



## **Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh**

Krismasita Surya Putri\*, Vincent Putra Mahendra, dan Artiawati

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

\*E-mail: krismasitasurya@staff.ubaya.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang sedang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Total subjek penelitian ini sebanyak 105 orang yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Family Conflict Scale* dan *Psychological Well-Being Scale*. Hasil uji korelasi Pearson membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel. Uji regresi juga memperkuat dinamika hubungan antara keduanya. Keempat dimensi dari konflik kerja-keluarga juga berhubungan negatif secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis. Adapun dimensi konflik keluarga-kerja berbasis waktu menjadi dimensi yang memiliki korelasi paling tinggi dibandingkan ketiga dimensi lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh rentan mengalami konflik kerja-keluarga yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini disebabkan oleh ketidakhadiran pasangan secara fisik sehingga dukungan untuk mengaktualisasikan diri dalam peran yang dimainkan di dalam keluarga juga semakin minim. Kajian mengenai bentuk dukungan yang paling tepat bagi pasangan yang menjalani pernikahan jarak jauh perlu diteliti lebih lanjut.

**Kata kunci:** konflik kerja-keluarga, kesejahteraan psikologis, pernikahan jarak jauh, pasangan bekerja

## ***The Relationship Between Work-Family Conflict and Psychological Well-Being among Workers in Long Distance Marriage***

### **Abstract**

*The main purpose of this research was to examine the relationship between work-family conflict and the psychological well-being of workers in a long-distance marriage. This research uses quantitative methods. The total respondents of this study were 105 people who were obtained using purposive sampling. The scale used in this study is the Work-Family Conflict Scale and Psychological Well-Being Scale. Pearson's parametric correlation test results prove a significant negative relationship between the two variables. The regression test also strengthens the dynamics of the relationship between the two. The four dimensions of work-family conflict are also significantly negatively related to psychological well-being. The dimension of family interference with work-time based conflict has the highest correlation compared to the other three dimensions. These findings indicate that individuals in long-distance marriages are prone to experience work-family conflict, which can decrease their psychological well-being. Allegedly, this is caused by their partners' physical absence, so support as a resource for self-actualization in family roles is also minimal. Studies on the most appropriate forms of support for long-distance married couples need further research.*

**Keywords:** work-family conflict, psychological well-being, long-distance marriage, dual-earner couple

## Pendahuluan

Dewasa ini, topik kesehatan mental menjadi suatu bahasan yang semakin gencar dikaji. Hal ini disebabkan oleh tingginya permasalahan kesehatan mental secara global. World Health Organization (WHO) merilis fakta bahwa prevalensi gangguan kesehatan mental secara global pada tahun 2019 setidaknya mencapai 970 juta orang. Dari jumlah tersebut, 52.4% dialami oleh perempuan dan 47.6% dialami oleh laki-laki (Osborn et al., 2022). Kesehatan mental dapat diartikan secara sederhana sebagai kondisi ketiadaan penyakit mental dan hadirnya kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* pada diri individu (Tang et al., 2019). Lebih jelasnya, World Health Organization (2003) mendefinisikan kesehatan mental sebagai sebuah kondisi kesejahteraan mental yang memungkinkan individu untuk menghadapi situasi hidup yang menekan, menyadari kemampuan mereka, belajar dan bekerja dengan baik, serta memberikan kontribusi positif bagi komunitasnya. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis individu.

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai hidup secara utuh dan memuaskan untuk mewujudkan pengembangan dan realisasi kapasitas diri (Matud et al., 2019; Ryff, 1989). Lebih jelasnya, kesejahteraan psikologis mengacu pada kemampuan untuk berfungsi secara efektif. Konsep "berfungsi secara efektif" merujuk pada upaya pengembangan potensi diri, memiliki kontrol terhadap hidup, memiliki tujuan untuk diraih, serta mengalami dan membangun hubungan yang positif (Huppert, 2009; Ruggeri et al., 2020). Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah konsep yang kompleks yang juga berkaitan dengan konsep resiliensi dan kebahagiaan *eudaimonic* (Tang et al., 2019). Konsep kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi yang terdiri atas *autonomy*, *self-acceptance*, *purpose in life*, *environmental mastery*, *positive relationship*, dan *personal growth* (Ryff, 1989, 2014). Kesejahteraan psikologis menjadi konsep yang banyak diteliti karena berkaitan dengan berbagai macam konsekuensi, baik dalam arah hubungan yang positif maupun negatif. Berbagai hasil penelitian membuktikan bahwa tingginya level kesejahteraan psikologis individu dapat meningkatkan produktivitas kerja, kreativitas, perilaku prososial, dan pembentukan hubungan sosial yang positif (Ruggeri et al., 2020).

Oleh karena banyaknya dampak yang dihasilkan, maka banyak prediktor, mediator, dan moderator yang diuji korelasinya dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini membuat pembahasan mengenai kesejahteraan psikologis tidak hanya berhenti pada cakupan individu, tetapi juga dapat dikaitkan dengan domain kehidupannya pada tingkat profesional maupun interpersonal (Ruggeri et al., 2020). Ryff (2014) mengungkapkan bahwa studi terkait kesejahteraan psikologis terbagi menjadi enam peta tematik besar, yakni pengembangan dan pertumbuhan diri, kepribadian, kehidupan keluarga, keterikatan pada pekerjaan dan komunitas, kesehatan dan kaitannya dengan aspek biologis, serta studi tentang klinis dan intervensi. Salah satu prediktor dari ranah kehidupan personal-keluarga yang diuji keterkaitannya dengan kesejahteraan psikologis adalah status pernikahan individu. Penelitian mengungkapkan bahwa individu yang menikah cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan individu lajang atau yang telah bercerai, baik cerai hidup atau mati (Hsu & Barrett, 2020; Ryff, 2014; Soulsby & Bennett, 2015). Ryff (2014) pun secara lebih spesifik memaparkan bahwa individu yang menikah cenderung memiliki tingkat *purpose in life* yang lebih tinggi. Di sisi lain, hasil yang kontras mengutarakan bahwa individu lajang memiliki tingkat yang lebih tinggi pada aspek *autonomy* dan *personal growth* dibandingkan mereka yang menikah. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa status pernikahan memiliki hubungan yang optimal dengan beberapa aspek kesejahteraan psikologis, tetapi tidak demikian dengan beberapa aspek lainnya (Hsu & Barrett, 2020).

Argumen yang melandasi temuan tersebut didasarkan pada keberadaan pasangan, khususnya kedekatan secara fisik, sebagai salah satu sumber dukungan sosial bagi individu yang menikah. Hal ini selaras dengan temuan penelitian Soulsby dan Bennet (2015) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan oleh individu menjadi

mediator yang berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara pernikahan dan kesejahteraan psikologis individu. Status pernikahan banyak dikaji kaitannya dengan kesejahteraan psikologis menggunakan *strength and strain model of marriage* (Hsu & Barrett, 2020; Slatcher & Selcuk, 2017). *Strength and strain model of marriage* berbicara mengenai hal-hal positif dan tekanan-tekanan yang diperoleh dari sebuah pernikahan. *Strength of marriage* berkaitan dengan segala hal positif yang terjadi pada proses dan relasi suatu pernikahan, seperti keintiman, komitmen, dan relasi dengan pasangan. Sementara itu, *strain of marriage* berkaitan dengan segala aspek negatif yang dapat terjadi dalam sebuah pernikahan, seperti kekerasan, kritik, dan konflik (Hsu & Barrett, 2020; Karney & Bradbury, 1995).

Konflik menjadi salah satu bentuk *strain of marriage* yang berpotensi terjadi dalam kehidupan pernikahan. Konflik dalam keluarga atau kehidupan pernikahan tidak lepas kaitannya dengan status atau peran sosial yang diemban oleh tiap anggota keluarga (Ryff, 2014). Adanya ekspektasi dari tiap peran yang dimiliki individu meningkatkan potensi terjadinya konflik peran (Kahn et al., 1964). Salah satu bentuk konflik peran dikenal sebagai *interrole conflict*. *Interrole conflict* atau konflik antarperan merupakan konflik yang terjadi ketika tekanan yang dialami oleh individu karena perannya di salah satu domain tidak kompatibel dengan tekanan akibat perannya di domain lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Dua domain utama yang paling banyak dikaji dalam kaitannya dengan konflik antarperan adalah domain keluarga dan domain pekerjaan. Tuntutan peran pada kedua domain tersebut dapat mengarah pada *work-family conflict* atau konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga merupakan bentuk konflik antarperan yang diwujudkan dari adanya tekanan peran individu di domain keluarga dan pekerjaan yang tidak kompatibel satu dengan yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al., 1964).

Konflik kerja-keluarga bersifat *bidirectional* atau dua arah, yakni *work interference with family* atau yang berikutnya disebut sebagai WIF, dan *family interference with work* atau yang selanjutnya disebut sebagai FIW (Carlson & Kacmar, 2000). Masing-masing arah bersifat multidimensional yang mencakup aspek *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). *Time-based work interference with family* terjadi ketika peran pada domain pekerjaan menyita waktu yang digunakan untuk pelaksanaan peran di keluarga. Sementara itu, *time-based family interference with work* terjadi ketika waktu yang digunakan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan habis tersita akibat pelaksanaan tanggung jawab di domain keluarga. *Strain-based work interference with family* terjadi ketika tanggung jawab dari peran di pekerjaan memberikan tekanan dalam pelaksanaan peran di keluarga, sedangkan *strain-based family interference with work* terjadi karena tanggung jawab dari peran di keluarga menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan peran di pekerjaan. Adapun *behavior-based work interference with family* terjadi saat perilaku yang dinampakkan individu pada peran pekerjaan bertentangan dengan perilaku yang harus dinampakkan saat melaksanakan peran di kehidupan keluarga. Sebaliknya, *behavior-based family interference with work* terjadi ketika perilaku yang dinampakkan di kehidupan keluarga tidak kompatibel untuk dipraktikkan pada perannya di kehidupan pekerjaan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa konflik kerja-keluarga berkorelasi negatif secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis, baik secara langsung maupun tidak langsung (Fotiadis et al., 2019; Obrenovic et al., 2020; Wattoo et al., 2018). Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis dapat dikaji menggunakan teori *conservation of resources*. Teori ini menekankan bahwa keberadaan sumber daya menjadi faktor penting penentu kemunculan stres. Oleh karena itu, individu akan berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, mengembangkan, dan melindungi sumber daya yang penting dan bernilai baginya demi melaksanakan tanggung jawab atau tuntutan yang dimilikinya (Grandey & Cropanzano, 1999; Hobfoll, 1989). Munculnya konflik kerja-keluarga mengindikasikan bahwa tuntutan yang dirasakan individu cenderung lebih besar dibandingkan sumber daya yang dimiliki pada kedua domain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Vaziri et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa tuntutan peran atau role demand

berkaitan erat dengan perasaan negatif yang muncul akibat konflik. Ketidakseimbangan tuntutan dan sumber daya dapat mengarah pada kondisi stres yang tinggi, yang kemudian berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis (Li & Hasson, 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan sumber daya dari setiap peran yang diemban oleh individu di dalam domain keluarga dan pekerjaan menjadi faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis individu.

Terdapat beragam bentuk sumber daya peran individu dari domain keluarga, salah satunya adalah status pernikahan (Grandey & Cropanzano, 1999). Status pernikahan terbukti memiliki kaitan erat dengan tingkat kesejahteraan psikologis individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Panatik et al. (2011) mengenai hubungan antara status pernikahan dan konflik kerja-keluarga, diketahui bahwa individu lajang cenderung mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang menikah. Banyak penelitian yang telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara status pernikahan dengan konflik kerja-keluarga maupun kesejahteraan psikologis pada individu yang berumah tangga. Namun, penelitian yang difokuskan untuk menelaah hubungan pernikahan jarak jauh atau *long-distance marriage* pada pasangan yang sama-sama bekerja, atau yang disebut sebagai pasangan dual earner, cenderung masih minim, padahal akhir-akhir ini justru terjadi peningkatan fenomena *long distance marriage*. Selain itu, pola asuh, jumlah anak, dan peran individu sebagai orang tua juga terbukti menjadi prediktor yang berpengaruh. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa banyaknya anak yang dimiliki, khususnya yang masih berusia kanak-kanak dan tinggal bersama orang tuanya, membuat individu semakin rentan mengalami tingkat konflik kerja-keluarga karena adanya tambahan tuntutan peran sebagai orang tua yang harus dipenuhi (Boyar et al., 2008; Michel et al., 2011).

Data yang dilansir dari The Guardian (2019) menunjukkan adanya peningkatan fenomena *long distance marriage* sebesar 44% sejak tahun 2000 berdasarkan sensus yang dilakukan di Amerika Serikat tahun 2017. Sensus terbaru di Amerika Serikat pun memaparkan bahwa jumlah pasangan menikah yang hidup terpisah juga mengalami kenaikan pada tahun 2022, yaitu sebanyak 3.89 juta orang (Scripps News, 2023). Berdasarkan berita yang dilansir oleh Liputan 6 (2023), tren *separation marriage* juga diketahui mengalami peningkatan di Jepang. Sementara itu, fenomena pernikahan jarak jauh di Indonesia dapat dilihat dari statistik pekerja sirkuler berstatus menikah. Berdasarkan pengertian yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), pekerja sirkuler adalah pekerja yang mencari nafkah dengan meninggalkan domisili asalnya yang dianggapnya sebagai tempat tinggal permanen karena keluarga dan harta bendanya berada di sana. Data Sakernas milik BPS tahun 2019 mengungkapkan bahwa jumlah pekerja sirkuler berstatus menikah di Indonesia mencapai 91.71%, dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 86.48% yang disinyalir sebagai dampak dari pandemi (Badan Pusat Statistik, 2021). Hal ini menjadi unik untuk dicermati karena peran keluarga, yang seharusnya menjadi sumber daya yang dapat memberikan dukungan dalam berbagai bentuk, justru fungsinya menjadi lebih terbatas akibat faktor ruang dan waktu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada individu bekerja yang menjalani kehidupan pernikahan jarak jauh atau *long-distance marriage*. Penelitian ini menarik untuk ditelaah lebih lanjut karena mempertimbangkan peran jarak dalam hubungan pernikahan dan kaitannya dengan konflik antarperan, serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis individu.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Adapun karakteristik subjek dari penelitian ini adalah perempuan atau laki-laki yang telah menikah dan sama-sama bekerja (*dual-earner*), memiliki minimal satu orang anak yang tinggal bersama dengan subjek, serta sedang menjalani *long-distance marriage*. Total

subjek yang sesuai dengan kriteria dari penelitian ini adalah sebanyak 105 orang.

Pengambilan data dilakukan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang memuat instrumen skala *Psychological Well-Being Scale*, atau disingkat sebagai PWBS, yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Skala ini memiliki 42 butir pernyataan yang terbagi ke dalam enam dimensi, yaitu *autonomy*, *self-acceptance*, *purpose in life*, *environmental mastery*, *positive relationship with others*, dan *personal growth*. Skala PWBS ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan validitasnya diuji melalui *forward-and-back translation* oleh *subject matter expert*. Kemudian, dilakukan uji coba terhadap hasil adaptasi tersebut kepada 36 orang subjek. Berdasarkan hasil uji coba, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut bersifat reliabel ( $\alpha = .915$ ) dan rentang *item-total correlation* sebesar .329—768. Adapun *Cronbach's alpha* yang diperoleh berdasarkan hasil pengambilan data penelitian pada 105 subjek adalah sebesar  $\alpha = .900$  dengan rentang koefisien korelasi antara item sebesar .307—698.

Instumen lain yang digunakan pada penelitian ini adalah *Work-Family Conflict Scale* atau WFCS milik Carlson et al. (2000) yang telah diadaptasi oleh Artiawati (2012) dan telah teruji sebagai alat ukur yang valid dan reliabel ( $\alpha = .901$ ). Instrumen skala ini berjumlah 12 butir dan terbagi ke dalam 4 dimensi, yaitu: (1) *WIF-Time* (contoh item: “saya tidak dapat ikut serta kegiatan keluarga karena banyak waktu yang harus saya keluarkan untuk tanggung jawab pekerjaan”); (2) *WIF-Strain* (contoh item: “saat pulang kerja saya seringkali terlalu lelah untuk ikut serta dalam kegiatan rumah tangga”); (3) *FIW-Time* (contoh item: “waktu yang saya gunakan dengan keluarga saya sering menyebabkan saya tidak dapat meluangkan waktu untuk kegiatan kerja”), dan; (4) *FIW-Strain* (contoh item: “karena tekanan di rumah, saya sering memikirkan urusan keluarga di tempat kerja”). Adapun dimensi *behavior-based conflict* tidak disertakan karena dimensi ini belum dapat dinilai keabsahannya secara konkret, sebab masih belum adanya penelitian empiris yang secara eksplisit memaparkan perilaku-perilaku yang reliabel dengan perilaku konflik kerja-keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Hasil pengujian kepada 105 orang subjek membuktikan bahwa alat ukur *Work-Family Conflict Scale* merupakan alat ukur yang reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $\alpha = .947$  dan rentang koefisien korelasi antara item sebesar .611—844.

Tiap butir pernyataan pada kedua skala direspons berdasarkan skala likert dengan rentang 6 pilihan jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi berupa uji linieritas, uji normalitas, serta uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data bersifat linier karena signifikansinya sebesar .000 ( $p < .05$ ). Data juga diasumsikan normal karena jumlah subjek penelitian lebih dari 100 orang (Katz, 2011). Oleh karenanya, uji korelasi akan dilakukan menggunakan uji korelasi parametrik Pearson.

## Hasil

Total subjek dari penelitian ini berjumlah 105 orang. Mayoritas subjek berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 57 orang (54.3%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan sejumlah 48 orang (45.7%). Jika dilihat dari dominasi kategori tiap variabel demografis pada subjek, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian berusia 31 hingga 40 tahun dengan frekuensi sebanyak 40 orang (38.1%) dan sebanyak 42 orang (40%) memiliki seorang anak. Separuh dari total subjek yakni sebanyak 43 orang (41%) telah menjalani hubungan pernikahan jarak jauh dalam rentang satu hingga lima tahun. Jika ditinjau dari jarak geografis hubungan pernikahan jarak jauh, 42 orang subjek (40%) menjalani pernikahan jarak jauh antarprovinsi.

**Tabel 1.** Karakteristik Partisipan

| Data Demografi  | <i>n</i> | %      |
|---|----------|--------|
| Jenis Kelamin   |          |        |
| Laki-laki   | 57       | 54.3%  |
| Perempuan   | 48       | 45.7%  |
| Usia  |          |        |
| ≤ 30 tahun  | 13       | 12.4%  |
| 31–40 tahun   | 40       | 38.1%  |
| 41–50 tahun   | 21       | 20%    |
| 51–60 tahun   | 28       | 26.7%  |
| ≥ 61 tahun  | 3        | 2.9%   |
| Jumlah Anak   |          |        |
| 1 anak  | 42       | 40%    |
| 2 anak  | 37       | 35.2%  |
| 3 anak  | 26       | 24.8%  |
| Periode <i>long-distance marriage</i>                             |          |        |
| < 1 tahun   | 9        | 8.6%   |
| 1–5 tahun   | 43       | 41%    |
| 6–10 tahun  | 33       | 31.4%  |
| 11–15 tahun   | 16       | 15.2%  |
| >15 tahun   | 4        | 3.8%   |
| Jenis <i>long-distance marriage</i> ditinjau dari jarak geografis |          |        |
| Pisah antarkota satu provinsi                                     | 41       | 39.05% |
| Pisah antarprovinsi   | 42       | 40%    |
| Pisah antarpulau  | 20       | 19.05% |
| Pisah antarnegara   | 2        | 1.9%   |

Tabel 2 memuat hasil kategorisasi konflik kerja-keluarga yang dialami oleh subjek. Dari tabel tersebut diketahui bahwa secara umum para subjek memiliki tingkat konflik kerja-keluarga yang cenderung merata pada setiap kategorinya. Mayoritas subjek disinyalir memiliki tingkat konflik kerja-keluarga pada taraf rendah, yakni dengan frekuensi sebanyak 30 orang (28.6%).

**Tabel 2.** Kategorisasi Data Konflik Kerja-Keluarga

| Interval         | Kategori      | <i>n</i> | %     |
|------------------|---------------|----------|-------|
| $X \geq 60$      | Sangat tinggi | 13       | 12.4% |
| $48 \leq X < 60$ | Tinggi        | 27       | 25.7% |
| $36 \leq X < 48$ | Sedang        | 22       | 20.9% |
| $24 \leq X < 36$ | Rendah        | 30       | 28.6% |
| $X < 24$         | Sangat rendah | 13       | 12.4% |
|                  | Total         | 105      | 100%  |
|                  | <i>M</i>      | 41.56    |       |
|                  | <i>SD</i>     | 14.99    |       |

Jika dicermati lebih lanjut pada setiap arah hubungan variabel konflik kerja-keluarga, yakni *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW), dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat konflik WIF dan FIW yang cenderung rendah. Namun sebagian subjek juga cenderung memiliki konflik FIW yang mengarah pada level tinggi, dengan hanya terpaut satu poin lebih sedikit dari jumlah subjek dengan tingkat FIW yang rendah. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat FIW yang tersebar pada dua kategori yang bertolak belakang. Persebaran frekuensi dari tiap dimensi arah konflik kerja-keluarga dapat dilihat lebih lanjut pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Kategorisasi Data Konflik *Work Interference with Family* dan *Family Interference with Work*

| Dimensi | Sangat Tinggi<br>( $X \geq 30$ ) |       | Tinggi<br>( $24 \leq X < 30$ ) |       | Sedang<br>( $18 \leq X < 24$ ) |       | Rendah<br>( $12 \leq X < 18$ ) |       | Sangat Rendah<br>( $X < 12$ ) |       |
|---------|----------------------------------|-------|--------------------------------|-------|--------------------------------|-------|--------------------------------|-------|-------------------------------|-------|
|         | <i>n</i>                         | %     | <i>n</i>                       | %     | <i>n</i>                       | %     | <i>n</i>                       | %     | <i>n</i>                      | %     |
| WIF     | 21                               | 20%   | 20                             | 19%   | 23                             | 21.9% | 30                             | 28.6% | 11                            | 10.5% |
| FIW     | 11                               | 10.5% | 28                             | 26.7% | 18                             | 17.1% | 29                             | 27.6% | 19                            | 18.1% |

Tabel 4 memuat hasil kategorisasi terhadap tingkat kesejahteraan psikologis dari 105 subjek penelitian. Hasilnya, lebih dari setengah jumlah subjek memiliki tingkat kesejahteraan psikologis pada level sedang dengan frekuensi sebanyak 63 orang (60%). Sementara itu, sebanyak 32 subjek (30.5%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis pada level tinggi, dan sisanya memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang sangat tinggi dengan jumlah 10 orang (9.5%).

**Tabel 4.** Kategorisasi Data Kesejahteraan Psikologis

| Interval           | Kategori      | <i>n</i> | %      |
|--------------------|---------------|----------|--------|
| $X \geq 210$       | Sangat tinggi | 10       | 9.5%   |
| $168 \leq X < 210$ | Tinggi        | 32       | 30.5%  |
| $126 \leq X < 168$ | Sedang        | 63       | 60%    |
| $84 \leq X < 126$  | Rendah        | 0        | 0%     |
| $X < 84$           | Sangat rendah | 0        | 0%     |
|                    | Total         | 105      | 100%   |
|                    | <i>M</i>      |          | 170.59 |
|                    | <i>SD</i>     |          | 25.55  |

Berikut merupakan tabel yang memuat hasil uji korelasi Pearson antara variabel konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis.

**Tabel 5.** Uji Korelasi Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

| Variabel  | <i>r</i> | <i>Sig. (1-tailed)</i> |
|---|----------|------------------------|
| Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis | -.627**  | .000                   |

Keterangan: \*\* $p < .01$

Berdasarkan Tabel 5, uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis sebesar  $r = -.627$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik kerja-keluarga individu yang sedang menjalani kehidupan pernikahan jarak jauh, maka semakin rendah

tingkat kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik kerja-keluarga individu yang sedang menjalani kehidupan pernikahan jarak jauh, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologisnya.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Sederhana Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

| <i>R</i> | <i>R</i> <sup>2</sup> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|----------|-----------------------|----------|----------|
| .627     | .393                  | 66.651   | .000     |

Uji regresi sederhana kemudian dilakukan untuk melihat prediksi besar pengaruh variabel konflik kerja-keluarga terhadap variabel kesejahteraan psikologis. Tabel 6 memuat hasil uji regresi sederhana dari kedua variabel dan dapat disimpulkan bahwa tingkat konflik kerja-keluarga memprediksi tingkat kesejahteraan psikologis ( $R^2 = .393$ ,  $F = 66.651$ ,  $p = .000 < .05$ ) dengan koefisien regresi sebesar  $\beta = -.627$  seperti yang tertera pada Tabel 7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat negatif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji regresi ini, dapat diinterpretasikan lebih lanjut bahwa sebesar 39.3% penyebab tingkat kesejahteraan psikologis individu dipengaruhi oleh tingkat konflik kerja-keluarga yang dialami oleh individu.

**Tabel 7.** Koefisien Regresi Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

| Variabel               | Unstandardized coefficients |                   | Standardized coefficients | <i>t</i> | <i>p</i> |
|------------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------|----------|----------|
|                        | <i>B</i>                    | <i>Std. Error</i> | $\beta$                   |          |          |
| (Constant)             | 214.439                     | 5.706             |                           | 37.579   | .000     |
| Konflik kerja-keluarga | -1.055                      | .129              | -.627                     | -8.164   | .000     |

Uji korelasi lebih lanjut dilakukan untuk melihat hubungan antara setiap dimensi dari variabel konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa seluruh dimensi konflik kerja-keluarga berkorelasi negatif secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis. Besaran korelasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8.** Uji Korelasi Dimensi Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

| Variabel                                       | <i>r</i> | <i>Sig. (1-tailed)</i> |
|--|----------|------------------------|
| <i>WIF-Time</i> dan kesejahteraan psikologis   | -.596**  | .000                   |
| <i>WIF-Strain</i> dan kesejahteraan psikologis | -.552**  | .000                   |
| <i>FIW-Time</i> dan kesejahteraan psikologis   | -.627**  | .000                   |
| <i>FIW-Strain</i> dan kesejahteraan psikologis | -.558*   | .000                   |

Keterangan: \*\* $p < .01$

Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh dimensi konflik kerja-keluarga berhubungan negatif secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis pada individu yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh. Jika ditelaah lebih lanjut, dimensi *time-based conflict* menjadi dimensi yang paling tinggi korelasinya dengan kesejahteraan psikologis, khususnya pada *family interference with work* atau FIW ( $r = -.627$ ) dan *work interference with family* atau WIF ( $r = -.596$ ). *Strain-based conflict* juga berkorelasi negatif secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis, dan ditemukan bahwa

dimensi *FIW-Strain* ( $r = -.558$ ) memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dimensi *WIF-Strain* ( $r = .552$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik yang terjadi akibat keterlibatan individu di domain keluarga yang mengganggu perannya di pekerjaan (*family interference work* atau *FIW*) pada individu yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh lebih besar hubungannya dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Adapun jenis konflik berbasis waktu yang terjadi pada *FIW* dan *WIF* menjadi jenis konflik yang lebih besar hubungannya dengan kesejahteraan psikologis dibandingkan konflik berbasis tekanan.

## Pembahasan

Konflik kerja-keluarga merupakan bentuk konflik antarperan yang terjadi akibat tuntutan yang diperoleh dari peran di satu domain tidak berjalan secara kompatibel dengan pelaksanaan peran di domain lainnya sehingga mengakibatkan *spillover* negatif (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini mengindikasikan bahwa peran individu pada suatu domain tidak dapat dilepaskan dari adanya tuntutan atau *demands*, sama halnya dengan peran di kehidupan pekerjaan maupun keluarga. *Role theory* memaparkan bahwa multiperan yang dimiliki seorang individu dapat mengarah pada konflik personal akibat adanya tuntutan waktu, kurang memadainya energi, atau ketimpangan perilaku pada tiap peran yang diemban (Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al., 1964). Namun di sisi lain, adanya peran sosial yang diemban individu dalam domain keluarga dan pekerjaan juga memberikan fasilitas berupa sumber daya atau *resources* yang dapat digunakan dalam pelaksanaan dan pemenuhan tuntutan peran di kedua domain tersebut.

Sumber daya atau *resources* dapat hadir dalam berbagai macam bentuk, antara lain, kondisi, karakteristik personal, dan energi. Sumber daya berbentuk kondisi dapat berupa status pernikahan dan masa jabatan. Adapun karakteristik personal menyangkut semua potensi dalam diri yang membantu proses *buffering* individu terhadap stres, misalnya rasa percaya diri. Sementara itu, energi berkaitan dengan waktu, uang, dan pengetahuan yang sifatnya terbatas (Grandey & Cropanzano, 1999; Hobfoll, 1989). Keterbatasan pada sumber daya menjadi inti kajian dari teori *conservation of resources* yang berbicara mengenai kelangkaan sumber daya yang diperoleh individu. Oleh karena adanya kelangkaan tersebut, maka secara naluriah individu akan berusaha untuk menjaga, memperoleh, dan mengembangkan sumber daya tersebut. Dalam prosesnya, adanya ancaman akan hilangnya sumber daya, termasuk gagalnya proses memperoleh kembali sumber daya tersebut, dapat berdampak pada munculnya kondisi stres secara psikologis (Hobfoll, 1989). Padahal, sumber daya menjadi sarana bagi individu untuk dapat mengendalikan tuntutan perannya dengan lebih humanis. Dinamika inilah yang dapat digunakan untuk menjelaskan hasil temuan dari penelitian ini.

Seperti yang telah dipaparkan pada bagian hasil, penelitian ini menggarisbawahi temuan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada individu berstatus *dual-earner* yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga yang dirasakan, maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologisnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang juga meneliti hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis (Obrenovic et al., 2020; Panatik et al., 2011; Wattoo et al., 2018). Konflik peran di kehidupan pekerjaan dan keluarga yang dialami individu terjadi akibat tekanan atau tuntutan dari tanggung jawab peran yang dimiliki cenderung lebih besar dibandingkan keberadaan sumber daya yang dapat membantunya dalam mengakomodasi pelaksanaan tanggung jawab tersebut. Adanya ketidakseimbangan tuntutan dan sumber daya ini dapat berdampak pada kemunculan tekanan psikologis yang menyebabkan stres sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu. Hal ini semakin menjadi karena kondisi individu yang tinggal berjauhan dengan pasangannya sehingga sumber daya berupa dukungan pasangan tidak dapat diperoleh secara optimal. Contoh sumber daya berupa dukungan dari pasangan dapat berupa bantuan langsung dalam menunaikan pekerjaan rumah tangga,

mengurus anak, dialog langsung dan intens antara suami istri terkait dukungan emosional, kebutuhan lahiriah, dan lain sebagainya. Beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa status pernikahan memiliki dampak terhadap kondisi konflik peran dan kesejahteraan psikologis pada individu (Hsu & Barrett, 2020; Panatik et al., 2011).

Pasangan yang menikah memperoleh tambahan dukungan dari pasangan, baik secara emosional maupun instrumental, yang akhirnya dapat membantu untuk menyeimbangkan pelaksanaan perannya dan berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis (Kinnunen et al., 2006; Md-Sidin et al., 2010). Lebih lanjut dipaparkan oleh Lapierre dan Allen (2006) yang menyebutkan bahwa dukungan yang bersifat instrumental cenderung lebih efektif untuk membantu mengatasi *family interference with work* dibandingkan dengan dukungan yang hanya diberikan secara emosional. Argumen tersebut semakin memperjelas temuan terkait hubungan antara *family interference with work-time based conflict* dan kesejahteraan psikologis yang memiliki tingkat korelasi paling tinggi dibandingkan ketiga aspek lainnya pada individu yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh. Individu yang hidup terpisah dari pasangannya dan tinggal serumah dengan anaknya akan cenderung merasa bahwa peran di kehidupan keluarganya semakin berat dikarenakan tidak adanya kehadiran pasangan yang dapat memberikan dukungan instrumental berupa bantuan secara langsung dalam melakukan pekerjaan rumah atau menjaga anak. Dukungan hanya dapat diberikan secara emosional dan melalui perantara berupa teknologi dan gawai. Kondisi tersebut tentunya tidak cukup membantu karena individu menjadi merasa kekurangan waktu untuk melakukan perannya di keluarga. Hal ini pun berdampak pada tersitanya waktu dalam menjalankan peran di pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk. Adanya hubungan interdependensi antara kedua domain tersebut pada akhirnya mengarah pada terjadinya konflik berupa *time-based work interference with family* (Greenhaus, 2008). Penjelasan yang sama juga digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara kehidupan pernikahan jarak jauh dan konflik kerja-keluarga berbasis tekanan (*strain based-conflict*). Adanya ketidakseimbangan dan tumpang tindih peran di satu domain dengan domain lainnya juga dapat membuat individu merasakan stres dan ketidakberdayaan untuk berfungsi secara positif dan optimal dalam peran-peran sosialnya, sehingga mengarah pada terjadinya penurunan kesejahteraan psikologis.

Selain itu, temuan tersebut juga diperkuat dengan penjelasan bahwa peningkatan kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh cara individu memperoleh kendali penuh, khususnya terkait waktu yang dimiliki dan dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan perannya (Obrenovic et al., 2020). Realitanya, individu yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh cenderung kurang atau bahkan tidak dapat mengendalikan waktunya untuk dapat menyeimbangkan tuntutan kedua domain, khususnya dalam mencurahkan waktu guna mengaktualisasikan perannya untuk menunaikan tuntutan pada domain keluarga. Kurangnya kemampuan untuk mengaktualisasikan diri secara nyata pada peran yang dimiliki berimbas pada kondisi kesejahteraan psikologisnya. Hal ini dapat menjelaskan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa dimensi *FIW-Time* menjadi dimensi yang berkorelasi paling besar dengan kesejahteraan psikologis pada mereka yang bekerja dan jauh dari keluarga. Penjelasan terkait temuan ini juga dapat ditelaah dari sudut pandang peran budaya. Seperti yang telah diketahui, Indonesia merupakan negara yang kental dengan budaya kolektivistis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kolektivistis yang memengaruhi usaha individu untuk mengintegrasikan perannya dalam setiap domain. Individu yang berlatar budaya kolektivistis dan/atau feminis cenderung lebih cenderung melakukan integrasi peran dibandingkan individu yang berlatar budaya individualis dan/atau maskulin (Greenhaus & Powell, 2006; Zhang et al., 2018). Implikasinya, pekerja yang sedang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh dan hidup terpisah dari pasangan serta keluarganya akan mengalami kesulitan untuk melakukan integrasi peran. Ketidakberdayaan dalam melaksanakan integrasi peran ini kemudian akan berdampak terhadap penurunan kesejahteraan psikologis pada dirinya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada pekerja berstatus *dual-earner* yang sedang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh dengan pasangannya. Semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga yang dialami oleh pekerja tersebut, maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Temuan lain yang didapatkan adalah adanya hubungan negatif yang signifikan antara keempat dimensi konflik kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis, khususnya dimensi konflik keluarga-pekerjaan yang berbasis waktu (*time-based family interference with work*). Hal ini dikarenakan pekerja yang sedang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh rentan mengalami defisit sumber daya energi, terutama waktu, untuk melaksanakan perannya pada kedua domain, baik pekerjaan dan keluarga. Akibatnya kondisi tersebut berpotensi menghasilkan *spillover* negatif dan berdampak terhadap kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, absennya peran pasangan dalam memberikan dukungan karena tempat tinggal yang berjauhan juga menjelaskan hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada individu yang menjalin hubungan pernikahan jarak jauh.

Berkaca dari penelitian ini, maka saran untuk penelitian berikutnya adalah memperbanyak jumlah subjek sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih merepresentasikan dinamika kehidupan multiperan pekerja yang sedang menjalani pernikahan jarak jauh. Selain itu, penelitian berikutnya juga perlu menguji variabel dukungan sosial, khususnya dukungan pasangan sebagai mediator atau moderator, agar gambaran peran pasangan dapat nampak secara lebih eksplisit dalam kaitan antara konflik keluarga-pekerjaan dan kesejahteraan psikologis pekerja yang tinggal jauh dari pasangannya. Penelitian selanjutnya juga penting untuk dapat menggali dengan lebih jelas terkait gambaran mengenai bentuk dukungan yang paling berguna bagi individu bekerja yang sedang menjalani kehidupan pernikahan jarak jauh.

## Daftar Pustaka

- Artiawati. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Indonesia: Model konflik kerja-keluarga dengan ideologi peran gender, beban berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi* [Disertasi Doktoral, Universitas Padjajaran].
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215–235. <https://doi.org/10.1108/02683940810861356>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik mobilitas penduduk dan tenaga kerja 2021*.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work – family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(1267), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. H. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the special section: Editorial. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 343–348.

- <https://doi.org/10.1348/096317908X332135>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hsu, T. L., & Barrett, A. E. (2020). The association between marital status and psychological well-being: Variation across negative and positive dimensions. *Journal of Family Issues*, 41(11), 2179–2202. <https://doi.org/10.1177/0192513X20910184>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method, and research. *Psychological Bulletin*, 118(1), 3–34.
- Katz, M. H. (2011). *Multivariable analysis: A practical guide for clinicians and public health researchers* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Li, Z. S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, 90, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>
- Liputan 6. (2023). *Tren separation marriage di Jepang, tetap jadi lajang meski berstatus menikah*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/5199999/tren-separation-marriage-di-jepang-tetap-jadi-lajang-meski-berstatus-menikah>
- Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3531), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58–81. <https://doi.org/10.1108/02683941011013876>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11(475), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Osborn, T. L., Wasanga, C. M., & Ndeti, D. M. (2022). Transforming mental health for all. *British Medical Journal*, 377. <https://doi.org/10.1136/bmj.o1593>

- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Abdul, H. R., & Shaha, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500–1507. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.390>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(192), 1–16. <https://hqlo.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12955-020-01423-y.pdf>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Scripps News. (2023). *Why are more married couples living apart?* Scripps News. [https://scrippsnews-com.translate.goog/stories/why-are-more-married-couples-living-apart/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=id&\\_x\\_tr\\_hl=id&\\_x\\_tr\\_pto=rq#:~:text=Between 2000 and 2022 the,make the heart grow fonder](https://scrippsnews-com.translate.goog/stories/why-are-more-married-couples-living-apart/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=rq#:~:text=Between 2000 and 2022 the,make the heart grow fonder)
- Slatcher, R. B., & Selcuk, E. (2017). A social psychological perspective on the links between close relationships and health. *Current Directions in Psychological Science*, 26(1), 16–21. <https://doi.org/10.1177/0963721416667444>
- Soulsby, L. K., & Bennett, K. M. (2015). Marriage and psychological wellbeing: The role of social support. *Psychology*, 06, 1349–1359. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.611132>
- Tang, Y. Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting psychological well-being through an evidence-based mindfulness training program. *Frontiers in Human Neuroscience*, 13(237), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2019.00237>
- The Guardian. (2019). *“It really sucks at times”: the loneliness of the long-distance marriage.* The Guardian. <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2019/jul/08/loneliness-of-long-distance-marriage-more-couples-choosing-to-live-apart-keep-relationship-alive>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2021). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work–family balance. *Journal of Organizational Behavior*, December 2021, 1–31. <https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- World Health Organization. (2003). *Investing in mental health.*
- Zhang, Y. E., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210–227. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>