

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Daerah kota berperan sebagai titik sentral pertumbuhan dan pusat ekonomi. Kepadatan penduduk karena adanya urbanisasi yang dilakukan oleh para pekerja merupakan salah satu ciri khas kondisi perkotaan pada era sekarang. Menurut Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, lebih spesifiknya pasal 1 ayat 25 menyatakan “Kawasan perkotaan adalah wilayah yang mempunyai kegiatan utama bukan pertanian dengan susunan fungsi kawasan sebagai tempat permukiman perkotaan, pemusatan dan distribusi pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial, dan kegiatan ekonomi” (Dewan Perwakilan Rakyat RI, 2007). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan urban tidak hanya menjadi tempat tinggal bagi banyak individu, tetapi juga menjadi pusat berbagai kegiatan yang membantu kehidupan masyarakat umum. Lingkungan urban sendiri dapat diklasifikasikan berdasarkan jumlah penduduknya. Batasan lingkungan urban yang bisa disebut sebagai kota kecil adalah minimum berpenduduk 20 ribu jiwa, sementara kota megapolitan yang diklasifikasikan sebagai lingkungan urban terbesar bisa berpenduduk hingga lebih dari 5 juta jiwa (Dzulfaroh & Nugroho, 2022). Dengan kapasitas lingkungan urban yang dapat menampung banyak penduduk, membuat kawasan yang menjadi pusat perekonomian ini memiliki jumlah pekerja yang juga lebih banyak dibanding dengan kawasan perdesaan.

Badan Pusat Statistik (2024) melaporkan bahwa per bulan Agustus tahun 2024, jumlah karyawan di lingkungan urban mencapai 40.310.075 jiwa. Jumlah angka pekerja di perkotaan Indonesia ini mengalami kenaikan sebanyak 2,67 juta jiwa atau sebesar 7,08 persen lebih banyak dibandingkan bulan Agustus pada tahun 2023. Selain itu, karyawan perkotaan ini juga berjumlah dua setengah kali lipat lebih banyak daripada karyawan perdesaan Indonesia yang hanya memiliki 15.816.646 jiwa pada Agustus tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024). Namun, besarnya jumlah pekerja di wilayah perkotaan tersebut tidak serta-merta menjamin

terciptanya kondisi kerja yang ideal, sebab realitas ini juga diiringi oleh berbagai tantangan yang perlu dihadapi oleh para karyawan yang bekerja di lingkungan urban.

Pertama, karyawan di wilayah urban menghadapi tantangan waktu, terutama akibat jam kerja yang panjang dan kemacetan lalu lintas. Data Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2024 menunjukkan 66,27% penduduk Indonesia bekerja minimal 35 jam per minggu, namun pekerja urban memiliki rata-rata jam kerja lebih tinggi, yaitu 42,67 jam per minggu, dibandingkan pekerja perdesaan. Pada Februari 2023, 28,42% karyawan perkotaan menjalankan profesinya lebih dari delapan jam per hari. Santika (2023) menuliskan pada Februari tahun 2023 pekerja yang bekerja selama 35–48 jam per minggu sebanyak 44,08%, sementara 28,42% bahkan melebihi 48 jam. Jam kerja berlebihan berdampak pada kesehatan, kesejahteraan, serta produktivitas pekerja. Selain itu, kemacetan juga menyita banyak waktu. TomTom Traffic Index 2023 mencatat penduduk Jakarta menghabiskan 117 jam per tahun dalam kemacetan (Iradat, 2024). Kota-kota besar lain seperti Surabaya, Denpasar, Malang, dan Bogor juga mengalami masalah serupa (Muhamad, 2023). Studi Permatasari (2020) menunjukkan kemacetan mengganggu keseimbangan kerja-keluarga, mendorong beberapa karyawan untuk pulang larut demi menghindari lalu lintas.

Tantangan bekerja di lingkungan urban berikutnya adalah terjadinya perubahan signifikan dalam cara karyawan menyetarakan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan. Perubahan ini mencakup tuntutan untuk bekerja dengan jam kerja yang melebihi standar, ekspektasi untuk tetap menanggapi pesan maupun panggilan kerja di luar jam kerja, serta tekanan untuk terus meningkatkan produktivitas guna tetap unggul dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Rodríguez-Sánchez et al., 2020). Tekanan semacam ini, termasuk jam kerja yang semakin panjang dan harapan untuk selalu siap bekerja, secara langsung mengurangi waktu yang tersedia untuk dihabiskan bersama keluarga di rumah. Akibatnya, hubungan dalam keluarga dapat menjadi tegang, komunikasi antar anggota keluarga berkurang, dan pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan dalam kehidupan keluarga secara keseluruhan. Rahim et al. (2013) menyatakan bahwa *workload* yang tinggi mampu menghambat *family functioning* yang sehat

yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kehidupan dalam keluarga. Selain itu, Zabriskie dan Ward (2013), menyebutkan bahwa *family functioning*, *communication*, dan *family leisure involvement* memiliki keterkaitan erat dengan sejumlah aspek penting dalam konteks keluarga. Ketiganya dianggap berperan penting dalam mendukung atau justru menghambat kepuasan keluarga.

Keluarga berperan sebagai sebagian dari hal yang melekat pada tiap-tiap individu. Keluarga merupakan unit sosial dasar yang menyediakan modal manusia untuk pembangunan dan memastikan kelangsungan umat manusia. Salah satu aspek penting dalam mempertahankan kekuatan dari keluarga adalah kepuasan hidup keluarga. Menurut Zabriskie dan McCormick (2003), *family life satisfaction* merupakan indikator utama kualitas kehidupan suatu keluarga. Zabriskie dan Ward (2013) menyebutkan bahwa kepuasan keluarga mencerminkan proses kognitif evaluasi subjektif sehubungan dengan kehidupan keluarga individu secara keseluruhan. Przybyla-Basista et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kepuasan keluarga bisa memiliki dua sisi. Di satu sisi, *family satisfaction* merupakan hasil persepsi subjektif individu terhadap kehidupan keluarga dan, di sisi lain, kepuasan ini terkait dengan banyak hasil objektif dari fungsi keluarga, seperti pembagian kerja rumah tangga, tingkat pendapatan, investasi pada anak-anak, dan lain sebagainya (Kornrich & Eger, 2016). Zabriskie dan Ward (2013) juga mendeskripsikan bahwa kepuasan keluarga melibatkan komponen afektif pada tingkat yang berbeda, salah satunya termasuk kebahagiaan.

Survei Ipsos mengenai *Global Happiness 2024* yang dilakukan di 30 negara juga menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat ketiga dalam tingkat kebahagiaan global (Marcomm Ipsos in Indonesia, 2024). Sebanyak 82% masyarakat Indonesia menyatakan diri mereka merasa bahagia, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat kebahagiaan tertinggi di Asia Tenggara. Tingkat kebahagiaan ini dipengaruhi oleh berbagai variabel penting, termasuk hubungan dengan keluarga atau teman, kesejahteraan, pekerjaan, serta kualitas hidup (Marcomm Ipsos in Indonesia, 2024). Kepuasan dalam hubungan keluarga, baik dengan orang tua, saudara, maupun sepupu, dinilai sangat penting bagi kebahagiaan masyarakat Indonesia, dengan tingkat kepuasan mencapai 89%, jauh melampaui rata-rata global sebesar 76%.

Indonesia menempati posisi yang cukup positif dalam hal kepuasan keluarga. Berdasarkan penelitian oleh Kamo dan Hori (2011), Indonesia termasuk ke dalam 10 besar dari 32 negara di Asia yang memiliki tingkat *family satisfaction* yang tinggi. Hasil studi Kamo dan Hori (2011) menunjukkan bahwa masyarakat di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, secara rata-rata merasa lebih puas terhadap keluarga mereka dibandingkan dengan masyarakat di negara-negara (mantan) sosialis. Namun, secara umum, masyarakat Indonesia menunjukkan tingkat kepuasan keluarga yang relatif tinggi dibandingkan dengan beberapa negara di Asia lainnya. Hasil penelitian terdahulu milik Anwar (2015) di kota Makassar pada ibu bekerja menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga berperan langsung dan signifikan terhadap kepuasan keluarga, dengan kontribusi sebesar 67,5%. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan kerja-keluarga merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk kepuasan keluarga, khususnya pada individu yang memiliki peran ganda. Selain keseimbangan kerja dan keluarga, dalam kajian literatur, terdapat beberapa faktor lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan seseorang terhadap keluarganya. Maka dari itu, untuk memahami lebih dalam kepuasan keluarga penting juga untuk mengetahui beberapa faktor yang mampu memengaruhinya.

Faktor kepuasan keluarga yang ditemukan berhasil membuat individu terutama karyawan mampu mencapai kepuasan keluarga saat dirinya bekerja di lingkungan perkotaan dengan segala konfliknya. Faktor yang pertama adalah keseimbangan. Keseimbangan antara memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga menjadi faktor krusial dalam mencapai kepuasan keluarga (Anwar, 2015). Selain keseimbangan, keberhasilan keluarga dalam menghadapi aktivitas rutin, memecahkan masalah dan menghadapi situasi sulit dalam keluarga juga mampu untuk membuat individu untuk mencapai kepuasan keluarga (Stasova & Vilka, 2018). Ketika karyawan merasa terbebani antara pekerjaan dan keluarga, persepsinya tentang kekompakan dan fleksibilitas keluarga pun ikut menurun. Hal tersebut pada gilirannya menyebabkan karyawan merasakan defisit waktu bersama keluarga dan berakibat memengaruhi tingkat kepuasan keluarga (Berger, 2018). Menurut studi yang dilakukan oleh Rahim et al. (2013), kepuasan keluarga dapat

dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *family functioning*, *family resilience*, dan *time with family*.

Peneliti melakukan wawancara pada tiga karyawan, yaitu dengan inisial R, I, dan N yang bekerja di lingkungan perkotaan untuk lebih memahami mengenai *family satisfaction*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek R adalah laki-laki berusia 34 tahun yang merupakan analis keuangan. Ia merasa bahwa keluarganya sudah sangat ideal dan jika ingin kembali ke masa lalu, R akan tetap memilih keluragnya yang sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa R memiliki kepuasan keluarga yang tinggi. Kemudian pada faktor *family functioning*, R menunjukkan komunikasi dengan keluarga yang sangat baik. R menyebutkan bahwa meskipun memiliki jadwal kerja yang cukup padat, ia dan istrinya memiliki komunikasi yang terbuka dan terjadwal untuk membahas pembagian peran di rumah, termasuk dalam mengurus anak, jadwal antar-jemput sekolah, hingga hal-hal kecil seperti belanja kebutuhan rumah tangga. R menjelaskan bahwa mereka cukup rutin untuk membiasakan anak-anak untuk berbagi cerita harian mereka dan merasa aman dalam mengungkapkan perasaan, baik kepada dirinya maupun istri. Kemudian dalam faktor *family resilience*, R mengatakan meskipun pekerjaan terkadang menimbulkan stres, keluarganya telah mengembangkan strategi adaptif, misalnya dengan mengatur ulang jadwal saat salah satu dari mereka terlalu sibuk, atau dengan mengganti waktu kebersamaan yang tertunda dengan aktivitas yang bermakna, seperti jalan-jalan pagi di hari Minggu, piknik sore, atau sekadar menonton film keluarga di rumah.

Subjek kedua adalah I, wanita berusia 45 tahun yang bekerja sebagai kepala departemen bagian hukum. Ia mengatakan bahwa ia tidak ingin mengubah keluarga yang dimilikinya meskipun keluarganya sekarang jauh dari kata ideal menurut standar miliknya. I merasa bahwa ia ingin mengubah beberapa hal dalam kehidupan keluarganya, seperti lebih ingin sang suami juga bekerja ataupun dirinya tidak perlu terlalu sering untuk melakukan perjalanan dinas yang nantinya akan sering meninggalkan kedua anaknya. Hal ini menandakan bahwa I memiliki kepuasan keluarga yang moderat karena I merasa cukup puas dengan keluarganya meskipun terdapat beberapa hal yang ingin ia ganti dalam keluarganya. Lebih lanjut lagi, I menyebutkan bahwa dirinya memiliki konflik dengan suami yang membuatnya

merasa ia dan suami tidak begitu banyak berkomunikasi dan membuatnya merasa keintiman dalam hubungannya dengan suami menurun. Hal ini menunjukkan bahwa I tidak begitu memiliki *family functioning* yang baik. Sementara pada faktor *family resilience* sangat terlihat pada dirinya. I menunjukkan tingkat resiliensi ini melalui kebiasaannya menjaga komunikasi terutama dengan keluarganya baik dengan suami maupun dengan anak-anaknya yang tetap mau terbuka bercerita melalui *video call* dengan I meskipun ia sering bepergian dinas.

Subjek terakhir adalah N, pria berusia 50 tahun yang merupakan seorang senior manager menyebutkan bahwa keluarganya jauh dari kata ideal. N mengatakan tidak puas dengan keluarganya dan kalau bisa mengulang waktu, N ingin mengubah banyak hal dalam keluarganya. N mengaku jarang terlibat dalam pengasuhan anak maupun aktivitas keluarga sehari-hari, dan selama ini menyerahkan sebagian besar tanggung jawab rumah tangga kepada istrinya. Komunikasi di dalam keluarga juga cenderung minim, terutama dengan anak-anak. Ia menyadari bahwa hubungan dengan kedua anaknya semakin renggang seiring waktu, namun belum memiliki solusi yang jelas untuk memperbaiki situasi tersebut. Dalam hal ini, terlihat bahwa *family functioning* yang dimiliki N cenderung rendah. Dari sisi *family resilience*, N mengatakan bahwa keluarganya belum menemukan cara yang tepat untuk beradaptasi dengan tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaannya. Saat ia sibuk atau tidak hadir di rumah, aktivitas keluarga hanya berjalan seadanya, tanpa ada usaha khusus untuk menjaga hubungan atau menciptakan solusi bersama. Ia juga mengungkapkan bahwa dalam menghadapi masalah, ia cenderung menarik diri dan lebih fokus pada pekerjaannya dibanding mencari dukungan atau membangun komunikasi di rumah.

Ketiga subjek R, I dan N pada faktor *time with family* sama-sama menghadapi keterbatasan waktu akibat beban kerja atau mobilitas pekerjaan yang cukup tinggi. Ketiga subjek menunjukkan adanya keterbatasan waktu bersama keluarga akibat tuntutan pekerjaan, baik karena jam kerja panjang, perjalanan dinas, maupun jarak tempuh antara rumah dan tempat kerja. Hal ini mengakibatkan menurunnya kesempatan mereka untuk terlibat dalam aktivitas keluarga secara rutin, seperti menemani anak belajar, melakukan aktivitas rekreasi, atau sekadar makan malam bersama. Meskipun demikian, dalam kondisi keterbatasan tersebut,

subjek R, I, dan N tetap berusaha memanfaatkan waktu yang ada dengan kegiatan sederhana, seperti sarapan bersama di pagi hari atau menonton televisi bersama di akhir pekan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kuantitas waktu bersama keluarga rendah, mereka tetap memprioritaskan kualitas interaksi, yang menurut mereka mampu sedikit banyak memberikan kontribusi terhadap rasa keterhubungan dalam keluarga. Namun demikian, bila dilihat dari sisi konseptual, semakin terbatasnya waktu bersama keluarga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan keluarga secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan definisi *time with family* sebagai salah satu faktor penting dalam pembentukan kepuasan keluarga (Rahim et al., 2013). Semakin sedikit waktu yang dapat dihabiskan bersama keluarga, semakin besar kemungkinan individu merasa tidak puas terhadap kehidupan keluarganya.

Kondisi keterbatasan waktu ini juga dapat memicu timbulnya *work-family conflict*, yaitu situasi saat tuntutan dari ranah profesi atau karier menghambat keterlibatan individu dalam peran keluarga. Ketika waktu kerja yang panjang, lembur, perjalanan dinas, atau tuntutan profesional lainnya terus mengurangi kesempatan anggota keluarga untuk hadir secara fisik maupun emosional di rumah, maka potensi konflik antara peran kerja dan keluarga menjadi semakin besar. *Work-family conflict* mengarah pada keadaan di mana individu mengalami konflik dengan *demands* dari pekerjaan dan tanggung jawab pada keluarga. Definisi tersebut digagaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang menekankan desakan yang berlangsung secara bersamaan dari kedua peran tersebut. *Work-family conflict* bisa timbul dari imbas *demands* yang muncul secara bersamaan serta bertentangan antara peran-peran yang berbeda dalam hidup seseorang (Hasanah & Matuzahroh, 2017). Fenomena ini dimulai ketika satu peran bersilangan dengan yang lain, mengakibatkan penurunan mutu hidup individu (Hasanah & Matuzahroh, 2017). Di samping itu, stres, kekhawatiran, dan kelelahan dapat terwujud karena tegangan yang dialami ketika seseorang menjalankan satu peran tertentu, yang pada akhirnya menghambat kemampuannya dalam menjalankan peran-peran lainnya.

Hasil wawancara peneliti sebelumnya, subjek 1 atau R memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama saat menjelang penutupan laporan keuangan bulanan yang seringkali menimbulkan tekanan dan memengaruhi keseimbangan antara peran profesional dan perannya dalam keluarga. Ia menyebut bahwa pada

periode-periode sibuk tersebut, jam kerjanya bisa melampaui waktu kerja standar, dan hal ini membuatnya sulit untuk hadir secara penuh dalam aktivitas keluarga, baik secara fisik maupun emosional. Sama dengan subjek 2 yaitu I, menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan tetapi kali ini pekerjaannya lebih menuntut untuk dirinya meninggalkan rumah karena sangat sering harus berpergian melakukan perjalanan dinas dan ketidakseimbangan ini diperparah oleh konflik dengan suami terkait pembagian peran. Sementara subjek 3 atau N, tetap mengeluhkan banyaknya waktu yang tersita oleh pekerjaan, termasuk pada akhir pekan, sehingga hubungan dengan anak-anaknya terasa semakin menjauh. Tantangan dalam menjaga kepuasan keluarga dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi perhatian utama bagi karyawan di lingkungan urban. Ketiga subjek ini juga menggambarkan bahwa lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan dan konflik dalam kehidupan keluarga.

Konflik antara karier dan keluarga merupakan perhatian yang cukup krusial bagi karyawan maupun organisasi karena dapat berdampak pada berbagai aspek, seperti menurunnya kepuasan dalam keluarga. Studi yang dijalankan oleh Wayne et al. pada tahun 2007 mengungkapkan bila tingginya tingkat konflik pekerjaan-keluarga bisa menyebabkan penurunan *family satisfaction*. Para ahli juga telah mendapati bahwa *work-family conflict* berkorelasi negatif terhadap *family satisfaction*, seperti yang diungkapkan oleh Carlson dan Kacmar (2000) serta Frye dan Breugh (2004). Lebih lanjut, penelitian Brough et al. (2005) lebih lanjut menekankan *work-family conflict* berkorelasi negatif dengan kepuasan keluarga pada sebanyak 398 karyawan yang bekerja pada bidang antara lain keuangan, ritel, manufaktur, pariwisata, dan jasa. Sesuai dengan temuan tersebut, studi milik Kalliath et al. (2017) mengemukakan bila konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan dan negatif terkait dengan *family satisfaction* di kalangan pekerja sosial di Australia sementara tidak ada korelasi yang serupa ditemukan di antara pekerja sosial di India. Penelitian Neto et al. (2020) terhadap 658 perawat juga mengungkapkan bahwa terdapat *significant negative correlation* secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *family satisfaction*. Dalam penelitian Jamaludin et al. (2018) menyatakan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan-

keluarga menjadi prediktor bagi tingkat *family satisfaction* di kalangan karyawan swasta.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya karena adanya keterbatasan penelitian terdahulu di Indonesia yang mengulas mengenai pengaruh *work-family conflict* pada *family satisfaction*. Sebagian besar penelitian terdahulu di Indonesia lebih membahas konflik antara pekerjaan dan keluarga serta hubungannya dengan variabel kepuasan kerja atau kepuasan hidup. Di samping itu, meskipun sebelumnya terdapat penelitian yang mengenai konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan keluarga, penelitian tercatat lebih berfokus pada sampel di luar negeri yang mana hasilnya bisa saja kurang relevan apabila ingin diterapkan pada demografis Indonesia. Selain itu, penelitian terkait dengan variabel yang mirip di Indonesia hanya dilakukan oleh Anwar (2015) dengan subjek hanya pada satu gender saja, yaitu pada ibu yang bekerja di kota Makassar. Dari tinjauan baik dari fenomena maupun penelitian sebelumnya, dapat dikonklusi bahwa tantangan yang dihadapi oleh para pekerja dalam memelihara kesepadanan antara pekerjaan pun kehidupan keluarga sangatlah besar. Dari sisi laki-laki maupun perempuan memiliki resiko terhadap *work-family conflict* yang berpotensi menghadirkan *negative effect* terhadap kepuasan keluarga mereka. Oleh karena itu, kajian tentang *work-family conflict* dan *family satisfaction* diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepuasan keluarga yang dipengaruhi oleh konflik tersebut, khususnya pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban. Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan pemahaman yang dapat menambahkan kepustakaan mengenai pengaruh antara *work-family conflict* dengan kepuasan keluarga, khususnya bagi karyawan yang bekerja di lingkungan urban.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari studi ini yaitu, “Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap *family satisfaction* pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban?”

### 1.3. Tujuan Penelitian

Studi ini dilakukan guna mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh atau dampak konflik antara peran kerja dan keluarga terhadap tingkat kepuasan keluarga pada karyawan yang bekerja di kawasan urban (perkotaan).

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoretis

Studi ini akan menyumbangkan kontribusi baru terhadap literatur akademis terkait *work-family conflict* dan *family satisfaction*, dengan cara memperkaya teori-teori yang sudah ada serta membuka pemahaman yang lebih luas terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi karyawan yang bekerja di perkotaan. Temuan dari studi ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau dasar pertimbangan dalam bidang Psikologi Sosial serta Psikologi Industri Organisasi dan juga kepada peneliti berikutnya yang hendak mendalami atau mengkaji lebih komprehensif mengenai kedua variabel tersebut.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Studi ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat bagi lembaga-lembaga yang berfokus pada pengembangan dan perbaikan kondisi keluarga Indonesia, seperti Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), serta kepada organisasi lain yang berfokus pada isu keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Temuan mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *family satisfaction* dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menyusun kebijakan atau program intervensi yang lebih responsif terhadap kebutuhan keluarga di wilayah urban. Program ini dapat berupa kampanye literasi keseimbangan peran, modul edukasi keluarga pekerja, atau pelatihan manajemen konflik peran bagi karyawan dan pasangan. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong institusi-institusi tersebut untuk merancang strategi penguatan ketahanan keluarga berbasis data, yang

mempertimbangkan tantangan spesifik lingkungan kerja perkotaan seperti beban kerja tinggi, kemacetan, serta keterbatasan waktu berkualitas bersama keluarga.

