

HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *COUPLE BURNOUT* PADA WANITA GENERASI Z YANG BEKERJA

Oleh

Kakana Puan Talensya¹, Ratriana Yulastuti Endang Kusumiati²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Email: ¹kakanapuan10@gmail.com

Article History:

Received: 01-01-2026

Revised: 30-01-2026

Accepted: 04-02-2026

Keywords:

Work-Family

Conflict, Couple

Burnout, Working

Women, Generation Z,

Work-Life Balance.

Abstract: *This study aims to determine the relationship between Work-Family Conflict and Couple Burnout in married, working Generation Z women. The phenomenon of conflict between work demands and family responsibilities is increasingly experienced by young women in the modern era, which potentially decreases the quality of the marital relationship and emotional well-being. This research used a quantitative approach with a correlational method. The research subjects consisted of 357 married, working Generation Z women, obtained through a purposive sampling technique. The instruments used were the Work-Family Conflict scale (21 items; $\alpha = 0.960$) and the Couple Burnout scale (18 items; $\alpha = 0.967$). The normality test results showed that the data was not normally distributed (Kolmogorov-Smirnov $p = 0.000$), so the analysis was conducted using the non-parametric Spearman correlation. The results showed a very significant positive relationship between Work-Family Conflict and Couple Burnout with a correlation coefficient of $\rho = 0.788$ and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The mean scores for Work-Family Conflict were 44.13 and for Couple Burnout were 54.64, both falling into the moderate category. This indicates that the higher the level of conflict between work and family, the higher the level of emotional exhaustion in the couple's relationship. These findings support the role conflict theory, which explains that work pressure can negatively impact the well-being of the marital relationship. This study emphasizes the importance of maintaining work-life balance and social support for Generation Z women to prevent couple burnout and maintain household harmony.*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman semakin banyak juga perubahan yang dialami oleh manusia mulai dari budaya, teknologi, sosial dan ekonomi semuanya mengalami perubahan yang sangat pesat begitu juga dengan pekerjaan dan dinamika keluarga yang semakin kompleks, manusia dihadapkan pada tantangan untuk menavigasi berbagai peran yang mereka emban. Fenomena ini menjadi semakin relevan bagi generasi muda, khususnya generasi Z, yang memasuki fase kehidupan berkeluarga sambil membangun karier di tengah

tuntutan dunia yang serba cepat dan terhubung secara digital. Menurut Dimock (2019) dalam *Pew Research Center*, generasi Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 dan berakhir pada tahun 2012 dimana fase ini mengalami kemajuan sosioekonomi yang lebih stabil dan perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat. Sedangkan menurut Barhate dan Dirani (2022) mendefinisikan generasi Z sebagai generasi yang lahir pada tahun 1995-2012.

Di tengah dinamika kehidupan modern yang kompleks semakin banyak pasangan, terutama pasangan dari generasi Z, yang mengalami kelelahan emosional, mental, dan fisik dalam hubungan mereka. Hal ini dikarenakan beberapa tantangan-tantangan yang mereka hadapi dalam membangun dan mempertahankan pernikahan yang sehat, menurut Iwan Janwar pada artikelnya yang berjudul *Problem Pernikahan Generasi Z (2024)* ada 7 *problem* dan dari *problem* yang disebutkan kecemasan dan stres sangat berperan penting dalam *problem-problem* ini salah satu *problem* yang disebutkan adalah jadi generasi *sandwich* hal ini karena masalah ekonomi di mana kebanyakan generasi Z yang sudah menikah bukan hanya membiayai keluarga intinya saja melainkan juga membiayai keluarga orang tua, bahkan disebutkan bahwa keluarga perempuan selalu menuntut agar anaknya tetap bekerja untuk membiayai orang tua, hal inilah salah satu konsekuensi dan tantangan yang semakin mengkhawatirkan adalah meningkatnya risiko *Couple Burnout*.

Wanita generasi Z tumbuh dalam era digital dengan tekanan media sosial yang besar dan ekspektasi pernikahan yang tinggi, diperkuat oleh konten yang menampilkan pencapaian orang lain yang dapat menciptakan tekanan untuk mencapai kesuksesan yang sama dalam waktu singkat. Akan tetapi, realita sering kali tidak seideal harapan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tekanan untuk mencapai kesuksesan karier dapat berbenturan dengan tanggung jawab dalam sebagai istri dalam rumah tangga dan kebutuhan emosional pasangan. menurut *Pew Research Center (2023)* mencatat bahwa lebih dari 60% gen Z khawatir tentang masa depan keuangan mereka, yang berkontribusi pada tingkat stres yang lebih tinggi. Ini juga selaras dengan penelitian *American Psychological Association (2020)* menunjukkan bahwa generasi Z melaporkan tingkat stres dan kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan media sosial, ketidakpastian ekonomi, dan isu-isu sosial. kombinasi faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang rentan terhadap ke tidak seimbangan yang akan menimbulkan *work family conflict* yang akhirnya dikhawatirkan memicu *couple burnout*, terkhususnya pada wanita karena menurut penelitian yang dilakukan Pines (2011) juga Pamuk, M., & Durmus, E. (2015) menunjukkan bahwa tingkat *couple burnout* pada wanita lebih tinggi. menurut Karolina Anggie (2024) hal ini terjadi karena wanita tidak hanya bergelut dengan tekanan pekerjaan. namun, juga menghadapi tuntutan yang semakin meningkat di rumah, termasuk merawat orang tua yang menua dan membesarkan anak.

Menurut Maslach (2001) burnout diartikan sebagai respons terhadap *stresor emosional* dan *interpersonal kronis* di pekerjaan, *burnout* ditandai oleh tiga dimensi yaitu kelelahan, sinisme, dan perasaan tidak efisien. WHO juga mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom akibat stres kronis di tempat kerja yang belum tertangani dengan baik. *Burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974 dan di kembangkan oleh Christina Maslach, maslach mengembangkan skala *maslach burnout Inventory (MBI)* dan

secara signifikan memperluas pemahaman ilmiah tentang *burnout* konsep *burnout* awalnya fokus pada aspek kelelahan dan stres kronis yang dialami seseorang di lingkungan pekerjaan khususnya di bidang pelayanan manusia seperti pekerja sosial, tenaga medis atau guru akan tetapi semakin berkembangnya jaman konsep ini kemudian diperluas ke berbagai kehidupan.

Couple burnout secara umum dapat didefinisikan dan secara subyektif dialami sebagai suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh ketidaksesuaian yang kronis antara harapan dan kenyataan dalam suatu hubungan romantis Pines (1996) menurut aspek informasi dari ResearchGate mendefinisikan *couple burnout* sebagai keadaan kelelahan fisik, emosional, dan kognitif yang timbul dari kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam suatu hubungan (Pines & Nunes, 2003) sedangkan menurut Jafari (2021) *marital burnout* sebagai "keadaan menyedihkan dari kelelahan emosional, fisik, dan psikologis yang dialami oleh pasangan ketika mereka menyadari bahwa, meskipun upaya tulus mereka, hubungan mereka tidak dapat memenuhi tujuan hidup mereka.

Kelelahan dalam hubungan pada dasarnya berarti mencapai titik puncak, atau saat Anda sudah merasa cukup. titik puncak ini disebut sebagai kelelahan pasangan, *couple burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Ayala Pines pada tahun 1996. Ayala Pines mengembangkan konsep *couple burnout* dengan membangun dan mengadaptasi teori *burnout* yang sudah ada, menerapkannya secara spesifik pada konteks hubungan pasangan, faktor-faktor yang melatarbelakangi munculnya *couple burnout* menurut beberapa penelitian yaitu stres kronis yang disebabkan oleh tekanan eksternal, perasaan tidak dihargai oleh pasangan, dan ketidakseimbangan peran dalam keluarga. Ini sesuai dengan penelitian Pines (2011), tentang *Job Burnout and Couple Burnout in Dual Earner Couples in the Sandwiched Generation*, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang memprediksi terjadinya *job burnout* dan *couple burnout*. Untuk *job burnout*, faktor-faktor seperti stres dan penghargaan yang terkait dengan pekerjaan, serta stres yang berasal dari tanggung jawab merawat orang tua, ditemukan sebagai prediktor yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa tekanan di tempat kerja dan beban tambahan dalam merawat orang tua dapat meningkatkan risiko *burnout* di kalangan pekerja generasi *sandwich*, sementara itu, untuk *couple burnout*, stres dan penghargaan dalam hubungan perkawinan menjadi prediktor utama. Maka dari itu menunjukkan bahwa kualitas hubungan pernikahan dan dinamika interaksi antara pasangan memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kelelahan emosional dalam konteks rumah tangga. Tentang dengan adanya faktor pemicu ini Fenomena *couple burnout* dikhawatirkan akan mengikis fondasi hubungan generasi Z. Maka dari itu penting untuk meneliti fenomena *Couple Burnout* khususnya pada generasi Z hal ini bukan hanya didorong oleh problem yang dihadapi generasi Z dalam keluarga, ini juga disokong oleh nilai yang dianut generasi ini di mana generasi Z menghargai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga.

Work family conflict merupakan salah satu bentuk spesifik dari konflik peran ganda yang terjadi ketika tuntutan dari peran pekerja dan peran keluarga saling bertentangan, menurut Susanto (2010) *work-family conflict* adalah konflik yang dialami individu karena peran ganda di pekerjaan dan keluarga. konflik ini muncul ketika waktu dan perhatian yang berlebihan pada satu peran menyebabkan tuntutan peran lainnya tidak terpenuhi secara optimal, menurut Greenhaus dan Beutell (1985), mendefinisikan *work family konflik* adalah

suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari ranah kerja dan keluarga saling tidak sesuai dalam beberapa hal. sedangkan menurut Frone *et.al* (1997), *work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan, Menurut Netemeyer (1996), Membedakan antara *work to family conflict* (WIF) dan *family to work conflict* (FIW). WIF terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga. Sedangkan FIW terjadi ketika tuntutan keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Dan fokus utama yang ingin diteliti oleh penelitian adalah WIF (*Work family conflict*).

Konsep *work family conflict* pertama kali diperkenalkan oleh Robert Kahn dan rekan-rekannya dalam studi mereka tentang stres organisasi. Mereka mendefinisikan konflik peran ganda sebagai situasi di mana tuntutan dari berbagai peran yang diemban seseorang saling bertentangan, sehingga sulit untuk memenuhi semuanya secara memuaskan. (*work family conflict*) atau WIF ini dikhawatirkan akan memunculkan tekanan pada gen Z dari ketidakmampuan untuk menyeimbangkan dan memenuhi ekspektasi akhirnya menimbulkan kelelahan emosional, fisik, mental dan mengancam keharmonisan rumah tangga mereka.

Dengan adanya tekanan yang sudah dijelaskan wanita generasi Z yang sudah menikah kesulitan dalam menyeimbangkan kerja-keluarga. wanita generasi Z yang menikah dan bekerja sering kali memiliki karier yang sama-sama penting, sehingga mereka harus berbagi tanggung jawab rumah tangga dan pengasuhan anak secara lebih merata, itulah mengapa penting untuk meneliti tentang hal ini.

Dalam penelitian disertasi yang disusun oleh Elizabeth Dacey (2019), tentang *Work-Family Conflict, Job Burnout, and Couple Burnout in High Stres Occupations* mendapatkan beberapa temuan penting yaitu jika seseorang merasa tuntutan pekerjaan mengganggu waktu dan energi untuk keluarga, hal ini bisa menyebabkan kelelahan emosional dan perasaan tidak peduli terhadap pasangan, jika seseorang merasa perilaku yang dituntut di pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan di rumah, hal ini juga bisa menyebabkan kelelahan emosional dan perasaan tidak peduli terhadap pasangan, semakin seseorang merasa perilaku di pekerjaannya tidak cocok dengan harapan di rumah, semakin rendah rasa percaya dirinya dalam mencapai sesuatu, ketika pekerjaan membuat seseorang merasa tertekan dan tidak punya waktu untuk pasangan, hal ini bisa menyebabkan couple burnout, perilaku pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan di rumah bisa menyebabkan couple burnout, jika seseorang merasa tidak terhubung secara emosi dan pikiran dengan pekerjaannya, hal ini ternyata juga bisa memprediksi terjadinya *couple burnout*.

Penelitian oleh Umaroh & Hapsari (2021) yang berjudul "*Burnout sebagai variabel moderator konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada perempuan yang bekerja*" mengungkapkan bahwa konflik peran ganda berkorelasi negatif signifikan dengan kepuasan pernikahan pada wanita pekerja. artinya, semakin rendah konflik peran ganda yang dirasakan, semakin tinggi kepuasan pernikahan, dan sebaliknya. lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa *burnout* secara signifikan memoderasi hubungan negatif ini dengan memperkuatnya. Ini berarti ketika tingkat burnout meningkat, pengaruh negatif konflik

peran ganda terhadap kepuasan pernikahan menjadi semakin kuat, yang mengakibatkan kepuasan pernikahan yang lebih rendah.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Najafian *et al.*, (2022), Menyimpulkan bahwa kepuasan perkawinan merupakan salah satu faktor yang efektif dalam memprediksi terjadinya burnout perkawinan. Mengingat pentingnya peran perempuan dalam fondasi perawatan keluarga dan untuk menjamin serta menjaga kesehatan perempuan, maka dapat disimpulkan bahwa masalah ini perlu mendapat perhatian lebih. Untuk mencegah dan mengurangi burnout perkawinan pada pasangan suami istri.

Dari penelitian-penelitian terdahulu sebagian besar lebih banyak membahas hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada pekerjaan jarang ada yang membahas *couple burnout* di dalam kehidupan pernikahan dan khusus pada perempuan generasi Z yang sudah menikah dan bekerja penelitian serupa juga masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi bidang psikologi keluarga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memahami hubungan antara *work-family conflict* dengan *couple burnout* pada wanita generasi Z yang bekerja.

LANDASAN TEORI

Couple burnout

Menurut Pines (1996) *Couple burnout* secara umum dapat didefinisikan dan secara subyektif dialami sebagai suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh ketidaksesuaian yang kronis antara harapan dan kenyataan dalam suatu hubungan romantis

Menurut Alsawalqa (2019), *couple burnout* adalah proses kumulatif yang dapat mengurangi keterikatan emosional antara pasangan jika terus berlanjut.

Menurut Jafari (2021) *marital burnout* sebagai "keadaan menyedihkan dari kelelahan emosional, fisik, dan psikologis yang dialami oleh pasangan ketika mereka menyadari bahwa, meskipun upaya tulus mereka, hubungan mereka tidak dapat memenuhi tujuan hidup mereka

Work family conflict

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan *work family konflik* merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari ranah kerja dan keluarga saling tidak sesuai dalam beberapa hal.

Menurut Susanto (2010), *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Menurut Frone, Russell & Cooper (1997), *work-family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai *work-family conflict* yang sudah dijelaskan di atas, teori dari Greenhaus & Beutell (1985) dipilih peneliti sebagai landasan utama dalam penelitian ini. Teori ini memberikan penjelasan yang sistematis mengenai jenis-jenis konflik

peran antara pekerjaan dan keluarga, yaitu konflik waktu, tekanan, dan perilaku. Jenis-jenis ini sangat relevan dengan kondisi wanita generasi Z yang sudah menikah dan bekerja mereka menghadapi tekanan dari pekerjaan serta tanggung jawab terhadap peran dalam keluarga. Maka dari itu teori dari Greenhaus dan Beutell tahun 1985 ini cocok digunakan dalam memahami hubungan antara *work family conflict* dengan *couple burnout* pada pasangan suami istri Generasi Z yang bekerja.

Hubungan *Work Family Conflict* Dengan *Couple burnout* pada wanita generasi Z yang bekerja.

Kompleksitas kehidupan modern membawa tantangan tersendiri bagi wanita generasi Z yang tengah berada pada fase membangun karier sekaligus menjalani kehidupan berkeluarga. Dalam kondisi ini, tekanan yang muncul dari peran ganda sebagai istri dan pekerja berpotensi memunculkan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada kualitas hubungan dengan pasangan. Salah satu bentuk konsekuensi dari tekanan tersebut adalah *couple burnout*, yaitu kondisi kelelahan dalam hubungan yang ditandai dengan menurunnya kedekatan emosional, meningkatnya perasaan apatis, dan dominasi emosi negatif dalam interaksi pasangan Pines (1996).

Salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi munculnya *couple burnout* adalah *work-family conflict*, yaitu konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran secara seimbang (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Russell, & Cooper, 1997). Penelitian sebelumnya oleh Dacey (2019) menunjukkan bahwa dari pekerjaan yang mengganggu waktu dan energi untuk keluarga dapat menjadi pemicu meningkatnya kelelahan dalam hubungan. Penelitian Alami & Javari (2021) juga menegaskan bahwa beban kerja dan ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga turut menjadi penyebab munculnya burnout dalam hubungan pernikahan.

Salah satu dampak signifikan dari *work-family conflict* adalah terganggunya komunikasi antar pasangan, yang merupakan salah satu tekanan faktor penting dalam menjaga kepuasan pernikahan (Olson *et al.*, 2019). Ketika komunikasi tidak berjalan secara efektif, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang dalam jangka panjang dapat memicu kelelahan emosional dalam hubungan (*couple burnout*). Penelitian Pines (2011) juga menunjukkan bahwa stres dalam pekerjaan serta kurangnya penghargaan dalam hubungan pernikahan merupakan prediktor utama dari munculnya *couple burnout*, terutama pada pasangan yang sama-sama bekerja (*dual-earner couples*).

Lebih lanjut, penelitian Umaroh & Hapsari (2021), menemukan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif dengan kepuasan pernikahan, serta burnout individu dapat memperkuat dampak negatif tersebut. Meskipun fokusnya adalah pada burnout individu dan kepuasan pernikahan, temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan dari peran ganda berpotensi menguras sumber daya emosional, yang pada akhirnya turut melemahkan kualitas hubungan dengan pasangan.

Senada dengan hal tersebut, Najafian *et al.*, (2022), mengemukakan bahwa kepuasan pernikahan merupakan salah satu faktor protektif dalam mencegah terjadinya *burnout* pada pasangan. Apabila kepuasan tersebut menurun akibat tekanan dari peran ganda, maka risiko munculnya *couple burnout* pun meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik

peran kerja dan keluarga yang dialami oleh wanita generasi Z yang sudah menikah dan bekerja, maka semakin tinggi pula risiko terjadinya *couple burnout* dalam hubungan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *work-family conflict* dan *couple burnout* pada konteks wanita generasi Z, yang merepresentasikan kelompok usia produktif dengan dinamika peran yang kompleks di era modern ini.

Hipotesis

H0: Tidak terdapat hubungan *positive* yang signifikan antara *Work family conflict* dengan *Couple burnout* pada wanita Generasi Z yang Bekerja.

H1: Terdapat terdapat hubungan *positive* yang signifikan antara *Work family conflict* dengan *Couple Burnout* pada wanita Generasi Z yang Bekerja .

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji korelasional. Desain ini dipilih peneliti untuk menguji dan mengetahui tingkat serta arah hubungan antara variabel bebas (*Work-Family Conflict*) dan variabel terikat (*Couple Burnout*) tanpa adanya manipulasi variabel. Melalui analisis korelasi, penelitian ini akan mengidentifikasi apakah terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menyajikan data yang sistematis, objektif, dan terukur, serta dianalisis dengan bantuan statistik guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Work-Family Conflict*
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *Couple burnout*

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang bermaksud generasi Z, lahir berkisaran di tahun 1997 – 2012 yang sudah menikah sedang bekerja dan aktif dalam bekerja, memiliki tanggung jawab sebagai istri dan tanggung jawab dalam pekerjaan, kelompok ini di pilih karena memenuhi kriteria utama yang dibutuhkan peneliti.

Sampel

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan populasi yang tidak diketahui secara pasti, dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Mengacu pada tabel Isaac & Michael (1981), jumlah sampel yang dibutuhkan untuk populasi tak diketahui adalah sebanyak 346 responden

Teknik sampling

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yang berarti tidak setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel. Secara spesifik, peneliti menerapkan metode *snowball sampling*. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi beberapa responden awal yang sesuai dengan kriteria penelitian, dengan harapan agar peneliti dapat mendapatkan responden lebih banyak dan sesuai kriteria selanjutnya, responden-responden ini diminta untuk merekomendasikan partisipan lain yang relevan atau memiliki karakteristik serupa, dan proses ini berlanjut hingga ukuran sampel yang dibutuhkan tercapai.

Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner online. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjangkau responden yang lebih besar dan sesuai dengan sasaran penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan skala *Likert* yang diterapkan pada skala *work-family conflict* dan *couple burnout* responden akan diminta memberikan jawaban berdasarkan lima pilihan yang tersedia yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan yang bersifat positif (*favorable*), skor diberikan mulai dari SS 5 hingga STS 1. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif (*unfavorable*), skor dibalik dengan SS 1 hingga STS-5.

Uji Coba Alat Ukur

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas isi digunakan untuk mengukur sejauh mana butir-butir instrumen sesuai dengan aspek yang ingin diukur. Penilaian validitas dilakukan melalui telaah ahli oleh dosen pembimbing tugas talenta unggul untuk mengevaluasi kelayakan dan relevansi setiap pertanyaan. Selain itu, instrumen penelitian akan diuji coba pada sekelompok responden untuk memastikan alat ukur berfungsi dengan baik, mengukur konsep yang dituju secara tepat, serta memastikan kejelasan dan kemudahan pemahaman setiap butir pertanyaan bagi responden.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran konsistensi suatu alat ukur dalam penelitian. Teknik yang umum digunakan untuk uji ini adalah *Alpha Cronbac'h*. Menurut Azwar (2019), semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas (mendekati 1,00), semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur tersebut. Sebaliknya, semakin rendah nilai reliabilitas (mendekati 0,00), semakin rendah pula reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel *Work-Family Conflict* sebesar .960 (N = 21 item) dan untuk variabel *Couple Burnout* sebesar .967 (N = 18 item), yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur konstruk masing-masing pada sampel penelitian ini

3. Uji Daya Diskriminasi Item

Uji daya diskriminasi item dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan mampu membedakan antara responden yang memiliki tingkat variabel yang tinggi dengan responden yang memiliki tingkat variabel yang rendah. Dalam penelitian ini, daya diskriminasi item akan dianalisis menggunakan *Corrected Item total Correlation*. Butir pertanyaan dianggap memiliki daya diskriminasi yang baik jika nilai korelasinya signifikan dan memiliki koefisien korelasi di atas 0,30.

Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis korelasi pearson, beberapa asumsi harus dipenuhi agar hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan tepat. Asumsi yang perlu dipenuhi meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada variabel *Work-Family Conflict* dan *Couple Burnout* berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas akan dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Jika nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05, maka data diasumsikan berdistribusi normal

(Anwar,2012)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel *Work-Family Conflict* dan *Couple Burnout*. Uji linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot atau dengan uji statistik seperti uji linearity pada analisis varians (ANOVA). Jika pola titik-titik pada scatter plot membentuk garis lurus atau nilai signifikansi pada uji linearity signifikan, maka hubungan antar variabel diasumsikan linier setelah asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, analisis korelasi Pearson product moment akan dilakukan untuk mengetahui koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Couple Burnout*. nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga +1. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (semakin tinggi *Work-Family Conflict*, semakin tinggi *Couple Burnout*), nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah (semakin tinggi *Work-Family Conflict*, semakin rendah *Couple Burnout*), dan nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak signifikan. Tingkat signifikansi (p-value) akan digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara kedua variabel signifikan secara statistik.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menguji hipotesis untuk mengetahui apakah ada korelasi positif antara *work family conflict* dan *couple burnout* pada wanita Generasi Z yang sudah menikah dan bekerja. Jika data terdistribusi normal dan hubungannya linear, uji korelasi Pearson akan dipakai untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan. Namun, jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, uji korelasi Spearman akan menjadi alternatif. Lebih lanjut, jika penelitian bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap *couple burnout*, analisis regresi linier sederhana akan digunakan. Semua pengujian akan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($p < .05$) untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancas Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian mengenai hubungan *Work Family Conflict* dengan *Couple Burnout* pada wanita Generasi Z yang bekerja ini dilakukan dengan pendekatan daring untuk menjangkau populasi yang tersebar secara geografis. Partisipan penelitian diambil melalui platform digital dan media sosial, yang merupakan sarana paling efektif untuk mengakses populasi Generasi Z yang aktif dan terhubung secara daring

Proses pengumpulan data dimulai pada tanggal 1 Agustus dan berakhir pada tanggal 15 Oktober Langkah-langkah peneliti ketika mengambil data yaitu setelah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing peneliti mengajukan permohonan izin pelaksanaan penelitian kepada Dekan Fakultas Psikologi selama proses pengumpulan data berlangsung, beberapa kendala yang dihadapi antara lain rendahnya respons pada kuesioner daring di awal periode, Meskipun demikian, peneliti berupaya mengatasi kendala tersebut dengan cara penelitian memperpanjang masa pengumpulan data dan melakukan penyebaran di grup komunitas kendala ini tidak mempengaruhi validitas data karna sampel yang dikumpulkan sudah memenuhi batas minimal.

Karakteristik Partisipan Penelitian

1. Karakteristik partisipan Gen Z wanita yang sudah menikah dan

bekerjasama.

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan Tahun lahir.

NO	Tahun lahir	Jumlah	Persenntase
1.	1995	21	5,9%
2.	1996	19	5,3%
3.	1997	31	8,7%
4.	1998	51	14,3%
5.	1999	50	14%
6.	2000	59	16,5%
7.	2001	35	9,8%
8.	2002	27	7,6%
9.	2003	24	6,7%
10.	2004	28	7,8%
11.	2005	9	2,5%
12.	2006	2	0,6%
13.	2007	1	0,3%

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan data empiris,dari tabel di bawah ini dapat diketahui mean dari variabel *couple burnout* adalah 54.64 ,sementara mean dari work family conflik adalah 44.13 Selanjutnya skor minimal *couple burnout* = 14 dan maksimal = 96 skor minimal work family conflict = 18 dan maksimal = 90

Tabel 4.2 Hasil statistik deskriptif.

	N	Min	Mean	Std. Deviation
<i>Work family conflict</i>	357	18	44,13	16.890
<i>Couple burnout</i>	357	24	54.64	19.031

Tabel 4.3 Hasil statistik deskriptif *work family konflik*.

Kategori	Interval	Jumlah	Presentase	Mean	Std. Deviation
Rendah	$X < 27$	16	4,5 %	44,13	16.890
Sedang	$27 \leq X < 61$	261	73,1%		
Tinggi	$61 \leq X$	80	22,4%		
Total		357	100%		

Tabel 4.4 Hasil statistik deskriptif *couple burnout*

Kategori	Interval	Jumlah	Presentase	Mean	Std. Deviation
Rendah	$X < 36$	64	17,9%	54.64	19.031
Sedang	$36 \leq X < 74$	208	58,3%		
Tinggi	$74 \leq X$	85	23,8%		
Total		357	100%		

Hasil Uji Asumsi

1. Uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa data tidak berdistribusi normal yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal, sehingga pengujian hipotesis selanjutnya menggunakan teknik non-parametrik, yaitu Spearman's Rho.

Tabel 4.5 Hasil uji normalitas.

One -sampel kolmogrov smirnov test		Unstandardized residual
N		357
Normal Parametersa,b	Mean	.00

Most Extreme Differences	Sdt. Deviation	9.095
	Absolut	.097
	Positif	.067
	Negatif	-.097
Test Statistic		.097
Asyump,sih.(2-tailed)		.000c

2. Uji linearitas yang telah dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* dan *Couple Burnout* tidak memiliki hubungan linear, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada tabel sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hubungan antara kedua variabel bersifat non-linear oleh karena nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,000 (<0,05)$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Work Family Conflict* dan *Couple Burnout* tidak linear. Oleh karena itu, uji korelasi yang digunakan selanjutnya adalah uji Spearman's Rho.

Tabel 4.6 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
work family conflic	Between	(Combined)	84541.033	63	1341.921	23.114	.000.
coupel burnaut							
	Groups	Linearity	72100.216	1	72100.216	1241.916	.000.
		Deviation from Linearity	12440.818	62	200.658	3.456	.000.
	Within Groups		17010.294	293	58.056		
	Total		101551.328	356			

--	--	--	--	--	--	--	--

2. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji korelasi dilakukan menggunakan Spearman's Rho karena data tidak berdistribusi normal dan tidak linear. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,788 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *Work Family Conflict* dengan *Couple Burnout* pada wanita Generasi Z yang sudah menikah dan bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional dalam hubungan pasangan (*Couple Burnout*).

Tabel 4.7 Uji hipotesis spearma.

			<i>Couple Burnout</i>	<i>Work Family Conflict</i>
Spearman's rho	<i>Couple Burnout</i>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1.000 . 357	.788** .000 357
	<i>Work Family Conflict</i>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.788** .000 357	1.000 . 357

2. Sumbangsinya berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai $R^2 = 0.710$, yang menunjukkan bahwa variabel *Work-Family Conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 71.0% terhadap *Couple Burnout* pada wanita Generasi Z yang sudah menikah dan bekerja. Dengan demikian, sebesar 71% variasi dalam tingkat *Couple Burnout* dapat dijelaskan oleh konflik yang dialami antara peran pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, sisanya sebesar 29.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja-keluarga, serta faktor kepribadian dan kondisi psikologis individu.

Tabel 4.8 Measures of Association.

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>work family conflict , couple burnout</i>	.843	.710	.912	.832

A. Pembahasan.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Conflict*

dengan *Couple Burnout* pada wanita Generasi Z yang sudah menikah dan bekerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji Spearman's Rho, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan *Couple Burnout*. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional dalam hubungan pernikahan (*couple burnout*).

Instrumen masing-masing memiliki konsistensi internal yang sangat baik (Cronbach's α WFC = 0.960; *Couple Burnout* = 0.967). Rata-rata skor WFC adalah $M = 44.13$ ($SD = 16.89$; $n = 357$) dan rata-rata *Couple Burnout* adalah $M = 54.64$ ($SD = 19.03$; $n = 357$). Uji asumsi mengindikasikan data tidak berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov $D = 0.097$, $p = .000$) dan uji linearitas menunjukkan adanya deviasi dari linearitas (Linearity $p < .001$; Deviation from Linearity $p < .001$). Oleh karena itu analisis korelasional menggunakan uji nonparametrik Spearman.

Rata-rata WFC (44.13) dan *Couple Burnout* (54.64) yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengalami tekanan peran ganda dalam level moderat yang cukup berpengaruh terhadap kesejahteraan hubungan. Secara psikologis, kondisi ini berarti banyak wanita Gen Z yang sudah menikah merasakan beban peran pekerjaan yang cenderung terbawa ke ranah domestik sehingga menimbulkan kelelahan emosional pada hubungan pasangan. Faktor seperti tuntutan pekerjaan modern, ekspektasi peran tradisional keluarga, serta penggunaan teknologi yang mengaburkan batas kerja rumah dapat memperkuat kondisi ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyatakan bahwa *work family conflict* muncul ketika tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga salah satu peran tidak dapat dijalankan secara optimal. Kondisi ini dapat menimbulkan stres psikologis yang berkepanjangan dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu, termasuk dalam hubungan pernikahan ini juga sejalan dengan teori Pines (1996) bahwa *couple burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami oleh individu dalam hubungan romantis akibat ketegangan emosional yang terus-menerus. Ketika seorang wanita harus membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga tanpa adanya keseimbangan yang memadai, tekanan tersebut dapat menyebabkan kejenuhan dan penurunan kepuasan dalam hubungan pernikahan.

Secara empiris, hasil korelasi sebesar $r = 0,788$ menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Secara empiris, hasil korelasi sebesar $r = 0,788$ menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*), maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya kelelahan emosional dalam hubungan pasangan (*couple burnout*). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh penting terhadap kualitas relasi pernikahan wanita Generasi Z yang bekerja.

Fenomena ini relevan dengan karakteristik Generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang aktif, ambisius, dan terhubung dengan dunia digital. Generasi ini cenderung memiliki orientasi karier yang kuat, namun pada saat yang sama juga dihadapkan pada tuntutan sosial dan keluarga yang cukup tinggi. Wanita Generasi Z yang telah menikah dan bekerja sering

mengalami kesulitan dalam mengelola waktu, perhatian, dan energi antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, metode pengumpulan data dilakukan secara daring (online) sehingga tidak dapat sepenuhnya mengontrol kondisi responden saat mengisi kuesioner. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan responden wanita Generasi Z yang sudah menikah dan bekerja, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada populasi laki-laki atau generasi lainnya. Ketiga, penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional, sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung antara kedua variabel keempat desain penelitian bersifat korelasional dan cross-sectional sehingga tidak dapat membuktikan hubungan kausal.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan *Couple Burnout* pada wanita Generasi Z yang sudah menikah dan bekerja. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional dalam hubungan pasangan. Tingkat *Work Family Conflict* pada wanita Generasi Z yang menikah dan bekerja berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa responden mengalami konflik dalam bentuk tekanan waktu (*time-based conflict*), tekanan emosional (*strain-based conflict*), dan perbedaan perilaku (*behavior-based conflict*) pada tingkat moderat.

Tingkat *Couple Burnout* juga berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan emosional, mental, dan fisik dalam hubungan pernikahan pada tingkat yang masih dapat dikendalikan.

Work Family Conflict memberikan sumbangan yang besar terhadap *Couple Burnout*, yaitu sekitar 71%, sedangkan 29% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, komunikasi pasangan, keseimbangan peran kerja-keluarga, dan faktor kepribadian yang juga dijelaskan dalam kajian teori sebelumnya.

Secara keseluruhan, konflik antara peran pekerjaan dan keluarga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan emosional serta kualitas hubungan pernikahan pada wanita Generasi Z yang menikah dan bekerja.

Dengan demikian, penelitian ini ingin menegaskan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan keluarga, dukungan pasangan, serta kemampuan mengelola stres memiliki peran penting dalam mencegah kelelahan emosional (*couple burnout*) dan menjaga keharmonisan rumah tangga pada wanita Generasi Z yang aktif di dunia kerja.

SARAN

Untuk Wanita Generasi Z yang Sudah Menikah dan Bekerja, Wanita Generasi Z diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan mengatur waktu secara efektif, berkomunikasi terbuka dengan pasangan, serta menjaga kesehatan mental melalui manajemen stres dan kesadaran diri. Dukungan emosional dari pasangan dan kemampuan menetapkan batas peran menjadi kunci untuk mencegah kelelahan emosional (*couple burnout*) dan mempertahankan keharmonisan dalam hubungan.

Untuk Masyarakat, Masyarakat diharapkan lebih memahami tantangan yang dihadapi

perempuan bekerja, terutama wanita muda yang telah menikah, dengan menumbuhkan sikap saling menghargai dan menghapus stigma negatif terhadap peran ganda perempuan. Dukungan sosial dari lingkungan dan keluarga besar sangat penting untuk membantu perempuan mencapai keseimbangan peran tanpa merasa terbebani secara emosional

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pendekatan mixed method (kuantitatif dan kualitatif) untuk menggali lebih dalam dinamika psikologis yang dialami oleh individu ketika menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel mediasi seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *work family conflict* dan *couple burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aawar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Azwar, S. (2019). Metode penelitian psikologi (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Alsawalqa, R. O. (2019). Marriage burnout: When the emotions exhausted quietly quantitative research. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 13(2), 068833. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.68833>
- [4] Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*.
- [5] Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(No.3).
- [6] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [7] Dacey, E. (2019). *Work-family conflict, job burnout, and couple burnout in high-stress occupations* (Publication No. 27547121) [Doctoral dissertation, Walden University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/6413/>
- [8] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- [9] Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- [10] saac, S., & Michael, W. B. (1995). Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences. *Edits publishers*.
- [11] Jafari, A., Alami, A., Charoghchian, E., Delshad Noghabi, A., & Nejatian, M. (2021). The impact of effective communication skills training on the status of marital burnout among married women. *BMC women's health*, 21(1), 1-10.
- [12] Maslach, C., Scharfeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001) Job Burnout. *Aamual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- [13] Najafian, M., Hamzeh, V. M., Momenyan, A. Z., Noghabi, A. D., & Jafari, A. (2022). Investigating the status of marital burnout and related factors in married women

- referred to health centers. *BMC Women's Health*, 22(1), 277.
- [14] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 700-710. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.700>
- [15] Nejatiyan, M., Alami, A., Momeniyan, V., Noghabi, A. D., & Jafari, A. (2021). Investigating the status of marital burnout and related factors in married women referred to health centers. *BMC Women's Health*, 21(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01172-0>
- [16] Olson, D.H., DeFrain, J., & Skogrand, L. (2019). *Marriages and families: Intimacy, diversity, and strengths*, McGraw Hill Education. New York.
- [17] Pamuk, M., & Durmuş, E. (2015). Investigation of burnout in marriage. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 162-177. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v12i1.3069>
- [18] Pines, A. M., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Icekson, T. (2011). Job burnout and couple burnout in dual-earner couples in the sandwiched generation. *Journal of Family Psychology*, 25(5), 758-766.
- [19] Pines, A. M. (1996). *Couple burnout*. Routledge.
- [20] Silviandari, I. A. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1, 28-39.
- [21] Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*, 12(1).
- [22] Umaroh, R. F., & Hapsari, A. D. (2022). Burnout Sebagai Variabel Moderator Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Perempuan yang Bekerja. *Jurnal Flourishing*, 2(4), 315-331. <https://doi.org/10.17977/um070v2i42022p315-331>
- [23] American Psychological Association. (2020). Stress in America™ 2020: A National Mental Health Crisis.
- [24] Attachment Project. (n.d.). Insecure Attachment and Relationship Burnout. Diakses dari https://www.attachmentproject-com.translate.goog/love/relationship-burnout/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=id&x_tr_hl=id&x_tr_pto=sge
- [25] Dimock, M. (2019, January 17). Defining generations: Where millennials end and post-millennials begin. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- [26] Iwan Januar. (2024, 19 Oktober). Problem Pernikahan Gen Z. Iwan Januar Blog. Diakses dari <https://www.iwanjanuar.com/keluarga/problem-pernikahan-gen-z>
- [27] Pew Research Center. (2023). Economic Challenges for Younger Generations.
- [28] World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an “occupational phenomenon”. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN