	22-27	18	0,9	Pekerjaan	Guru/PNS/ASN	33	28,9	
	28-33	20	15,8		Wirausaha/Pedagang	32	28,1	
	34-39	14	17,5		Wiraswasta	28	24,6	
	40-45	14	12,3		Swasta	11	9,6	
	46-51	16	12,3		Marketing/Sales	2	1,8	
	52-57	19	14		-	8	7	
	58-63	9	16,7		Hari Kerja	Senin - Jum'at	23	20,2
	64-69	3	7,9			Senin - Sabtu	32	28,1
-	1	2,6	Senin - Minggu	20		17,5		
			Fleksibel	13		11,4		
Usia Pernikahan (Tahun)	1-6	31	27,2	Lainnya	10	8,8		
	7-12	20	17,5	-	16	14		
	13-18	12	10,5	Masa Kerja (Tahun)	1-5	45	39,5	
	19-24	11	9,6		6-10	20	17,5	
	25-30	21	18,4		11-15	15	13,2	
	31-36	6	5,3		16-20	8	7	
	37-42	6	5,3		21-25	4	3,5	
	43-48	2	1,8		26-30	3	2,6	
-	5	4,4	31-35		6	5,3		
			36-40		2	1,8		
Jumlah Anak	1	36	31,6	41-45	1	0,9		
	2	45	39,5	-	10	8,8		
	3	25	21,9	Penghasilan (Rp/Bulan)	< 500.000	26	22,8	
	4	4	3,5		500.000 - 2.000.000	51	44,7	
	5	4	3,5		2.000.000 - 5.000.000	20	17,5	
	Jam Kerja Harian (Jam)	2-4	3		2,6	>5.000.000	11	9,6
5-7		23	20,2		-	6	5,3	
8-10		52	45,6					
11-13		10	8,8					
14-16		9	7,9					
17-19		2	1,8					
20-22		0	0					
23-25		1	0,9					
Lainnya		5	4,4					
-		9	7,9					

Berdasarkan data demografi tersebut, mayoritas responden berusia 28-33 tahun (20 responden dengan persentase 15,8%), usia pernikahan mayoritas berada pada interval 1-6 tahun (31 responden dengan presentase 27,2%). Anak yang dimiliki mayoritas berjumlah 2 (45 responden dengan presentase 39,5%), jam kerja harian mayoritas 8-10 jam (52 responden dengan presentase 45,6%), mayoritas pekerjaan sebagai guru/PNS/ASN (33 responden dengan persentase 28,9%), hari kerja mayoritas senin-sabtu (32 responden dengan persentase 28,1%), masa kerja terbanyak pada interval 1-5 tahun (45 responden dengan persentase 39,5%), serta penghasilan mayoritas sebesar Rp.500.000; - Rp.2.000.000; (51 responden, persentase 44,7%).

Hasil analisis deskriptif dari variabel-variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 2. Rangkuman Statistik**

Variabel	N	Max	Min	Mean	SD
Kepuasan Pernikahan	114	148	37	92,5	18,5
Konflik Peran Ganda	114	44	11	27,5	5,5
<i>Burnout</i>	114	64	16	40	8

**Tabel 3. Kategorisasi Data Menggunakan Norma Hipotetik**

Tingkat Kategorisasi	Kepuasan Pernikahan			Konflik Peran Ganda			<i>Burnout</i>		
	Batas	N	%	Batas	N	%	Batas	N	%
Rendah	$X < 74$	1	0,9	$X < 22$	26	22,8	$X < 32$	52	45,6
Sedang	$74 \leq X < 111$	41	35,9	$22 \leq X < 33$	85	74,6	$32 \leq X < 48$	62	54,4
Tinggi	$111 \leq X$	72	63,2	$33 \leq X$	3	2,6	$48 \leq X$	0	0

Berdasarkan hasil kategorisasi data memperlihatkan sebagian besar perempuan yang bekerja mempunyai tingkat kepuasan pernikahan tinggi (72 responden dengan presentase 63,2%). Konflik peran ganda yang dialami perempuan bekerja berada pada kategori sedang (85 responden dengan presentase 74,6%). Sedangkan *burnout* berada pada kategori sedang (62 responden dengan presentase 54,4%).

Hasil uji asumsi terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sebaran Data**

Variabel	P	Keterangan
Kepuasan Pernikahan	0,013	Tidak Berdistribusi Normal
Konflik Peran Ganda	0,000	Tidak Berdistribusi Normal
<i>Burnout</i>	0,000	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan pernikahan menghasilkan nilai  $P 0,013 < 0,05$ , variabel konflik peran ganda mendapatkan nilai  $P 0,000 < 0,05$ , dan variabel *burnout* memperoleh nilai  $P 0,000 < 0,05$ . Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data ketiga variabel tidak berdistribusi secara normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan**

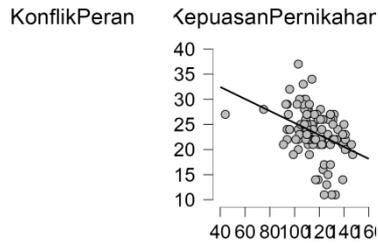
Variabel	Deviasi Linearitas		Keterangan
	F	P	
Konflik Peran Ganda – Kepuasan Pernikahan	0,438	0,981	Linear

Pada hasil uji linearitas menghasilkan nilai F hitung  $0,438 < 1,68$  dari F tabel (20,92), sedangkan pada nilai P sebesar  $0,981 > 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan linear antara variabel konflik peran ganda dengan variabel kepuasan pernikahan.

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Spearman's rho**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	$\rho$	P
Kepuasan Pernikahan	Konflik Peran Ganda	-0,416	$< 0,001$

Gambar 1. Scatter Plot Hasil Uji Korelasi *Spearman's rho*

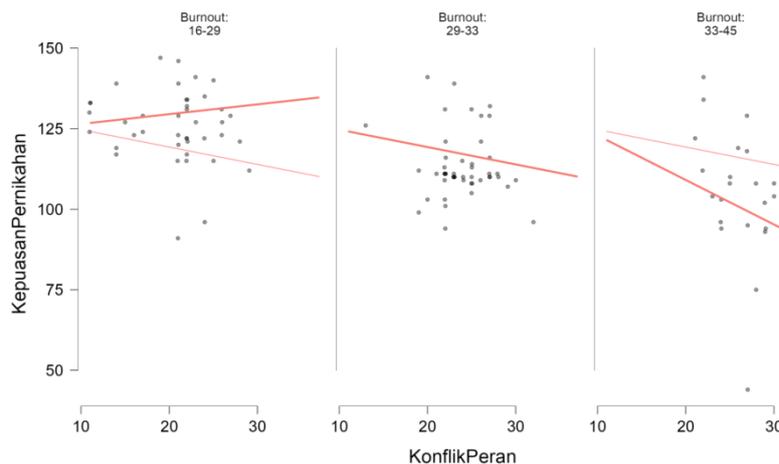


Berdasarkan hasil analisis uji *Spearman's rho* deiperoleh nilai  $\rho$  sebesar -0,416. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\rho$  tabel dimana  $0,416 > 0,165$ , artinya terdapat hubungan antara variabel konflik peran ganda dengan variabel kepuasan pernikahan. Koefisien korelasi negatif menunjukkan terjadinya perubahan arah yang berlawanan antara variabel konflik peran ganda dengan variabel kepuasan pernikahan, artinya apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka kepuasan pernikahan semakin rendah, dan sebaliknya apabila konflik peran ganda bernilai rendah maka kepuasan pernikahan akan semakin tinggi (sepaimana pada *scatter plot*). Di samping itu, nilai  $P < 0,001$  yang memiliki arti bahwa hubungan mempunyai nilai yang signifikan, maka  $H_0$  ditolak. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa secara parsial konflik peran ganda memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan.

Tabel 7. Hasil Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Unstandarized Coefficient	t hitung	P
Konflik Peran Ganda x <i>Burnout</i>	Kepuasan Pernikahan	-0,091	-2,190	0,031
Konstanta		: 108.062		
R Square ( $R^2$ )		: 0,336		

Gambar 2. Scatter Plot Hasil Uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*



Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$X_1X_2 = c - bY$$

Konflik Peran Ganda x *Burnout* = 108.062 – 0,091 x Kepuasan Pernikahan

Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta 108.062 memiliki arti bahwa nilai absolut residual variabel konflik peran ganda dan *burnout* yang akan didapatkan adalah 108.062 apabila nilai variabel kepuasan pernikahan memiliki nilai yang konstan. Sedangkan pada hasil koefisien regresi bernilai -0,091 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan pernikahan naik maka akan menurunkan absolut residual variabel konflik peran ganda dan *burnout* sebesar 0,091. Arah hubungan negatif memiliki arti bahwa semakin rendah absolut residual variabel konflik peran ganda dan *burnout* maka variabel kepuasan pernikahan semakin tinggi. Apabila absolut residual variabel konflik peran ganda memiliki nilai sedang maka kepuasan pernikahan yang didapatkan akan bernilai sedang. Begitu pula semakin tinggi absolut residual variabel konflik peran ganda dan *burnout* yang diperoleh maka nilai variabel kepuasan pernikahan akan semakin rendah (sebagaimana ditunjukkan oleh *scatter plot*). Dengan demikian, semakin rendah nilai absolut residual yang didapatkan maka akan meningkatkan variabel *burnout* sehingga *burnout* sebagai variabel moderator dapat memperkuat hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan.

Pada koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,336, artinya variabel residual konflik peran ganda dan *burnout* mampu menjelaskan variabel kepuasan pernikahan sebesar 33,6%, selebihnya dijelaskan faktor lain di luar penelitian. Pada pengujian hipotesis 2 mendapatkan nilai -t hitung sebesar  $-2,190 < -1,658$  nilai -t tabel dengan menghitung derajat bebas residual  $(n-k-1) 114-2-1 = 111$  dengan tingkat signifikansi 5%. Karena -t hitung < -t tabel dan nilai P yang diperoleh sebesar  $0,031 < 0,05$  maka artinya  $H_0$  ditolak. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa kesesuaian variabel konflik peran ganda dengan variabel moderating *burnout* mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* mampu memperkuat hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan secara signifikan.

### 1.1. Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa perempuan dengan konflik peran ganda tinggi cenderung merasa kurang puas terhadap kehidupan pernikahannya. Begitu pun sebaliknya, ketika perempuan hanya mengalami sedikit konflik dari peran ganda yang dijalani akan merasakan kepuasan pernikahan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Trifani dan Hermaleni (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda pada wanita bekerja maka kepuasan pernikahan yang dirasakan semakin rendah, dan sebaliknya apabila konflik peran ganda rendah maka kepuasan pernikahan akan tinggi. Begitu pun hasil penelitian dari Sofia dan Hatta (2020) memperlihatkan hasil yang serupa.

Apabila ditinjau dari data demografi, responden penelitian dengan konflik peran ganda tinggi terjadi kemiripan dari segi hari kerja (6-7 hari), jam kerja (7-12 jam) dan pendapatan (<Rp.500.000.–Rp.2.000.000). Menurut Rahayuningsih (2013) konflik peran ganda dapat dipengaruhi oleh enam faktor, meliputi kelebihan jam kerja, waktu dan tegangan, fleksibilitas jam kerja, jumlah anggota keluarga, usia anak, dan tingkat dukungan sosial. Sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, perempuan harus berusaha untuk menjalankan kedua perannya dengan baik. Perempuan yang aktif bekerja akan kesulitan memenuhi tugasnya sebagai istri dan ibu secara penuh, seperti terpaksa mengerjakan pekerjaan ketika bersantai dengan keluarga atau tetap bekerja meskipun anak sakit. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya konflik ketika

perempuan tidak dapat mengorganisir perannya dan membagi waktu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja (Apollo & Cahyadi, 2012).

Pada hasil perhitungan per-aspek dalam kepuasan pernikahan, responden cenderung mendapatkan skor tinggi pada aspek hubungan seksual, kesamaan peran, kehadiran anak dan pengasuhan, manajemen keuangan, kepribadian, komunikasi, dan pemecahan masalah. Aspek-aspek tersebut yang menyebabkan perempuan yang bekerja memiliki kemampuan menghadapi konflik peran ganda yang dijalani. Menurut penelitian dari Larasati (2013) bahwa upaya yang perlu dilakukan mencapai kepuasan pernikahan yakni dengan komunikasi seperti diskusi bersama pasangan tentang urusan rumah tangga dan kesediaan untuk saling mendengarkan, adanya pembagian tugas-tugas rumah, menyelesaikan kesulitan yang dialami bersama, saling menerima satu sama lain dalam keadaan apapun, serta mengatur masalah finansial bersama-sama. Hal di atas menunjukkan bahwa ketika pasangan suami istri mampu memahami dan bekerja sama, akan meminimalisir permasalahan dalam rumah tangga sehingga akan menjaga rasa kepuasan dalam kehidupan pernikahan meskipun perempuan berstatus sebagai istri, ibu dan pekerja. Sejalan dengan penelitian dari Forste dan Fox (2008) bahwa keterlibatan suami pada pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan pernikahan yang dirasakan oleh istri. Selain itu menurut Saxton (dalam Larasati, 2013) bahwa kepuasan pernikahan belum tercapai apabila kebutuhan materil, seksual, serta psikologis belum terpenuhi. Dengan demikian, penting bagi perempuan untuk meminimalkan terjadinya konflik dari peran ganda yang dijalani, baik konflik berdasarkan waktu, tekanan, maupun perilaku untuk dapat mencapai kepuasan dalam kehidupan pernikahan.

### **1.2. *Burnout* Sebagai Variabel Moderator Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kehadiran *burnout* sebagai variabel moderator mampu memperkuat hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan. Pekerja perempuan yang mengalami *burnout* akan merasakan konflik peran ganda yang dijalani sehingga menimbulkan perasaan kurang puas terhadap kehidupan pernikahannya. Sebaliknya apabila *burnout* yang terjadi rendah, maka konflik peran ganda akan semakin kecil dan perempuan yang bekerja akan cenderung merasa puas dengan pernikahannya.

Pada penelitian Muflichah (2006) dan Chasanah (2016) yang memperlihatkan tidak adanya hubungan negatif yang signifikan. Muflichah (2006) menjelaskan lebih lanjut bahwa tidak adanya hubungan negatif yang signifikan terjadi karena sebagian besar responden menganggap bahwa pekerjaan menjadi bagian yang penting untuk membantu finansial keluarga. Selain itu pernikahan juga kehidupan yang diinginkan oleh responden, sehingga antara kehidupan keluarga dan pekerjaan sama-sama dianggap berarti. Sedangkan pada penelitian Chasanah (2016) menyebutkan bahwa tidak adanya hubungan negatif yang signifikan disebabkan oleh usia pernikahan yang tidak seimbang pada responden. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak adanya hubungan negatif yang signifikan dapat terjadi akibat perempuan yang bekerja tidak mengalami adanya konflik dari peran ganda yang dijalani. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa kehadiran *burnout* sebagai *moderating* hubungan keduanya, mampu menaikkan angka konflik peran ganda ketika terjadi *burnout* yang menyebabkan penurunan pada kepuasan pernikahan.

Berdasarkan perhitungan aspek pada *burnout*, responden memiliki nilai tinggi pada aspek capaian diri. Penurunan capaian diri mengacu pada evaluasi diri yang negatif terhadap kinerja yang terjadi terus menerus dan memiliki efikasi diri serta profesionalitas yang rendah (Maslach dalam Bruyneel, 2021). Menurut hasil penelitian terhadap perawat di rumah sakit oleh Nining dkk (2021) bahwa *burnout* yang teridentifikasi adalah penurunan pencapaian diri yang meliputi penurunan kinerja dan produktivitas, perawat tidak lagi termotivasi untuk mengupayakan pelayanan terbaik yang menyebabkan terlewatnya beberapa asuhan (*missed care*) dan terjadi *clinical error* akibat ketidaktepatan. Aspek tersebut dapat memperkuat terjadinya konflik peran ganda yang dirasakan perempuan yang bekerja. Selaras dengan hasil penelitian dari Putri dan Mulyana (2019) bahwa *burnout* dapat terjadi karena adanya konflik peran yang dirasakan seperti terlalu banyak tuntutan yang dialami, beban pekerjaan di rumah atau di tempat kerja, serta tingginya harapan yang diinginkan.

Menurut Sari (2014) terjadinya *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi faktor organisasi, pekerjaan, kepribadian, dan individu. Faktor organisasi, meliputi gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kekuatan struktur. Pada faktor pekerjaan dapat terjadi ketika mengalami *stress* yang disebabkan adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan. Sedangkan berdasarkan faktor kepribadian, individu dengan beberapa kepribadian lebih rentan mengalami *burnout*, diantaranya individu dengan konsep diri rendah, perilaku tipe A (gaya hidup penuh tekanan waktu, pekerja keras, kompetitif), individu yang introvert, *locus of control* eksternal (keyakinan bahwa kekuatan dari luar menentukan keberhasilan dan kegagalan), individu yang fleksibel. Pada faktor individu meliputi status pernikahan, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Pada status pernikahan, *burnout* lebih rentan terjadi pada individu yang belum menikah terlebih bagi laki-laki, tetapi individu yang telah menikah dapat beresiko apabila pernikahannya kurang harmonis atau tidak mendapatkan dukungan sosial dari pasangan. Berdasarkan faktor usia *burnout* dapat dialami oleh pekerja dengan tanpa batasan usia, akan tetapi pekerja dengan usia muda lebih rentan dari pada pekerja yang berusia tua. Tingkat *burnout* yang terjadi pada responden mengarah pada kategori sedang, apabila dianalisis melalui data demografi, responden penelitian memiliki usia bervariasi, terdiri atas usia dewasa awal hingga pertengahan yang mendominasi. Menurut Darmawan dkk (2015) bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat *burnout* lebih tinggi dari pada laki-laki. Pada tingkat pendidikan, *burnout* sering dialami pada pekerja dengan pendidikan yang rendah (Maslach dan Jackson, 1981). Dengan demikian jika perempuan yang bekerja kurang mengalami hambatan pada faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, maka dapat meminimalisir adanya konflik peran ganda yang dialami sehingga kehidupan pernikahan lebih memuaskan.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja di Kecamatan Klojen ( $\rho = -0,416$ ,  $P < 0,001$ ). Hal ini berarti bahwa apabila konflik peran ganda yang dirasakan rendah, maka kepuasan pernikahan semakin tinggi, begitu pun sebaliknya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah kepuasan pernikahan yang dirasakan. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa *burnout* mampu memoderasi hubungan negatif konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan secara signifikan dengan memperkuat hubungan tersebut. Artinya, apabila *burnout* sebagai variabel moderator mengalami kenaikan maka nilai absolut residual *burnout* dan konflik peran ganda semakin tinggi dan kepuasan pernikahan akan bernilai rendah sehingga menyebabkan hubungan



- 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. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.7.2.176>
- Forste, R., & Fox, K. (2008). Gender Roles, Household Labor, and Family Satisfaction: A Cross-National Comparison. Brigham Young University: Department of Sociology
- Frone, M.R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorder: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 888-895. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J.H., & Beutell. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi, 21*(2), 90-101. Retrieved from <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/viewFile/7373/5740>
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management, 1*(1), 119-135. <https://doi.org/10.37531/mirai.v1i1.9>
- Hermaleni, T. (2018). Perbedaan Kepuasan Pernikahan Ditinjau dari Ideologi Gender pada Istri yang Bekerja. *Jurnal RAP, 9*(2), 185-194. <https://doi.org/10.24036/rapun.v9i2.102214>
- Hikmawati, F. (2018). Metodologi Penelitian. Depok: Rajawali Pers
- Larasati, A. (2013). Kepuasan Perkawinan pada Istri ditinjau dari Keterlibatan Suami dalam Menghadapi Tuntutan Ekonomi dan Pembagian Peran dalam Rumah Tangga (Skripsi). Retrieved from <https://repository.unair.ac.id/106607>
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK, 14*(2), 90-97. Retrieved from <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fti1/article/view/95/90>
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113. doi:<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Muflichah, S. (2006). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita dengan Kepuasan Pernikahan (Skripsi). Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/11402>
- Muslimah, A.I. (2014). Kepuasan Pernikahan Ditinjau dari Keterampilan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 7*(2), 15-22. Retrieved from <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/473>
- Nawaz, S., Javeed, S., Haneef, A., Tasaur, B., & Khalid, I. (2014). Perceived Social Support and Marital Satisfaction Among Love and Arranged Marriage Couples. *International Journal of Academic Research and Reflection, 2*(2), 41-50. Retrieved from <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2014/01/PERCEIVED-SOCIAL-SUPPORT-AND-MARITAL-SATISFACTION-AMONG-LOVE-AND-ARRANGED-MARRIAGE-COUPLES.pdf>
- Nining, S., Hariyati, R.T.S., Rahman, L.O.A., & Rayatin, L. (2021). Psikoterapi Pemberdayaan: Berbagi Tiga Hal Baik untuk Mengatasi Burnout Perawat di Era COVID-19. *Journal of Telenursing, 3*(2), 687-698. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2985>
- Olson, D.H., Defrain, J., & Skorgand, L. (2019). *Marriage and Families: Intimacy, Diversity, and Strengths*, Ninth Edition. New York: Mc Graw Hill

- Pangastiti, N.K. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout pada Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Jiwa (Thesis). Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/29408/>
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Karyawan PT. X (Sripsi). Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/30104>
- Putri, A., & Mulyana, O.P. (2019). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Kecenderungan Burnout pada Perawat RSUD Pamekasan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1-6. Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/40/article/view/29294>
- Putri, D.P.K., & Lestari, S. (2015). Pembagian Peran dalam Rumah Tangga pada Pasangan Suami Istri Jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 16(1), 72-85. <https://doi.org/10.23917/humaniora.v16i1.1523>
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik Peran Ganda pada Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Psikososial*, 5(2), 73-86. Retrieved from <https://www.researchgate.net/profile/IdhaRahayuningsih/publication/320531981>
- Radde, H.A., HM, R., & Purwasetiawatik, T.F. (2021). Cinta Sebagai Mediator Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Pernikahan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 44-53. Retrieved from <https://journal.unibos.ac.id/jpk/article/download/1246/791>
- Riskasari, W. (2016) Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Jurnal Psikologi Islam*, 7(2), 74-81. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v7i2.840>
- Saputra, F., Hartati, N., & Aviani, Y.I. (2014). Perbedaan Kepuasan Pernikahan Antara Pasutri yang Serumah dan Terpisah dari Orangtua/Mertua. *Jurnal RAP*, 5(2), 136-145. <https://doi.org/10.24036/rapun.v5i2.6628>
- Sari, E.A.R. (2014). Hubungan Antara Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja dan Persepsi Beban Kerja dengan Burnout (Skripsi). Retrieved from <http://digilib.uinsby.ac.id/299/>
- Saudi, A.N.A., Khumas, A., & Anwar H. (2018). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Perempuan Pekerja di Kota Makassar. *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Perempuan 2018*, 5-12. Retrieved from <http://eprints.unm.ac.id/9764/1/PROSIDING%20PEMBERDAYAAN%20PEREMPUAN%20MAKASSA.R.pdf#page=10>
- Simon, T.L. (2002). The Exploration of The Working Mother's Plight Through Psychoanalytic, Feminist and Intersubjective Approach. Retrieved from <http://www.proquest.com/>
- Sofia, G., & Hatta, M.I. (2020). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 341-347. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.22435>
- Sutrial, H. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Akibat Keluarga, Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Burnout pada Pegawai Perempuan Bank Nagari Cabang Utama Padang (Skripsi). Retrieved from <http://repo.bunghatta.ac.id/2501/>
- Tahrir, Alsa, A., Rahayu, A. (2001). Modifikasi Alat Ukur Interpersonal Reactivity Index (IRI) pada Subjek dengan Identitas Sunda. *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, 4(1), 45-56. <https://doi.org/10.15575/jpib.v4i1.9376>
- Trifani, W., & Hermaleni, T. (2019). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019 (3), 1-12. <http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2019i3.6890>
- Ula, A.M. (2015). Keberhasilan Pernikahan Suami Istri yang Menikah di Usia Muda (Skripsi). Retrieved from <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/2167>
- Wijayanti, A.T., & Indrawati, E.S. (2016). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Bekerja Sebagai Penyuluh di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Empati*, 5(2), 282-286. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15202>
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang

Zamralita, & Ruvina, V. (2007). Komitmen Organisasi: Karyawan dengan Kepribadian Tipe A dan Tipe B. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 168-185. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/318787162>

Zubaidy, A., & Waseso, Y.H. (2018). Analisis Angka Tenaga Kerja Kota Malang Tahun 2018. *Jurnal Pangripta*, 1(2), 146-162. Retrieved from <https://jurnalpangripta.malangkota.go.id/index.php/PANGRIPTA/article/view/33>