



HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY INTELLIGENCE DENGAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI PERAWAT

Diyah Arfidianingrum ✉, Siti Nuzulia, R.A Fadhallah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2013

Disetujui September 2013

Dipublikasikan Oktober 2013

Keywords:

*Work-Family Conflict,
Adversity Intelligence,
Working Mother*

Abstrak

Work-family conflict merupakan suatu fenomena yang seringkali tidak bisa dihindari oleh individu, tidak terkecuali pada ibu yang bekerja sebagai perawat. Keterlibatan ibu dalam peran pekerjaan (keluarga) akan membawanya pada kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran keluarga (pekerjaan). Dibutuhkan suatu kemampuan untuk mengatasi situasi sulit yang dialami oleh ibu bekerja agar terhindar dari perilaku yang merugikan. *Adversity intelligence* merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi dan bertahan terhadap kesulitan hidup dan tantangan yang dialaminya. Usaha tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja sebagai perawat di dua rumah sakit swasta Kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala *work-family conflict* dan skala *adversity intelligence*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat di RS Panti Wilasa Semarang dengan r_{xy} sebesar -0,477. Sumbangan efektif *adversity intelligence* terhadap *work-family conflict* adalah sebesar 22,8% dan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Abstract

Work-family conflict is a phenomenon that often can not be avoided by individuals, is no exception to the mother who works as a nurse. Mother's involvement in the work role (family) will take the trouble to meet the demands of the family role (job). It takes an ability to overcome the difficult situation faced by working mothers to avoid harmful behaviors. *Adversity intelligence* is a person's ability to confront and survive the hardships and challenges they experienced. The efforts made to achieve certain goals. The purpose of this study was to determine the relationship between *adversity intelligence* with *work-family conflict* among women who worked as nurses. This study is a quantitative correlation. Respondents in this study were mothers who worked as a nurse in a private hospital two Semarang. The sampling technique used is *total sampling*. The data were taken using a scale of *work-family conflict* and *adversity intelligence* scale. The results showed that there is a significant negative relationship between *adversity intelligence* with *work-family conflict* in the mother who worked as a nurse at Panti Wilasa Semarang with r_{xy} sebesar -0.477. Effective contribution *adversity intelligence* to *work-family conflict* is 22.8% and the remaining 77.2% is influenced by other factors that are not revealed in this study.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: diyaharfi@gmail.com

PENDAHULUAN

Terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dari tahun ke tahun. Tenaga kerja wanita tidak terbatas pada wanita yang masih lajang, tetapi juga wanita yang telah berkeluarga. Lamanna dan Riedmann (2009: 313) mengistilahkan wanita yang berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga dalam keluarganya serta bekerja diluar rumah sebagai ibu bekerja. Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi wanita untuk bekerja antara lain kebutuhan *financial*, kebutuhan sosial-relasional, dan kebutuhan aktualisasi diri (Nurhidayah 2008:3). Salah satu profesi yang banyak digeluti oleh ibu yang bekerja adalah perawat. Gunarsa (dalam Almasitoh 2011: 64) menjelaskan bahwa perawat adalah individu yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit yang dilaksanakan sendiri atau dibawah pengawasan supervisi dokter atau penyelia.

Ibu yang bekerja sebagai perawat akan terlibat dalam beberapa peran sekaligus dalam ranah pekerjaan maupun keluarga. Peran pekerjaan menuntut ibu untuk mampu bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan dan perawatan prima kepada setiap pasien. Sementara peran ibu di dalam keluarga sebagai istri dan ibu rumah tangga menuntutnya untuk mampu melayani suami, merawat anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga serta bertanggungjawab terhadap semua kebutuhan anggota keluarganya.

Keterlibatan ibu bekerja dalam peran pekerjaan dan keluarga berpotensi memunculkan *work-family conflict* (Apperson *et al* 2002: 9). Greenhaus dan Beutell (dalam Bellavia dan Frone 2005: 115) menjelaskan bahwa *work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal.

Work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat dapat muncul ketika usaha untuk memenuhi tuntutan peran keluarga terganggu oleh usaha untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan, misalnya jadwal dan tuntutan

dalam mengerjakan pekerjaan di kantor menyebabkan terbelenggunya pekerjaan di rumah. *Work-family conflict* yang dialami juga dapat muncul ketika usaha untuk memenuhi peran pekerjaan terganggu oleh usaha untuk memenuhi tuntutan peran keluarga, misalnya ketika anak sakit menyebabkan ibu tidak bisa pergi bekerja. Seringkali *work-family conflict* juga memunculkan perasaan bersalah pada diri ibu karena tidak tega ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja sebab memiliki anak yang masih butuh pengasuhan. Hal tersebut dapat membuat ibu tidak fokus bekerja karena memikirkan keadaan anak dirumah. Kondisi tersebut membuatnya kesulitan dalam menentukan kebutuhan mana yang harus diprioritaskan terlebih dahulu, bahkan tidak jarang harus mengorbankan salah satu diantaranya.

Apabila tidak ditangani dengan baik *work-family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja sebagai perawat akan menimbulkan dampak negatif bagi individu, keluarga, maupun lingkungannya. *Work-family* dapat menyebabkan individu tidak dapat berfungsi secara normal dan akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan (Almasitoh 2011: 65). *Work-family conflict* juga dapat menyebabkan stres kerja dan stres keluarga (Frone dalam Kuswanti dan Probosari 2008: 15); rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, timbulnya gangguan tingkah laku pada anak, pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, atau keluar dari pekerjaan (Prawitasari, Purwanto dan Yuwono 2007: 8). Apperson *et al.* (2002: 10) mengungkapkan *work-family conflict* juga memiliki hubungan dengan tingkat masalah kesehatan. Semakin tinggi tingkat *work-family conflict* akan berdampak semakin buruk pada masalah kesehatan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *work-family conflict* salah satunya adalah faktor individu (Bellavia dan Frone 2005: 123). Individu dalam lingkungan kerja yang sama belum tentu mengembangkan usaha yang sama untuk menghadapi masalahnya (Stoltz

2007: 16). Setiap individu memiliki cara atau usaha yang berbeda-beda untuk mengatasi kesulitan yang dialaminya.

Stoltz (2007: 8) mengistilahkan kemampuan seseorang untuk bertahan dan mengatasi berbagai kesulitan sebagai *adversity intelligence*. Menurut Stoltz (2007: 8) suksesnya pekerjaan dan hidup terutama ditentukan oleh *adversity intelligence*. Stoltz (2007: 41) mengatakan bahwa semakin tinggi *adversity intelligence* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin kuat untuk bertahan menghadapi kesulitan dan terus berkembang dengan mengaktualisasikan seluruh potensi yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah *adversity intelligence* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin lemah pula kemampuannya dalam mengatasi kesulitan, mudah menyerah dan putus asa sehingga akan berujung pada suatu kegagalan.

Menurut Stoltz (2007:140) *adversity intelligence* pada seseorang termasuk ibu yang bekerja sebagai perawat dapat dilihat melalui dimensi penyusunnya, yang terdiri dari *control* (kendali), *origin dan ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan). Individu yang memiliki dimensi *control* yang baik akan mampu mengendalikan dirinya terhadap permasalahan yang ada, sehingga dapat mengontrol emosi secara lebih baik. Individu yang memiliki dimensi *origin dan ownership* (asal-usul dan pengakuan) yang baik akan bertanggung jawab dan berusaha menyelesaikan setiap permasalahan yang ada. Individu dengan dimensi *reach* (jangkauan) yang baik akan mampu membatasi setiap masalah yang ada agar tidak merambat ke bidang-bidang yang lain. Individu dengan dimensi *endurance* (daya tahan) yang tinggi akan lebih kuat dan yakin untuk menyelesaikan semua permasalahan yang ada demi meraih apa yang dicita-citakan.

Menurut Bernas dan Major (dalam Bellavia dan Frone 2005: 124) karakteristik kepribadian individu seperti, *hardiness* (kepribadian tangguh) dapat melindungi individu dari *work to family conflict* dan karakteristik kepribadian seperti ketekunan juga

dapat melindungi individu dari *family to work conflict* (Bruck dan Allen dalam Bellavia dan Frone 2005: 124). *Hardiness* merupakan salah satu aspek penyusun dimensi *adversity intelligence*, yakni *endurance* (daya tahan) (Stoltz 2007: 163). Ibu yang bekerja sebagai perawat yang memiliki dimensi *endurance* (daya tahan) yang tinggi maka ia akan bersikap optimis, tidak mudah putus asa dan terus berupaya menyelesaikan setiap masalah dan kesulitan yang timbul berkaitan dengan *work-family conflict* yang dialaminya.

Sebaliknya, jika dimensi *endurance* (daya tahan) yang dimiliki oleh ibu yang bekerja sebagai perawat dalam kategori rendah maka ibu akan mudah menyerah dan putus asa ketika mengalami *work-family conflict*, ia akan kesulitan dalam mengendalikan diri dan emosinya dengan baik, menyalahkan pihak lain sebagai penyebab terjadinya *work-family conflict*, serta tidak mau bertanggung jawab terhadap *work-family conflict* yang terjadi. Hal-hal tersebut akan semakin menyulitkan ibu untuk mencari solusi atau jalan keluar terhadap penyelesaian *work-family conflict* yang dialami. Akibatnya akan timbul tuntutan-tuntutan lain yang lebih kompleks yang berpotensi memunculkan masalah atau konflik baru lainnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa *adversity intelligence* merupakan salah satu bagian faktor individu yang dapat mempengaruhi terjadinya *work-family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja sebagai perawat. Sebab, *adversity intelligence* merupakan suatu kemampuan untuk merespon dengan tepat setiap kesulitan atau masalah yang ada. Ibu yang bekerja sebagai perawat yang memiliki *adversity intelligence* tinggi akan dapat menampilkan perilaku adaptif dalam merespon kesulitan yang timbul akibat keterlibatannya dalam berbagai peran pekerjaan dan keluarga sehingga dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membuktikan hubungan antara kedua variabel *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel prediktor (X), yaitu *adversity intelligence* dan variabel kriteria (Y), yaitu *work-family conflict*. Populasi dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja sebagai perawat di dua rumah sakit swasta kota Semarang, dengan karakteristik: 1) telah menikah dan memiliki minimal satu anak; 2) memiliki anak terkecil usia 0-5 tahun; 3) tinggal serumah dengan suami dan anak serta suami bekerja di luar rumah. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *adversity intelligence* dan skala *work-family conflict* yang di buat penulis berdasarkan dimensi penyusunnya dan dilakukan uji coba sebanyak dua kali. Uji coba pertama dilakukan pada rumah sakit pertama di ikuti 50 subjek, sedangkan uji coba kedua dilakukan di rumah sakit kedua di ikuti 54 subjek.

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product momen* dari *Pearson*; uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*, analisis dilakukan dengan teknik analisis regresi, pengolahan data dilakukan dengan *SPSS versi 17.00 for windows*.

Berdasarkan uji validitas pada *try out* pertama, diperoleh hasil skala *work-family conflict* terdiri dari 40 aitem terdapat 35 aitem valid dan 5 aitem yang gugur. Aitem valid memiliki koefisien validitas 0,321-0,729 dengan tingkat signifikansi dari 0,000-0,024 ($< \alpha$ 0,05) serta memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,900. Skala *adversity intelligence* terdiri dari 44 aitem terdapat 41 aitem valid dan 3 aitem gugur. Aitem valid *adversity intelligence* memiliki koefisien validitas 0,291- 0,781 dengan tingkat signifikansi 0,000-0,040 ($< \alpha$ 0,05) serta memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,950.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $R = -0,477$; $R^2 = 0,228$; $F = 15,337$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan ada

hubungan negatif yang signifikan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan negatif antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,228 menunjukkan sumbangan efektif *adversity intelligence* terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat sebesar 22,8% dan sisanya 77,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi metode *stepwise* dimensi-dimensi penyusun *adversity intelligence* (*control*; *origin and ownership*, *reach*; dan *endurance*) terhadap variabel *work-family conflict*. Diperoleh data bahwa dimensi *control* memiliki hubungan negatif yang paling signifikan terhadap terjadinya *work-family conflict*, dengan $R = 0,514$ dan $R^2 = 0,265$. Artinya dimensi *control* mempengaruhi *work-family conflict* sebesar 26,5%. Semakin tinggi dimensi *control* yang dimiliki maka akan di ikuti dengan semakin rendahnya *work-family conflict* begitu juga sebaliknya semakin rendah dimensi *control* yang dimiliki subjek akan menyebabkan semakin tingginya *work-family conflict* yang dialami subjek.

Berdasarkan deskripsi data statistik penelitian yang telah dilakukan, *work-family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja sebagai perawat berada pada kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rerata empirik *work-family conflict* sebesar 67,203 lebih rendah dibandingkan nilai rerata hipotetik sebesar 87,5. Sedangkan, *adversity intelligence* yang dimiliki oleh ibu yang bekerja sebagai perawat berada pada kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rerata empirik *adversity intelligence* sebesar 130,129 lebih tinggi dibandingkan nilai rerata hipotetik sebesar 102,5.

Work-family conflict terdiri dari dua arah konflik, yaitu *work to family conflict* dan *family to work conflict*. Berdasarkan hasil analisis data *family to work conflict* memiliki nilai mean empirik yang lebih tinggi dari pada mean empirik *work to family conflict*. Hal tersebut berarti bahwa subjek

lebih sering mengalami tuntutan peran keluarga yang menanngu pekerjaannya dari pada tuntutan peran pekerjaan yang mengganggu keluarga.

Penjelasan tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Kuswanti dan Probosari (2008: 16) bahwa keluarga merupakan domain yang terpenting bagi kebanyakan wanita yang bekerja. Wanita yang bekerja akan lebih rentan terhadap terjadinya *work to family conflict* dari pada *family to work conflict*.

Variabel *work-family conflict* terdiri dari tigs dimensi, yakni *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour based conflict*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa dimensi *strain based conflict* memiliki nilai mean empirik sebesar 27,56 yang lebih tinggi dibanding dimensi *time based conflict* yang memiliki mean empirik sebesar 24,94 dan *behaviour based conflict* yang memiliki mean empirik. Hal berarti bahwa adanya tekanan dari salah satu peran yang menyulitkan pemenuhan peran lain. Subjek memiliki berbagai tuntutan pekerjaan dan keluarga yang harus diselesaikan sebagai perawat yang harus bekerja secara professional dan sebagai ibu yang harus mengurus rumah tangga.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat. Hal ini berarti bahwa ibu yang bekerja sebagai perawat yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi, maka akan memiliki *work-family conflict* yang rendah. Sedangkan ibu yang bekerja sebagai perawat yang memiliki *adversity intelligence* yang rendah, maka akan memiliki *work-family conflict* yang tinggi.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian sejenis yang dilakukan oleh Pranandari (2008:56) menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *adversity quotient* yang signifikan antara orangtua tunggal wanita dengan strategi *problem-focused coping* dan orangtua tunggal wanita dengan strategi *emotion-focused coping*. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang lebih tinggi akan menggunakan *problem focused coping* dari pada menggunakan *emotion*

focused coping. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi meyakini bahwa ia dapat mengendalikan persoalan hidup sepenuhnya, merasa bertanggung jawab atas masalah yang dihadapinya, mampu mengontrol masalah dan lihai dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapinya, ia juga akan fokus terhadap solusi.

Uraian tersebut dapat memberikan gambaran mengenai hubungan kedua variabel dalam penelitian ini, dimana semakin tinggi *adversity intelligence* yang dimiliki oleh ibu yang bekerja sebagai perawat maka akan diikuti pula dengan semakin rendahnya *work-family conflict* atau sebaliknya. Sebab, ibu bekerja yang memiliki *adversity intelligence* yang tinggi ia akan terus berusaha mencari solusi terhadap segala permasalahan yang ada berkaitan dengan tugas pekerjaan dan rumah tangga. Ibu bekerja akan berusaha tampil seoptimal mungkin baik dalam keluarga maupun pekerjaan. Ibu bekerja akan berusaha meminimalisir adanya perasaan bersalah dan kekhawatiran yang berlebihan sebagai dampak keterlibatannya dalam beberapa peran, sebaliknya ia berusaha semaksimal mungkin untuk fokus pada masalah dan berorientasi untuk memecahkan masalah tersebut. Ibu bekerja dengan *adversity intelligence* yang tinggi sadar bahwa penyelesaian masalah merupakan faktor yang paling penting dalam meraih kesuksesan.

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bayani dan Hafizhoh (2000: 65); Efnita, Taufik dan Uyun (2007: 54); Kusumawardani, Hartati dan Setyawan (2010: 252); Setyawan (2011: 40); dan Wulandari, Liftiah dan Budiningsih (2009: 55). Penelitian tersebut mengemukakan bahwa semakin tinggi *adversity intelligence* yang dimiliki seseorang maka akan semakin kuat dalam menghadapi masalah dan situasi yang sulit.

Variabel *adversity intelligence* memberikan sumbangan efektif sebesar 22,8% terhadap terjadinya *work-family conflict* ibu bekerja. Sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data rendahnya *work-family conflict* yang dimiliki subjek dimungkinkan

di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan keluarga, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas (pekerjaan atau keluarga), tekanan karir dan tekanan keluarga (Sekaran dalam Almasitoh 2011:74).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar subjek 85,18% subjek memiliki asisten rumah tangga (pembantu). Sebanyak 94,44% subjek menyatakan bahwa ia memiliki suami yang membantunya dalam menjalankan tugas rumah tangga seperti pengasuhan anak. Sebanyak 94,44% mengaku mendapatkan dukungan dari suami dan anak untuk meniti karir sebagai seorang perawat.

Instansi tempat subjek bernaung mempunyai program-program untuk menjamin keterbukaan dalam interaksi atasan dan bawahan serta antar rekan kerja yaitu kegiatan *outbond* bagi karyawan dan perawat rumah sakit setiap sebulan sekali yang digunakan membahas prosedur tetap, kesulitan yang dialami dan sebagai kesempatan *refreshing*; kegiatan pertemuan perawat tiap ruang untuk mengevaluasi kinerja perawat dalam satu ruangan tertentu.). Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa sebagian besar subjek 53,70% memiliki satu orang anak. Sedikitnya jumlah anak yang dimiliki subjek memungkinkan rendahnya *work-family conflict*.

Sebanyak 59,26% subjek memiliki masa kerja berkisar antara 2-10 tahun. Subjek yang memiliki masa kerja yang lama tentunya sudah banyak berpengalaman dalam mengatasi berbagai halangan dalam memenuhi kedua perannya. Faktor pengalaman tersebut dapat mempengaruhi strategi dan kemampuan adaptasi subjek dalam merespon *work-family conflict*.

Uraian tersebut menggambarkan bahwa adanya berbagai macam tuntutan peran yang harus dipenuhi oleh ibu yang bekerja sebagai perawat ternyata tidak selalu memunculkannya sebagai *work-family conflict*. Ibu bekerja yang mampu menyeimbangkan tuntutan dari masing-masing peran yang diembannya akan tetap bisa memberikan kontribusi yang optimal terhadap

pilihannya untuk menjadi istri, ibu rumah tangga sekaligus wanita karir. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Puspitawati (2009:119) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara strategi perempuan bekerja dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan keluarga subjektif.

Hasil uji analisis regresi dengan menggunakan metode *stepwise* menunjukkan bahwa dimensi *control* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap terjadinya *work-family conflict*.

Hasil penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Utami dan Hawadi (2006: 145) mengenai kontribusi *adversity quotient* terhadap prestasi belajar siswa SMU program percepatan belajar di Jakarta. Hasil analisis dengan menggunakan metode yang sama, yakni analisis regresi dengan metode *stepwise* pada penelitian tersebut juga diperoleh bahwa dimensi *control* memberikan kontribusi signifikan terhadap prestasi belajar dan hasil belajar mata ajaran MIPA.

Hal tersebut dapat dijelaskan karena dimensi *control* memiliki hubungan yang sangat erat dengan optimisme. *Control* atau kendali diawali dengan pemahaman bahwa segala sesuatu apapun itu dapat dilakukan. siswa yang mempunyai pemikiran bahwa segala sesuatu dapat dilakukan maka ia akan mempunyai optimisme dan usaha yang maksimal untuk menyelesaikan semua hal sesulit apapun. Semakin tinggi *control* seseorang akan semakin besar kemungkinan seseorang tersebut untuk bertahan menghadapi kesulitan- kesulitan dan tetap teguh dalam menjalaninya. Banyaknya tuntutan dan kesulitan yang dihadapi siswa program percepatan belajar membutuhkan adanya *control*, sehingga timbul perasaan berdaya dalam menghadapi semua tuntutan dan kesulitan yang ada.

Apabila dikaitkan dengan *work-family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja maka ibu bekerja yang memiliki *control* tinggi akan merasa mempunyai tingkat kendali yang kuat atas kesulitan dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga serta merasa mampu

merespon baik terhadap risiko buruk yang akan muncul dan dapat mencurahkan perhatian sepenuhnya pada kegiatan yang sedang dikerjakan baik keterlibatan di pekerjaan maupun saat di lingkungan keluarga.

Hal tersebut juga sejalan dengan yang diungkapkan Nurtjahjanti dan Ratnaningsih (2011: 127) bahwa dengan memiliki optimisme akan membawa seseorang menjadi lebih realistis untuk melihat suatu peristiwa dan masa depan, dapat membantu dalam menghadapi kondisi sulit dalam kehidupan serta mampu mengerjakan sesuatu menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Stoltz (2007: 8) mengenai peran *adversity intelligence*. Menurut Stoltz (2007: 11) *adversity intelligence* memiliki peran penting dalam kesuksesan hidup seseorang, sebab mampu meramalkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas, kegembiraan, kesehatan emosional, kesehatan jasmani, ketekunan, daya tahan, perbaikan sedikit demi sedikit, tingkah laku, serta respon terhadap perubahan.

Hasil penelitian ini mampu memberikan gambaran bahwa dengan memiliki *adversity intelligence* yang tinggi maka ibu yang bekerja sebagai perawat akan dapat menentukan pola-pola perilaku yang perlu dikembangkan dalam merespon kesulitan yang berhubungan dengan *work-family conflict* yang dialaminya, dengan demikian akan berakibat pada rendahnya *work-family conflict*.

Sebaliknya ibu bekerja yang memiliki *adversity intelligence* rendah akan kesulitan dalam menentukan pola-pola perilaku yang perlu dikembangkan dalam merespon kesulitan yang berhubungan dengan *work-family conflict* yang dialaminya, dengan demikian akan berakibat pada tingginya *work-family conflict*.

Pada ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict*, *adversity intelligence* akan menggambarkan kondisi dan kemampuannya dalam mengelola konflik yang timbul. Sehingga ibu bekerja mampu memahami kondisi yang terjadi pada dirinya serta dapat meresponnya secara bijak. *Adversity intelligence* merupakan

faktor individu yang memungkinkan dapat mempengaruhi *work-family conflict* pada ibu bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa “terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat”. Semakin tinggi *adversity intelligence* yang dimiliki oleh ibu yang bekerja sebagai perawat akan mengakibatkan semakinnya rendah *work-family conflict*, atau sebaliknya semakin rendah *adversity intelligence* maka semakin tinggi *work-family conflict* ibu bekerja.

Dimensi *control* (kendali) dalam variabel *adversity intelligence* memiliki hubungan negatif yang paling signifikan terhadap terjadinya *work-family conflict*. Semakin tinggi dimensi *control* (kendali) akan mengakibatkan semakin rendahnya *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah dimensi *control* (kendali) akan mengakibatkan semakin tingginya *work-family conflict*.

Saran

1. Bagi pihak organisasi Rumah Sakit

Program-program untuk menjembatani komunikasi antar rekan sekerja dan atasan yang telah dilakukan selayaknya tetap dipertahankan sehingga dapat mempertahankan tingkat *work-family conflict* perawat pada kategori rendah. Pihak rumah sakit tetap perlu untuk memperhatikan *work-family conflict* sebagai faktor yang akan menurunkan kinerja pelayanan dan menimbulkan stress kerja perawat.

2. Bagi peneliti berikutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* seperti keberadaan asisten rumah tangga, dukungan

keluarga, dukungan organisasi, jumlah anak, karakteristik pekerjaan, tingkat pendidikan serta pengalaman subjek.

Penggunaan metode penelitian yang lain seperti metode observasi dan wawancara juga patut dilakukan sehingga mampu untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai *work-family conflict* ibu bekerja pada kegiatan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarde, A. V. dan Mostert, K. 2005. Work-home interaction of working females: what is the role of job and home characteristics?. *SA Journal of Industrial Psychology*. 34/3: 1-10.
- Agustina, L. 2008. Pengaruh work family conflict terhadap job satisfaction dan turnover intention pada profesi akuntan public. *Jurnal Ilmiah Akutansi*. 7/2: 100-116.
- Alam, M. S., Biswas, K. dan Hasan, K. 2009. A test of association between working hour and work family conflict: a glimpse on Dhaka's female white collar professionals. *International Journal of Business and Management*. 4/5: 27-35.
- Almasitoh, U. H. 2011. Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *PSIKOISLAMKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K)*. 8/1: 63-82.
- Aminah, A. 1997. Work-family conflict and social support: a study of female secretaries in Malaysia. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*. 5/2: 93-101.
- Aminah, 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.
- Ammons, S. K. dan Markham, W. T. 2004. Working at home: experience of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*. 24: 191-238.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta Anoraga.
- Ansari, S. A. 2011. Gender difference: work and family conflicts and family-work conflicts. *Pakistan Business Review*: 315-331.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., Grunberg, L. dan Greenberg, E. 2002. Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*. 1/3: 9-16.
- Ariyanti, N. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres pada Ibu Bekerja Studi di Usaha Dagang Kelir Indah Abadi Semarang Tahun 2012. *Skripsi*. Jurusan Psikologi FIP Universitas Negeri Semarang.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Asriwandari, H dan Indrikawati, Y.E. 2009. Peran Perempuan Bekerja dalam Keluarga. *Jurnal Industri dan Perkotaan*. XIII/ 23: 33-47.
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bayani, I dan Hafizhoh. 2011. Hubungan antara *adverity quotient* dan dukungan sosial dengan intensi untuk pulih dari ketergantungan narkoba alkohol psikotropika dan zat adiktif (Napza) pada penderita di wilayah Bekasi Utara Lembaga Kasih Indonesia. *Jurnal Soul*. 4/2:64-83
- Bellavia, G. M. and Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. Dalam *Handbook of Work Stress*, Chapter 6. Available at http://books.google.co.id/books/handbook_work_stress (akses 05/01/13)
- Berita Resmi Statistik. 2007. Keadaan Ketenagakerjaan Wanita di Indonesia. Online http://www.bps.go.id/brs_file/tenaker-15mei07.pdf (akses 28/03/12).

- BPS. 2009. Jumlah Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Online www.bps.jateng.ac.id (akses 20/03/2013).
- Cahyaningdyah. 2009. Analisis konflik pekerjaan keluarga pada wanita pekerja di industry perbankan. *Dinamika Manajemen*. 1/1: 10-18.
- Echols, J.M dan Shadily, H. 2003. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Efnita, S., Taufik dan Uyun, Z. 2007. *Adversity quotient* pada pedagang etnis Cina. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. 9/1: 54-68.
- Frone, M. R., Yardley, J. K dan Markel, K. S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50: 149-152.
- Hadi, S. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handayani, W. 2008. Dampak komitmen organisasi, self efficacy terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 8/2: 69- 78.
- Haris, D. A. 2008. Konflik Peran Ganda pada Ibu Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial Suami. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranoto. Semarang
- Kusumawardani, A., Hartati, S. dan Setyawan, I. Hubungan kemandirian dengan adversity intelligence pada remaja tunak daksa di SLB-D YPAC Surakarta. *Proceeding Konferensi Nasional II Ikatan Psikologi Klinis- Himpsi* hal: 252- 257, ISBN: 978-979-21-2845-1.
- Kuswanti, H. D. dan Ninik, P. 2008. Peran dukungan operasional dan dukungan suami dalam memoderasi pengaruh tuntutan waktu peran kerja terhadap konflik peran ganda. *Utilitas Jurnal Manajemen & Bisnis*. 16/1: 15-25.
- Lamanna, M. A dan Riedmann, A. 2009. *Marriages and Families: Making Choice in a Diversity Society*. USA: Thomson Learning, Inc.
- Lasmono, H.K. 2001. Tinjauan Singkat Adversity Quotient. *Anima Indonesian Psychological Journal*. 17/1: 63-68.
- Mostert, K. dan Oldfield, G.R. 2009. Work-home interaction of employees in the mining industry. *SAJEMS NS*. 12/1: 81-99.
- Murtiningrum, A. 2005. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang
- Nirawati, L. 2007. Pengaruh work family conflict pekerja wanita terhadap turnover dengan absen sebagai variabel antara. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Akutansi Ventura*. 12/3: 157-166.
- Nugroho, Adhi. 2012. Hubungan Adversity Quotient dengan Perilaku Kewirausahaan Penelitian pada Peserta Program Mahasiswa Wirausahaan Universitas Negeri Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi FIP Universitas Negeri Semarang.
- Nurhidayah, S. 2008. Pengaruh ibu bekerja dan peran ayah dalam coparenting terhadap prestasi belajar anak. *Jurnal Soul*. 1/2: 1-14.
- Nurtjahjanti, H. dan Ratnaningsih, I. Z. 2011. Hubungan kepribadian *hardiness* dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN DISNAKERTRANS Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*. 10/2: 126-132.
- Pranandari, K. 2008. Kecerdasan Adversitas ditinjau dari Pengatasan Masalah Berbasis Permasalahan dan Emosi Pada Orangtua Tunggal Wanita. *Jurnal Psikologi*. 1/2: 121-128.
- Prawitasari, A. K., Purwanto, Y. dan Yuwono, S. 2007. Hubungan work-family conflict dengan kepuasan kerja pada karyawan berperan jenis kelamin androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang

- Purbalingga. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. 9/2:1-13.
- Puspitawati, H. 2009. Pengaruh Strategi Penyeimbangan Antara Aktivitas Pekerjaan dan Keluarga terhadap Kesejahteraan Keluarga Subjektif pada Perempuan Bekerja di Bogor: Analisis Structural Equation Modelling. *Jur. Ilm. Kel. dan Kons.* 2/2 : 111:121.
- Putri, N. I. 2010. Hubungan konflik peran ganda dengan stres pada pegawai wanita yang menikah di Universitas Hkbp Nommensen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi*. 3/3: 37-49.
- Rachmawati, E. 2007. 50,9 Persen Perawat Alami Stres Kerja. Online <http://www.kompas.co.id>. (akses 20/02/13)
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Kelima). Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. W. 2008. *Teori- Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setyawan, I. 2011. Peran Keterampilan Belajar Kontekstual dan Kemampuan Empati terhadap Adversity Intelligence pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Undip*. 9/1: 40-49.
- Siwi, T. 2005. Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran dan Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran (Studi Empiris Pada Wanita Karir Di Yogyakarta). Makalah disajikan pada *Simposium Riset Ekonomi II Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Surabaya*, Surabaya , Indonesia 23-24 November.
- Soeharto, T. N. E. D. 2010. Konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis. *Jurnal Psikologi*. 37/1: 189-194.
- Stoltz, P. 2007. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Jadi Peluang*. Jakarta : Grasindo
- Strong, B. 1996. *The Marriage and Family Experience*. St. Paul: West Publishing Company.
- Tjundjing, S. 2001. Hubungan Antara IQ, EQ, dan AQ dengan Prestasi Studi Pada Siswa SMU. *Anima Indonesian Psychological Journal*. 17/1: 69-92.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.
- Utami, A. B. dan Hawadi, L. F. 2006. Kontribusi adversity quotient terhadap prestasi belajar siswa SMU program percepatan belajar di Jakarta. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 2/11: 137-148.
- Walgito, B. 2004. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Widyatwati, K. dan Mahfudz. 2003. Pengaruh Konflik Peran Ganda Sebagai Ibu Rumah Tangga dan Pekerja Terhadap Tingkat Stress Wanita Karir (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di Kota Semarang). Laporan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Wijaya, T. 2007. Hubungan adversity intelligence dengan intensi berwirausaha (studi empiris pada siswa SMKN 7 Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 9/2: 117-127.
- Winarsunu, T. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang : UMM Press.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wiswayana, N.P. 2007. Pengaruh model belajar berbasis masalah dan adversity quotient siswa terhadap prestasi belajar matematika dan konsep diri siswa SMA Negeri 4 Singaraja. *JIPP*: 774-787.
- Wulandari, A.S, Liftiah, dan Budiningsih, T.E. 2009. Kecerdasan Adversitas dan Intensitas Sembuh Pada Pengguna Narkoba di Panti Rehabilitasi. *Jurnal Psikologi*. 3/1: 55-59.
- Yustrianthe, R. H. 2008. Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*. 10/3: 127-138.