

Hardiness dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja

Hardiness and work-family conflict in working single mothers

Paskalia Veni Mariana¹, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto²

¹Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹venymariana@gmail.com, ²buwinaumby@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Subjek dalam penelitian terdiri dari 83 subjek yang memiliki karakteristik ibu tunggal bercerai hidup yang bekerja 7-8 jam di luar rumah dan mempunyai anak di bawah 18 tahun. Metode pemilihan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala *hardiness* dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment (pearson correlation)*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0,493$, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja.

Kata kunci: *hardiness*, konflik pekerjaan-keluarga, ibu tunggal yang bekerja

Abstract

This study aims to investigate the relationship between hardiness and work-family conflict in working single mothers. The subjects in this study consisted of 83 subjects who had the characteristics of single mothers who were divorced living who worked 7-8 hours outside the home and had children under 18 years of age. Method subject selection by using purposive sampling method. Data collection methods in this study used a hardiness scale and a work-family conflict scale. The data analysis technique uses product moment correlation (pearson correlation). Based on the results of data analysis, the correlation coefficient $r_{xy} = -0.493$, which indicates a negative relationship between hardiness and work-family conflict in single mothers who work.

Keywords: *hardiness, work-family conflict, working single mothers*

PENDAHULUAN

Keluarga adalah kelompok sosial dalam masyarakat yang terdiri dari ayah, ibu, anak-anak yang hidup bersama disatukan oleh ikatan pernikahan, darah atau adopsi (Khairuddin, 2008). Dalam kehidupan berkeluarga pasti terdapat berbagai permasalahan dan jika tidak dapat diatasi akan menimbulkan perpecahan dalam keluarga seperti, perceraian (Jonathan & Herdiana, 2020).

Menurut Papalia, Olds dan Feldman (2011), perceraian lebih sering terjadi pada kelompok usia muda dan sepertiga perempuan pada usia 65 tahun kehilangan suami karena meninggal dunia. Hal ini diperjelas dengan data SUSENAS Maret 2019 yang menunjukkan persentase penduduk umur 15-49 tahun daerah perkotaan dan pedesaan diketahui di Indonesia

perempuan cerai hidup sebesar 2,76% cenderung lebih tinggi dibandingkan cerai mati 1,93% (BPS, 2019). Berdasarkan mampu untuk mengatasi secara baik terhadap risiko buruk yang akan muncul serta dapat fokus pada kegiatan yang sedang dikerjakan baik keterlibatan di pekerjaan maupun saat di lingkungan keluarga (Arfidianingrum, Nuzulia & Fadhallah, 2013). Hal ini berarti sikap *control* (kontrol) memberikan pengaruh terhadap dimensi *strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan). *Strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), yaitu konflik yang disebabkan adanya ketegangan atau tekanan pada peran pekerjaan sehingga kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran keluarga dan sebaliknya, ketegangan atau tekanan pada peran keluarga sehingga kesulitan memenuhi tuntutan peran pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Bagi individu dengan kontrol tinggi, akan memiliki keyakinan yang lebih besar untuk mempengaruhi berbagai kejadian dalam hidupnya. Individu akan lebih optimis dalam menghadapi berbagai hal dan cenderung berhasil dalam menghadapi masalah (Olivia, 2014). Selain itu, adanya kontrol kognitif yang baik akan membantu individu untuk mengintegrasikan, mengevaluasi, menilai berbagai masalah yang terjadi dan berusaha mengubahnya menjadi hal yang positif. Ketika individu memiliki keyakinan yang kuat akan hidup, maka individu cenderung lebih berhasil dalam menghadapi berbagai hambatan, tekanan dan tuntutan hidup (Aini & Ratnaningsih, 2020).

Sikap *challenge* (tantangan) merupakan suatu sikap individu mampu menerima bahwa kehidupan pada dasarnya penuh tekanan dan melihat perubahan yang membuat stres sebagai kesempatan untuk bertumbuh, berkembang dalam kebijaksanaan dan berusaha melaluinya dengan mencoba mengubahnya menjadi keuntungan (Maddi, 2013). Individu yang kuat dalam tantangan tidak akan merasa terancam dengan perubahan yang terjadi dalam hidupnya (Nurfitri & Waringah, 2018). Adanya perubahan yang dialami oleh ibu tunggal seperti harus menjadi kepala keluarga, mencari nafkah, menjalankan peran di keluarga, merawat keluarga. Hal ini berarti ibu tunggal menjalankan dua peran, yaitu peran di pekerjaan dan di keluarga. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pada kedua peran akan meningkatkan terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari tiga dimensi, yaitu *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), dan *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Orang yang kuat dalam tantangan, akan melihat stresor sebagai bagian dari hidup yang normal terjadi (Maddi, 2006). Individu yang kuat dalam tantangan memandang dan menginterpretasikan suatu perubahan sebagai tantangan positif atau kesempatan untuk berkembang dan bertumbuh (Olivia, 2014), bukan sebagai kesulitan maupun ancaman terhadap keamanan yang harus

dihindari (Mulyati & Indriana, 2016). Menganggap perubahan sebagai tantangan berarti individu memiliki keyakinan dan kesiapan menjalankan berbagai perubahan yang terjadi dalam hidup (Maddi & Khoshaba, 2005).

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel konflik pekerjaan-keluarga diketahui bahwa subjek yang termasuk kelompok kategori sangat rendah 3 subjek atau 3,6%, kategori rendah 25 subjek (30,1%), kategori sedang 41 subjek (49,4%), kategori tinggi 13 subjek (15,7%) dan kategori sangat tinggi 1 subjek (1,2 %). Dari pengkategorian ini diketahui secara garis besar subjek kebanyakan memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga kategori sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *hardiness* diketahui tidak ada subjek yang masuk kategori sangat rendah, subjek yang termasuk kategori rendah 1 subjek (1,2%), kategori sedang 21 subjek (25,3%), kategori tinggi 41 subjek (49,4%) dan kategori sangat tinggi 20 subjek (24,1%). Dari pengkategorian ini disimpulkan bahwa mayoritas subjek memiliki *hardiness* dalam kategori tinggi. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,243 yang menunjukkan bahwa variabel *hardiness* berkontribusi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Menurut Quick dan Tetrick (2003), konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi oleh *personality* (kepribadian) dan *role environment* (peran lingkungan). Selain *hardiness* beberapa karakteristik kepribadian yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *mastery*, *positive affectivity* dan *extraversion*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga. Semakin tinggi *hardiness*, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki ibu tunggal yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki ibu tunggal yang bekerja.

Saran untuk subjek penelitian agar hasil penelitian ini menjadi evaluasi, supaya dapat mengembangkan dan mempertahankan *hardiness* menjadi suatu sumber daya dalam diri, sehingga menjadi salah satu faktor menurunkan konflik pekerjaan-keluarga. Adanya sikap-sikap *hardiness* (komitmen, kontrol, tantangan) yang tinggi dalam diri akan membuat ibu tunggal yang bekerja lebih mampu menghadapi tuntutan dari peran pekerjaan maupun peran keluarga. Saran bagi peneliti berikutnya, sebaiknya memperhatikan faktor usia perceraian pada subjek. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian diketahui sumbangan efektif *hardiness* terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja sebesar 24,3%, yang berarti kontribusi *hardiness* penting bagi subjek, sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan menggunakan metode kuantitatif eksperimen dengan memberikan pelatihan *hardiness* pada ibu tunggal yang bekerja.

Peneliti juga dapat mempertimbangkan

faktor lain yang mempengaruhi konflik pekerjaan- keluarga seperti kepribadian, peran lingkungan, karakteristik keluarga, tipe keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawira, I. K. Y., & Supriyadi. (2017). Hubungan konflik kerja keluarga terhadap motivasi kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada perawat wanita Bali di rumah sakit di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 183–197.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Aini, A. Q., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada pegawai wanita unit pelaksana tugas penunjang di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). *Jurnal Empati*, 8(4), 170–181.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan dukungan sosial pada orang tua tunggal (studi kasus pada ibu tunggal di Samarinda). *Psikoborneo*, 1(3), 157–163.
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110–117. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p12>
- Arfidianingrum, D., Nuzulia, S & Fadhallah, R. A. (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2), 13–22.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2019). *Statistik kesejahteraan rakyat welfare statistics*. <https://www.bps.go.id/publication/2019/11/22/1dfd4ad6cb598cd011b500f7/statistik-kesejahteraan-rakyat-2019.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). *Indikator pasar tenaga kerja Indonesia february 2020*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/26/7b90d91146f0fd8dee4369df/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-february-2020.html>
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara work-family conflict dan work-family balance dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 13(2), 112–124. <https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Huffman, A. H., Olson, K. J., O'Gara Jr, T. C., & King, E. B. (2014). Gender role beliefs and fathers' work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 774–793. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0372>
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan sebagai suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Jonathan, A. C., & Herdiana, I. (2020). Coping stress pascacerai: kajian kualitatif pada ibu tunggal. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 71–87. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v5i12020.71-87>
- Khairuddin, H. (2008). *Sosiologi keluarga edisi pertama cetakan kedua*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Kuswardani, H., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara work-family conflict dengan resiliensi pada tenaga keperawatan wanita rumah sakit umum daerah Dr. R. Soetrasno. *Jurnal Empati*, 5(4), 770–775.
- Maddi, S.R. & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at network: no matter what life throws at you*. United States of America: AMACOM.
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness: turning stressful circumstances into resilient growth*. New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank pada bank rakyat indonesia semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 577–582.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389–406. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>
- Nurfitri, D., & Waringah, S. (2018). Ketangguhan pribadi orang tua tunggal : studi kasus pada perempuan pasca kematian suami. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(1), 11–24. <https://doi.org/10.22146/gamajop.45400>
- Nurpuspita, D., & Indriana, Y. (2018). Hardiness pada single mother (interpretative phenomenological analysis pada buruh pabrik bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga). *Jurnal Empati*, 7(3), 230–235.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(01), 115–129.
- Paat, F. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruan negeri di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 238–246.

- Papalia, D.E., Olds, S.W & Feldman, R.D. (2009). *Human development (perkembangan manusia) edisi 10 buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Papalia D.E., Olds, S.W & Feldman, R.D. (2011). *Human development (psikologi perkembangan) bagian V s/d IX edisi kesembilan cetakan ke-2*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. (2003). *Handbook of occupational health psychology 2nd ed.* Washington DC: American Psychological Association.
- Sarwono, S. W. (2013). *Psikologi remaja edisi revisi cetakan ke-16*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 189–194.
- Sundari, A.R & Herdajani, F. (2013). Dampak fatherless terhadap perkembangan psikologis anak. *Prosiding Seminar Nasional Parenting*, 256–271.
- Suryadi, D., & Damayanti, C. (2003). Perbedaan tingkat kemandirian remaja puteri. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–28.
- Thomas. J.C., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. London: Sage Publication.
- Umami, I., & Rozi, F. (2019). Pengaruh sabar terhadap konflik kerja-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 5(2), 93–104.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1–8.
- Wolfman, B. . (1993). *Peran kaum wanita (bagaimana menjadi cakap dan seimbang dalam aneka peran) cetakan keempat*. Yogyakarta: Kanisius.