

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN WORK-
FAMILY CONFLICT PADA IBU RUMAH TANGGA YANG
BEKERJA DI KECAMATAN JAGONG JEGET**

SKRIPSI

**OLEH:
KHAIRUN NISA
188600078**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN WORK-
FAMILY CONFLICT PADA IBU RUMAH TANGGA YANG
BEKERJA DI KECAMATAN JAGONG JEGET**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area

**OLEH:
KHAIRUN NISA
188600078**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi	: Hubungan Antara Kepribadian <i>Hardiness</i> Dengan <i>Work-Family Conflict</i> Pada Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja di Kecamatan Jagong Jeget
Nama	: Khairun Nisa
NPM	: 18.860.0078
Fakultas	: Psikologi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Fandhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 11 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Agustus 2025

Penulis



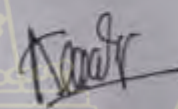
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Khairun Nisa
NPM : 18.860.0078
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*non-exclusive free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja di Kecamatan Jagong Jeget, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 11 September 2025
Yang Menyatakan,



Khairun Nisa

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN HARDINESS DENGAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU RUMAH TANGGA YANG BEKERJA DI KECAMATAN JAGONG JEGET

Oleh

KHAIRUN NISA

18.860.078

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di Kecamatan Jagong Jeget. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 100 ibu rumah tangga yang bekerja, sample ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala *hardiness* dan skala *work-family conflict* yang disusun berdasarkan aspek teoritis masing-masing variabel. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r = -0,800$, dengan signifikan $p = 0,01$. Maka hipotesis diterima, dimana variabel *work-family conflict* berkontribusi sebesar 64% terhadap *hardiness*, yang berarti semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka semakin rendah konflik peran kerja keluarga yang dialami. Simpulan penelitian ini adalah kepribadian *hardiness* berperan penting dalam mengurangi *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja.

Kata Kunci: kepribadian *hardiness*, *work-family conflict*.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN HARDINESS PERSONALITY AND WORK-FAMILY CONFLICT AMONG WORKING HOUSEWIVES IN JAGONG JEGET SUBDISTRICT

Oleh

KHAIRUN NISA

18.860.078

This study aims to determine the relationship between hardiness personality and work-family conflict among working housewives in Jagong Jeget District. This study uses a correlational quantitative method with a sample of 100 working housewives, with the sample determined using purposive sampling technique. The research instruments used hardiness scale and work-family conflict scale compiled based on the theoretical aspects of each variable. Data were analyzed using Pearson Product Moment correlation test. The results showed that there is a significant negative relationship between hardiness personality and work-family conflict. This is proven by a correlation coefficient $r_{xy} = -0.800$, with significance $p = 0.01$. Thus, the hypothesis is accepted, where the work-family conflict variable is distributed by 64% toward hardiness, which means the higher the hardiness personality possessed, the lower the work-family conflict experienced. The conclusion of this study is that hardiness personality plays an important role in reducing work-family conflict among working housewives.

Keywords: *hardiness personality, work-family conflict.*

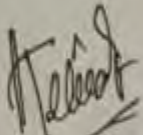
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja di Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah**". Penulisan skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat agar dapat melanjutkan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan yang terdapat dalam karya tulis ini dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi nantinya.

Medan, 11 September 2025

Khairun Nisa


(188600078)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Work-Family Conflict.....	11
2.1.1 Definisi Work-Family Conflict	11
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict	12
2.1.3 Aspek-Aspek Work-Family Conflict	17
2.2 Hardiness	19
2.2.1 Definisi Hardiness	19
2.2.2 Karakteristik Individu yang Memiliki Hardiness.....	20
2.2.3 Fungsi Hardiness	22
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Hardiness	24
2.2.5 Aspek-Aspek Hardiness	26
2.3 Hubungan Hardiness dengan Work-Family Conflict.....	26
2.4 Kerangka Konseptual	30

III. METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Tipe Penelitian.....	31
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
3.4.1 Populasi Penelitian	33
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.4.3 Sampel	33
3.5 Metode Pengumpulan Data	34
3.6 Validitas dan Reabilitas.....	36
3.6.1 Validitas	36
3.6.2 Reabilitas	37
3.7 Metode Analisis Data	37
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.2 Pembahasan	44
V. SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Simpulan.....	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Work-Family Conflict</i>	38
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Hardiness</i>	39
Tabel 4.3 Uji Normalitas	40
Tabel 4.4 Uji Linearitas	41
Tabel 4.5 Uji Korelasi Product Moment	41
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	43



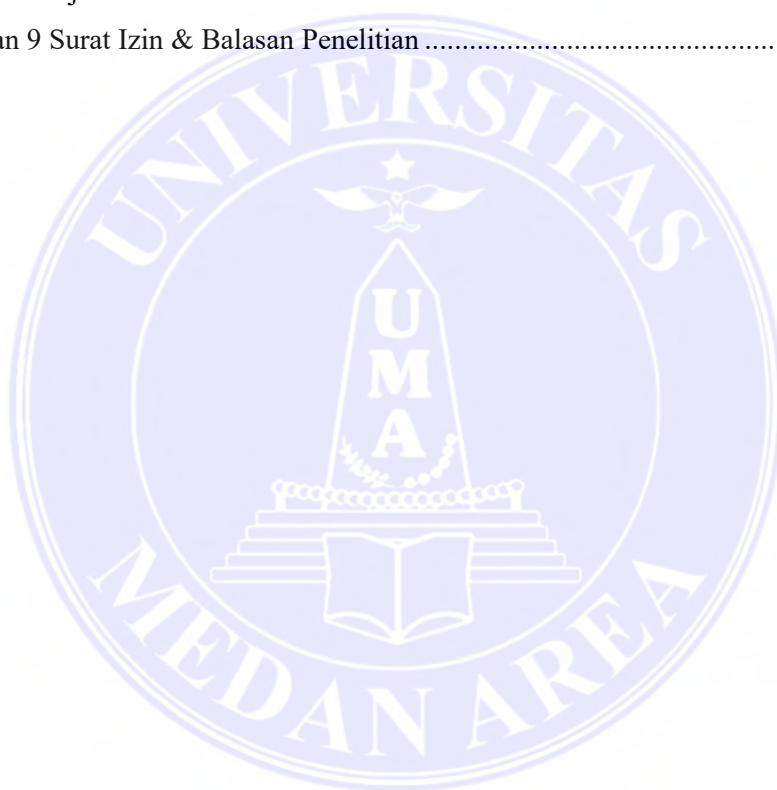
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	30
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian Skala <i>Work-Family Conflict</i>	55
Lampiran 2 Kuisioner Penelitian Skala <i>Hardiness</i>	58
Lampiran 3 Data Penelitian Skala <i>Work-Family Conflict</i>	61
Lampiran 4 Data Penelitian Skala <i>Hardiness</i>	64
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas	67
Lampiran 6 Uji Normalitas	74
Lampiran 7 Uji Linearitas	76
Lampiran 8 Uji Korelasi Product Moment	80
Lampiran 9 Surat Izin & Balasan Penelitian	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keluarga merupakan bagian dari kelompok sosial terkecil yang berada di masyarakat, dimana dalam keluarga seluruh kegiatan bermula. Keluarga merupakan suatu kesatuan sosial yang diikuti oleh hubungan darah antara satu dengan lainnya. Keluarga merupakan kelompok orang yang disatukan dalam ikatan pernikahan, hubungan darah, adopsi dan hubungan seksual espresif lain dimana orang dewasa saling bekerjasama secara finansial untuk saling mendukung kebutuhan keluarga (DeGenova, 2008). Dalam kehidupan berkeluarga, ayah dan ibu memiliki peran sebagai orang tua dari anak. Pekerjaan pria maupun wanita serta peran keluarga berfungsi sebagai sebuah sistem, dimana masing-masing komponen saling mempengaruhi satu dengan yang lain (Pleck, 1977). Dalam upaya mencapai kesejahteraan, keluarga juga tidak dapat terhindar dari konflik dan tantangan. Lingkungan dimana keluarga menetap turut mempengaruhi kondisi dan perkembangan keluarga (Islamia et al., 2019).

Beberapa tahun belakangan, organisasi atau perusahaan sudah banyak memilih mempekerjakan tenaga kerja wanita dibandingkan pria, hal tersebut dikarenakan wanita merupakan pekerja yang teliti, tekun, hati-hati, menerima apa adanya, dengan prestasi yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pria dalam beberapa jenis pekerjaan. Bagi perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran perencanaan dan pelaksana strategi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber

dana yang mencukupi, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, hendaknya organisasi kerap memberikan dukungan yang positif demi tercapainya tenaga kerja yang optimal (Septianto, 2010).

Seiring dengan perkembangnya teknologi, peran wanita dalam pekerjaan semakin diakui oleh masyarakat. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2021) sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada tahun 2020. Jumlah tersebut mengalami fluktuasi peningkatan sebanyak 2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya sebanyak 49,40 juta orang. Sebanyak 27,55% pekerja perempuan di Indonesia pada tahun lalu merupakan tenaga usaha penjualan. Peningkatan presentase 1,07 poin dibandingkan pada tahun 2019 sebesar 26,65%. Pekerja perempuan yang merupakan usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan serta perburuan mencapai 26,65%. Pekerja perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar sebesar 19,65%. Pekerja perempuan yang menjadi tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya sebesar 9,8%. Pekerja perempuan yang bekerja menjadi tenaga usaha jasa sebesar 9,22% (BPS, 2021). Maka dari itu, dapat dilihat bahwa tidak ada sektor publik yang belum dimasuki oleh kaum wanita sebagai contoh dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha hingga politisi (Apollo & Cahyadi, 2012). Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja dalam beberapa tahun belakangan tidak hanya mempekerjakan wanita *single* atau belum menikah, akan tetapi juga melibatkan wanita yang sudah berkeluarga. Bagi wanita yang telah menikah dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti memiliki peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga

(Maherani, 2017).

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja dikarenakan tuntutan ekonomi keluarga, dimana pada era yang semakin canggih terdapat biaya hidup yang semakin tinggi sehingga wanita menjadi pelengkap dan membantu kebutuhan rumah tangga sehingga beban rumah tangga tidak sepenuhnya dibebankan kepada suami. Selain dari itu, perempuan juga ingin meningkatkan kepercayaan diri serta kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup, dan karena faktor psikologis seperti ingin menghindari perasaan ketergantungan dari suami, menghindari kejenuhan, mengisi waktu luang, ketidakpuasan dalam pernikahan, memiliki minat atau bakat tertentu yang ingin dimanfaatkan, serta untuk mendapatkan status guna mengembangkan diri. Namun, terdapat akibat yang dirasakan oleh wanita bekerja yaitu tidak selalu ada saat sedang dibutuhkan (seperti ketika anak sedang sakit, dan sebagainya), kebutuhan keluarga tidak dapat terpenuhi (seperti suami yang ingin memasak masakan istrinya, dan sebagainya), wanita akan lelah dan saat pulang kerja tidak memiliki waktu serta tenaga untuk bermain bersama anak atau untuk menemani suami ketika dihadapkan dengan kegiatan tertentu (Latuny, 2012).

Bagi wanita yang sudah menikah, tentu sangat memahami banyaknya biaya yang harus dipersiapkan setelah menikah. Ditambah dengan kehadiran anak yang akan menjadi perhatian terbesar dalam keluarga. Seperti yang diketahui, pada umumnya saat wanita sudah memiliki anak, banyak sekali hal-hal yang menjadi perhatian meliputi biaya pendidikan, kesehatan, keperluan rumah tangga dan lain sebagainya. Kebutuhan rumah tangga yang cukup besar serta mendesak menjadikan suami dan istri harus berkerja untuk dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Kondisi tersebut akan menuntut seorang istri tidak memiliki pilihan lain selain ikut bekerja.

Terdapat juga wanita yang tetap memilih bekerja karena memiliki kebutuhan sosial yang tinggi serta tempat kerja sangat memenuhi kebutuhannya. Pada diri wanita tersebut terdapat suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komoditas kerja. Saat memutuskan untuk mulai bekerja, terdapat banyak sekali pro kontra yang hadir untuk para wanita. Seperti halnya bingung membagi waktu hingga beberapa pekerjaan rumah terbengkalai. Saat wanita berkarir sekaligus ibu rumah tangga tentu memiliki tenaga serta stamina ekstra kuat untuk menjalani dua peran sekaligus.

Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran serta tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, antara lain tanggung jawab pada pekerjaan tempat ia bekerja dan juga tanggung jawab terhadap keluarga. Kedua peran tersebut membutuhkan waktu, tenaga serta komitmen. Maka peran seorang wanita dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga serta pola asuh anak. Peran dalam lingkup pekerjaan dengan tekanan yang muncul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja. Permasalahan akan muncul ketika peran tersebut menuntut perhatian dalam suatu waktu, akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga serta lingkungan pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 2016). Dalam realita, peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Pada sebuah sisi, wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada

kasus tertentu wanita lebih dapat diandalkan dalam menafkahi serta disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang istri dan ibu. Meskipun demikian, peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut kerap memiliki dampak pada sikap terhadap pekerjaan. Wanita karir karena keterbatasan waktu yang dimilikinya, tidak mungkin sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum (Hastuti, 2008).

Perempuan yang telah menikah namun memilih untuk bekerja di Kecamatan Jagong Jeget, tidak lepas dari pekerjaan di sektor pertanian dan perkebunan, dimana pada umumnya buruh kebun merupakan pekerjaan yang kerap diminati. Buruh di perkebunan merupakan salah satu kelompok pekerja yang penting dalam sektor perkebunan. Mereka bekerja dibawah kondisi yang keras dan kerap kali menghadapi tantangan sosial ekonomi yang signifikan. Pekerjaan sebagai buruh di perkebunan umumnya meliputi aktivitas menanam, merawat dan memanen tanaman kopi.

Peran sebagai buruh di perkebunan bagi perempuan tentunya bukan hal yang mudah untuk dijalankan, perempuan di Kecamatan Jagong Jeget yang memilih menjadi buruh perkebunan ternyata dilatarbelakangi tanggung jawab menghidupi keluarga mereka, faktor ekonomi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan wanita menikah untuk bekerja. Selama ini, perempuan bekerja lebih dipandang sebagai sumber penghasilan tambahan bagi keluarga, sehingga banyak perempuan dihadapkan dengan kondisi harus memenuhi kedua peran dalam waktu yang bersamaan, terkadang dengan tuntutan peran ganda tersebut perempuan kesulitan dalam memenuhi salah satu tanggung jawab yang diemban yang tentunya akan berdampak pada ketegangan peran yang

signifikan dalam kehidupan keseharian.

Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya *Work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Secara fundamental, *work-family conflict* dapat terjadi baik kepada pria maupun wanita, namun penelitian ini berfokus pada wanita karir karena intensitas terjadinya *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al., 2002).

Tan (1991) menyatakan bahwa terdapat dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita di Indonesia. Pada satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di pihak lainnya, wanita merupakan sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga memiliki hak yang sama untuk bekerja. Meskipun demikian, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak dapat dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak (Sari, 2017). Hal tersebut yang menyebabkan meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *work-family conflict*.

Fenomena *work-family conflict* semakin menarik untuk diteliti karena banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya, maupun perusahaan tempat bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya ialah berkurangnya kepuasan dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, gangguan kesehatan dan

ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain (Kinnunen dan Mauno, 1998). Sedangkan dari sisi perusahaan *work-family conflict* akan berpengaruh pada menurunnya komitmen organisasi, penurunan produktivitas, penurunan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja serta meningkatkan absensi (Almasitoh, 2011).

Dampak dari *work-family conflict* pada ibu yang bekerja ialah kerap mengalami gangguan kesehatan mental dan *turnover* (Pاناتik, Badri, Rajab, Rahman & Shah, 2011). Ibu juga akan mengalami stress dan produktivitas kerja individu menurun (Coursolle & Sweeney, 2009). *Work-family conflict* juga menyebabkan rendahnya tingkat kesehatan fisik dan gangguan kesehatan fisik seperti tingginya kolesterol, obesitas, menurunnya stamina, kelelahan, perilaku depresif serta menjadi sulit tidur. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* ialah kepribadian, peran gender, *role overload*, *job involvement*, stressor dalam pekerjaan, *characteristic of workplace* ialah jenis pekerjaan, jumlah anak, *life-cycle stage*, *family involvement*, *locus of control* (Thomas & Hersen, 2022).

Sikap ibu yang bekerja dalam menghadapi *work-family conflict* akan berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kepribadian individu (Hall & Lindzey, 2004). Salah satu faktor individu yang mempengaruhi *work-family conflict* menurut Thomas & Hersen (2002) ialah kepribadian. Jenis kepribadian yang memungkinkan mempengaruhi *work-family conflict* menurut Quick & Tetrick (2003) ialah *hardiness*. *Hardiness* ialah kemampuan atau perilaku seseorang dalam mengubah stressor negatif menjadi positif atau dengan kata lain menganggap suatu stressor sebagai suatu tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Individu dengan kepribadian *hardiness* mampu menyesuaikan diri dengan

perubahan serta mampu mengontrol permasalahan yang dihadapi (Maddi, 2002).

Menurut Kobasa (1982) kepribadian *hardiness* dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi stress yang sedang dialami di lingkungan kerja agar tetap dapat survive. Individu *hardiness* akan memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya sehingga dapat merespon secara tepat suatu peristiwa yang dialami dan meminimalisir dampak stress kerja yang ditimbulkan, melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi, serta cenderung memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa aman sehingga dapat memperkecil stress kerja yang akan timbul kemudian.

Tipe kepribadian *hardiness* memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan hidup sehingga menjadi “tahan banting”. Dengan artian lain, individu dengan tipe kepribadian ini tidak mudah lari pada penyesuaian diri yang maladaptive (Astuti, 1994). Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin besar kemungkinan individu menilai situasi yang menekan bukan sebagai suatu ancaman melainkan sebagai tantangan yang untuk penyesuaian diri serta mengatasi permasalahan yang muncul karena terdapatnya dua tuntutan yang berbeda yaitu tuntutan pekerjaan dan keluarga. Kepribadian *hardiness* yang tinggi sangat diperlukan oleh ibu yang bekerja agar ibu tetap dapat menjalankan peran dalam pekerjaan dan peran di keluarga secara seimbang.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti ingin mengetahui secara empiris hubungan *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah “adanya hubungan negatif kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah”. Dimana semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah *work-family conflict*. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat *work-family conflict*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan informasi dalam bidang ilmu psikologi tentang hubungan kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah serta menjadi salah satu referensi bagi penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan bagi masyarakat luas terkhusus kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah sebagai bahan pertimbangan psikologis serta bahan refleksi perihal kepribadian *hardiness* dengan *workfamily conflict* sehingga membentuk harapan agar dapat mengambil langkah yang bijak dan tepat untuk dapat meningkatkan kepribadian *hardiness* serta menurunkan *work-family conflict* di daerah Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Family Conflict*

2.1.1 Definisi *Work-Family Conflict*

Work-family conflict ialah bentuk konflik antar peran saat terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan bersama keluarga sehingga terciptanya ketegangan akibat pekerjaan yang mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga (Netemeyer, dkk., 1996). Tuntutan pada satu peran membuat pelaksanaan tugas pada peran lainnya menjadi lebih sulit. Frone (2000) mendefinisikan *work-family conflict* merupakan bentuk hubungan *bi-directional* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat di sejajarkan dalam beberapa hal.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya. Frone, Russel & Cooper (Sulistiowati, 2012: 198) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana 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 Ching (Rantika dan Sunjoyo, 2011) *work-family conflict* (konflik pekerjaan

keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Dari pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik antar peran dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat disejajarkan sehingga menyebabkan pelaksanaan salah satu peran menjadi terhambat dan menimbulkan konflik.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyusun terjadinya *work-family conflict* pada seseorang. Menurut Bellavia dan Frone (Hasanah & Matuzahroh, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, antara lain sebagai berikut:

- a. Dalam diri individu (general intra-individual predictors) ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko kepribadian seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardiness*). Ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi dari potensi konflik peran.
- b. Peran keluarga (*family role predictors*) pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stressor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).
- c. Peran pekerjaan (*work role predictors*) pembagian waktu, terpapar stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam bekerja), dukungan sosial/organisasi dari

atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan kerja lembur, waktu kerja yang tidak fleksible atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan.

Selanjutnya Brayon (2005) mengungkapkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, sebagai berikut:

a. *Work Domain*

Disebabkan oleh faktor atau hal yang terdapat didalam pekerjaan dan tempat kerja seperti keterlibatan dalam pekerjaan, lama bekerja, fleksibilitas jadwal kerja, stress kerja dan dukungan pekerjaan dalam hal ini dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

b. *Non-Work Domain*

Disebabkan oleh faktor keluarga dan faktor lain diluar faktor pekerjaan. Seperti keterlibatan dalam keluarga, dukungan keluarga, stress keluarga, konflik keluarga, jumlah anak, usia anak, pekerjaan rumah tangga dan status pernikahan.

c. *Individual and demographic domain*

Disebabkan oleh kepribadian, tingkah laku dan *individual differences*, seperti seks, usia, pendapatan, dan cara coping.

Michel, dkk. (2010) menyatakan beberapa faktor yang melatar belakangi *work-family conflict*, sebagai berikut:

- a. Faktor pekerjaan, menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran

pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

1. *Stressor Peran (Role Stressors)*, stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stresor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari setiap peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka stresor (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika stresor peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.
2. *Keterlibatan Peran (Role Involvement)*, keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga. Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan

peran saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki. Teori kompensasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan terbalik antara domain pekerjaan dan keluarga, di mana ketidakpuasan pada satu domain akan diimbangi melalui kepuasan atau keterlibatan yang lebih besar dalam domain lain (Edwards & Rothbard, 2010).

3. Dukungan Sosial (*Social Support*), dukungan sosial merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang. Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner, dkk (2011) yaitu dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.

4. Karakteristik Kerja (*Work Characteristic*), karakteristik kerja terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran. Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variansi tugas, dan gaji), serta pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut responsive terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stress yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

b. Faktor Individu, yang dimaksudkan mempengaruhi *work-family conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian menurut Allport dalam Schultz & Schultz (2013) merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap *work-family conflict* adalah internal *locus of control* dan efektivitas negatif

serta neurotisme. Internal *locus of control* secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal). Efektifitas negatif dan neurotisme secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stress yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan ketidakpuasan secara umum. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *work-family conflict* diantaranya *general intra-individual predictios*, *family role predictios*, *work role predictios*, *work domain*, *non-work domain*, *individual demographic domain*, faktor pekerjaan, dan faktor individu.

2.1.3 Aspek-aspek *work-family conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mengungkapkan beberapa aspek *work-family conflict*, yaitu:

- a. *Time-based conflict*, merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang tersedia untuk memenuhi peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran di keluarga (pekerjaan) hal ini berkaitan dengan jadwal kerja yang padat, waktu kerja yang tidak fleksibel dan lembur yang menjadikan individu kekurangan waktu dalam memenuhi tuntutan keluarga secara maksimal.

- b. *Strain-based conflict*, merupakan ketegangan yang disebabkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Seperti seorang karyawan yang seharian telah bekerja akan merasakan kelelahan dan menyebabkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan rumah.
- c. *Behavior-based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pola dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan yang lainnya. Semisal sebagai seorang pekerja diharapkan memiliki kepercayaan diri, emosi yang stabil, sedangkan ketika dalam keluarga mungkin diharapkan menjadi individu yang hangat dan penyayang.

Selanjutnya Adams (1996) menjabarkan aspek-aspek *work-family conflict* sebagai berikut:

- a. Tekanan dalam pekerjaan, pada wanita yang bekerja memiliki peran ganda apabila tidak terdapat komitmen antara pekerjaan dengan rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan ketidakprofesionalan dalam bekerja.
- b. Tekanan dalam keluarga, suami dan anak ialah yang penting bagi setiap wanita sehingga pada wanita yang bekerja kurangnya pemahaman suami dan anak akan menjadi tekanan dalam keluarga karena sulitnya menentukan fokus.
- c. Bantuan pekerjaan rumah tangga, bagi wanita karir terkadang setelah bekerja akan merasa lelah untuk melakukan pekerjaan rumah tangga apalagi dengan tidak adanya bantuan dari keluarga.

- d. Pemeliharaan emosi, emosi yang stabil menjadikan wanita yang bekerja dapat berpikir dengan tenang dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work-family conflict* adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*, tekanan dalam pekerjaan, tekanan dalam keluarga, bantuan pekerjaan rumah tangga, dan pemeliharaan emosi.

2.2 Kepribadian *hardiness*

2.2.1 Definisi kepribadian *hardiness*

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai pertahanan pada saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stress (Kobasa, dkk., 1982). Individu dengan kepribadian *hardiness* menyukai kerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, membuat keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai suatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar memiliki makna.

Menurut Santrock (2002), *hardiness* ialah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen (daripada aliensi/keterasingan), pengendalian, dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan (daripada ancaman). Cotton (Ramhawan, 2010) menjelaskan lebih dalam bahwa *hardiness* sebagai komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stress. Quick, dkk. (Ramhawan, 2010) menyatakan *hardiness* sebagai konstruksi kepribadian yang merefleksikan sebuah orientasi yang lebih optimistis terhadap hal-hal yang menyebabkan stress.

Sifat *hardiness* sudah dikemukakan sebagai suatu langkah yang kuat untuk menghadapi tekanan. Sifat *hardiness* adalah gabungan yang terdiri dari internal *locus of control* (vs ketidakberdayaan), komitmen (vs keterasingan), dan tantangan (vs ancaman), dimensi kepribadian yang diyakini memberikan kekuatan terhadap efek psikologis (Contrada, 1989). *Hardiness* merefleksikan karakteristik individu yang memiliki kendali pribadi, mau menghadapi tantangan dan memiliki komitmen. Tingkat *hardiness* seseorang mempengaruhi penerimaan seseorang terhadap stresor potensial dan respon terhadap stres yang dimilikinya (Maddi, 2012).

Dari pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang ditandai oleh komitmen yang kuat pada diri individu yang melibatkan kemampuan untuk mengontrol kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian yang dialami oleh individu sebagai tantangan wajar sehingga individu lebih tahan terhadap stress.

2.2.2 Karakteristik Individu yang Memiliki Kepribadian *Hardiness*

Maddi (2013) mengungkapkan karakteristik umum individu yang memiliki *hardiness* seperti, percaya bahwa mereka bisa mengendalikan dan mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, memiliki peranan yang dalam atau rasa komitmen yang tinggi terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, dan menganggap perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang lebih baik.

Kobasa (1979) mendefinisikan individu dengan *hardiness* menjadi tiga karakteristik yakni komitmen, kontrol, dan tantangan. Komitmen diartikan sebagai

terlibat secara serius dalam situasi dan memiliki kecenderungan untuk menyerah dengan mudah, bahkan ketika level stres tinggi ketika individu terlibat dalam suatu kondisi. Maddi (2002) individu dengan komitmen memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan terlibat lebih dalam kehidupan dibanding keterisolasi. Kontrol merupakan kepercayaan pada suatu keadaan lebih berpengaruh di kehidupan. Individu akan berjuang pada perasaan berpengaruh pada kehidupan dibandingkan tidak memiliki pengaruh. Individu yang memiliki *hardiness* lebih mudah dalam mengambil kontrol keputusan. Tantangan adalah kepercayaan bahwa kehidupan akan berubah dan dianggap sebagai kesempatan dalam mengembangkan diri dibandingkan dianggap sebagai ancaman.

Lecci (Mahmudah, 2009) menyatakan bahwa individu dengan *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaannya, senang dalam membuat keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna sehingga individu yang memiliki ketangguhan pribadi akan berkompetisi dalam bekerja. Karakter kepribadian *hardiness* mempunyai pengaruh yang positif pada berbagai status individu dan berfungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2005) mengenai *hardiness* dan *self-efficacy* terhadap stres kerja pada perawat dimana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *hardiness* dengan stres kerja yang artinya dimana semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin rendah stress kerja yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang memiliki *hardiness* percaya bahwa peristiwa yang terjadi, memiliki

peranan dalam hidupnya, *hardiness* memiliki 3 karakteristik yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan.

2.2.3 Fungsi *Hardiness*

Menurut Kobasa (dalam Maddi, 2002) *hardiness* dalam diri seseorang individu berfungsi sebagai:

- a. Membantu dalam proses adaptasi individu, *hardiness* yang tinggi akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal yang baru, sehingga stress yang ditimbulkan tidak banyak.
- b. Toleransi terhadap frustrasi, sebuah penelitian terhadap dua kelompok mahasiswa, yaitu kelompok yang memiliki *hardiness* yang tinggi dan yang rendah, menunjukkan bahwa mereka yang memiliki *hardiness* yang tinggi menunjukkan tingkat frustrasi yang lebih rendah dibandingkan mereka yang *hardiness*-nya rendah. Senada dengan hasil penelitian itu, penelitian lain menyimpulkan bahwa *hardiness* dapat membantu mahasiswa untuk tidak berfikir akan melakukan bunuh diri ketika sedang stres dan putus asa.
- c. Mengurangi akibat buruk dari stress, Kobasa yang banyak meneliti *hardiness* menyebutkan bahwa *hardiness* sangat efektif dan berperan ketika terjadi periode stress dalam kehidupan seseorang. Hal ini dapat terjadi karena tidak terlalu menganggap stress sebagai suatu ancaman.
- d. Mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*, *burnout* yaitu situasi kehilangan kontrol pribadi karena terlalu besarnya tekanan pekerjaan terhadap diri, sangat rentan di alami oleh pekerja-pekerja emergency yang memiliki beban kerja yang tinggi, *hardiness* sangat di butuhkan untuk

mengurangi *burnout* yang sangat mungkin muncul.

- e. Mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan, mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan yang dirasa mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan koping yang berhasil. Koping adalah penyesuaian secara kognitif dari perilaku menuju keadaan yang lebih baik, bertoleransi terhadap tuntutan internal dan eksternal yang terdapat dalam situasi stres. *Hardiness* membuat individu dapat melakukan koping yang cocok dengan masalah yang dihadapi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi cenderung memandang situasi yang menyebabkan stress sebagai positif dan karena itu individu dapat lebih dalam menentukan koping yang sesuai.
- f. Memungkinkan ketahanan diri, *hardiness* dapat menjaga individu untuk tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stress karena lebih tahan terhadap stress, individu juga akan lebih sehat dan tidak mudah jatuh sakit karena caranya menghadapi stress lebih baik dibanding individu yang *hardiness*-nya rendah.
- g. Membantu individu untuk melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan, *hardiness* dapat membantu individu untuk dapat melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan baik dalam keadaan stress maupun tidak.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa fungsi yang mempengaruhi *hardiness* antara lain adalah adaptasi, toleransi terhadap frustrasi, mengurangi akibat buruk dari stress, mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*, mengurangi penilaian negatif, meningkatkan ketahanan diri,

membantu individu untuk melihat kesempatan untuk mengambil suatu keputusan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepribadian *Hardiness*

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi Kepribadian *hardiness* menurut Florian, Mikulincer, & Yaubman (1995) antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal yang terbaik yang dapat dilakukan dalam keadaan tersebut.
- b. Memiliki rasa percaya diri dan citra diri positif, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi serta citra diri positif maka individu akan terhindar dari stress.
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi Kepribadian *hardiness* antara lain:

1. *Emotional intelligence*, merupakan kemampuan untuk memahami, mengakses dan menghasilkan emosi dan pengetahuan emosional serta mengatur emosi sehingga dapat mendorong pertumbuhan emosi dan intelektual (Salovey & John D. Mayer, 1990).
2. *Parenting style*, merupakan suatu proses pendekatan, komunikasi atau interaksi orang tua dan anak, berupa fisik maupun psikologis yang bertujuan untuk membentuk karakter anak di masa perkembangannya.
3. Usia, penelitian yang dilakukan oleh Wallace et al (2016) menjelaskan bahwa semakin meningkatnya usia, maka semakin menurun *hardiness*

pada diri seseorang.

4. Jenis kelamin, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahul (2017) gender memiliki pengaruh signifikan terhadap *hardiness*. Hasil menunjukkan bahwa pria *hardiness* pada pria cenderung lebih tinggi dibandingkan wanita. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hosseinpour (Rahul, 2017) menyajikan data yang berkebalikan, dimana *hardiness* pada wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan pria.
5. *Locus of control eksternal*, merupakan kontrol yang kurang terhadap kehidupan dan mereka percaya bahwa apa yang terjadi ialah hasil dari faktor eksternal. Hasil penelitian *locus of control* eksternal terhadap *hardiness* mendapat hubungan yang signifikan bahwa bentuk keyakinan dalam diri akan mempengaruhi respon terhadap permasalahan yang terjadi (Marlinda, 2015).
6. *Quality of friendship and subjective well-being*, hasil analisis regresi secara bersamaan mendapati bahwa variabel *quality of friendship* dan variabel *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap *hardiness* (Kholilah & Baidun, 2020).
7. *Social support*, berdasarkan penelitian terdapat hasil yang signifikan antara *social support* terhadap *hardiness* (Susanto & Kiswantomo, 2020), dimana dimensi *social support* yaitu *tangible support* sebagai bentuk dukungan yang paling dibutuhkan oleh *hardiness*.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian *hardiness* diantaranya adalah membuat rencana yang realistis, percaya diri, keterampilan komunikasi, *emotional*

intelligence, parenting style, usia, jenis kelamin, locus of control eksternal, quality of friendship and subjective well-being, social support.

2.2.5 Aspek-aspek Kepribadian *Hardiness*

Kobassa dan Maddi (Sarafino, 1997) mengemukakan 3 aspek kepribadian *hardiness*, meliputi:

- a. *Comitment* adalah kecendrungan individu untuk melibatkan diri ke dalam apapun yang dilakukan yaitu keyakinan bahwa individu bermakna dan memiliki tujuan.
- b. *Control* merupakan kecendrungan untuk menerima dan percaya bahwa individu dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga.
- c. *Challenge* merupakan kecendrungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan tersebut sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan dan memandang hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan berdasarkan bahwa aspek-aspek *hardiness* terdiri dari tiga aspek, meliputi *commitment*, *control*, dan *challenge*.

2.3 Hubungan Kepribadian *Hardiness* dengan *Work-Family Conflict* pada Ibu Rumah Tangga

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja dikarenakan tuntutan ekonomi keluarga, dimana pada era yang semakin canggih terdapat biaya hidup yang

semakin tinggi sehingga wanita menjadi pelengkap dan membantu kebutuhan rumah tangga sehingga beban rumah tangga tidak sepenuhnya dibebankan kepada suami. Selain dari itu, perempuan juga ingin meningkatkan kepercayaan diri serta kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup, dan karena faktor psikologis seperti ingin menghindari perasaan ketergantungan dari suami, menghindari kejenuhan, mengisi waktu luang, ketidakpuasan dalam pernikahan, memiliki minat atau bakat tertentu yang ingin dimanfaatkan, serta untuk mendapatkan status guna mengembangkan diri. Namun, terdapat akibat yang dirasakan oleh wanita bekerja yaitu tidak selalu ada saat sedang dibutuhkan (seperti ketika anak sedang sakit, dan sebagainya), kebutuhan keluarga tidak dapat terpenuhi (seperti suami yang ingin memasak masakan istrinya, dan sebagainya), wanita akan lelah dan saat pulang kerja tidak memiliki waktu serta tenaga untuk bermain bersama anak atau untuk menemani suami ketika dihadapkan dengan kegiatan tertentu (Latuny, 2012).

Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Secara fundamental, *work-family conflict* dapat terjadi baik kepada pria maupun wanita, namun penelitian ini berfokus pada wanita karir karena intensitas terjadinya *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al., 2002).

Fenomena *work-family conflict* semakin menarik untuk diteliti karena banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan baik terhadap wanita bekerja itu

sendiri, keluarganya, maupun perusahaan tempat bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya ialah berkurangnya kepuasan dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, gangguan kesehatan dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain (Kinnunen dan Mauno, 1998). Sedangkan dari sisi perusahaan *work-family conflict* akan berpengaruh pada menurunnya komitmen organisasi, penurunan produktivitas, penurunan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja serta meningkatkan absensi (Almasitoh, 2011).

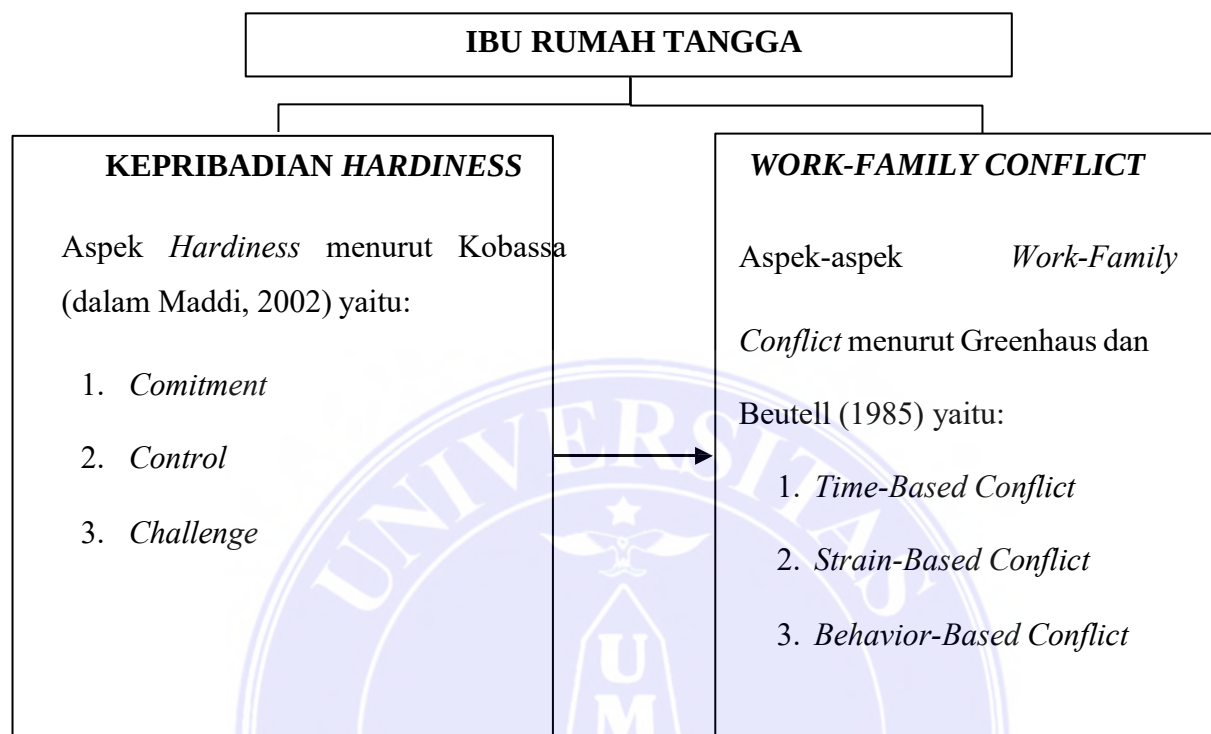
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariana, Paskalia Veni, dan Soeharto, Triana Noor Edwina (2022). Dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (Pearson Correlation), penelitian ini menemukan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ibu tunggal yang memiliki kepribadian *hardiness* tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan peran ganda, sehingga tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi lebih rendah.

Penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aini, Afina Qurrata, dan Ratnamingsih, Ika Zenita, juga meneliti hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict*. Metode yang digunakan adalah uji korelasi *Spearman's Rank*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel, yang berarti semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki individu, semakin rendah pula konflik yang dialami dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa *hardiness* berfungsi sebagai pelindung dalam menghadapi tekanan peran ganda.

Lalu penelitian lain yang dilakukan oleh Mulyati, Sri; Indriana, dan Yeniar (2016) berfokus pada ibu yang bekerja sebagai teller di Bank BRI Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh *hardiness* terhadap *work-family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat *hardiness* pada ibu bekerja, semakin rendah tingkat konflik yang mereka alami dalam menjalani tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan uraian ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat konsistensi hasil yang menunjukkan hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict*. Dengan kata lain, individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi lebih mampu beradaptasi, tangguh menghadapi tekanan, serta dapat menyeimbangkan peran ganda yang dijalani, sehingga konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat diminimalisir. Temuan ini sekaligus menjadi dasar kuat bagi penelitian skripsi ini yang berjudul “hubungan kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget”. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas temuan sebelumnya dengan menambahkan konteks baru, yaitu ibu rumah tangga yang bekerja di wilayah kecamatan Jagong Jeget, sehingga memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor psikologis yang mempengaruhi *work-family conflict* pada kelompok masyarakat tersebut.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Menurut Arikunto (2013) penentuan jenis penelitian dapat ditinjau dari berbagai aspek, seperti tujuan penelitian, pendekatan penelitian, bidang ilmu, tempat penelitian, variabel penelitian, kuantitatif dan kualitatif. Ditinjau dari bentuk datanya, penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sejalan dengan penjelasan kuantitatif menurut Arikunto (2013) yang menjelaskan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Ditinjau dari tujuannya penelitian ini tergolong kedalam penelitian korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Arikunto (2013) menyebutkan penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X) : Kepribadian *Hardiness*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work-Family Conflict*

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian (Arikunto, 2013). Adapun definisi dari variabel yang akan diteliti adalah:

1. Kepribadian *Hardiness*

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai pertahanan pada saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stress (Kobasa dalam Maddi, 2002). Untuk mengungkap *hardiness* tersebut, digunakan 3 aspek-aspek *hardiness*, meliputi *commitment*, *control*, dan *challenge*.

2. *Work-Family Conflict* ialah bentuk konflik antar peran saat terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan bersama keluarga sehingga terciptanya ketegangan akibat pekerjaan yang mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga (Netemeyer, dkk., 1996). Untuk menungkap resiliensi tersebut, digunakan aspek-aspek dari *work-family conflict* yang terdiri dari *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang bekerja di Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah yang berjumlah lebih kurang 100 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah cara yang dilakukan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti, di mana subjek dipilih secara sengaja karena dianggap paling mengetahui informasi yang dibutuhkan sehingga data yang diperoleh lebih relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah.

3.4.3 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh yang berjumlah 100 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat efisien dan komunikatif (Sugiyono, 2018).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model skala Likert. Sugiyono (2013) mengatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

1. Skala *Work-Family Conflict*

Skala *work-family conflict* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Untuk kepentingan penelitian ini, skala Likert yang digunakan akan memiliki dua sifat, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Item *favorable* mengandung konsep perilaku atribut pendukung yang akan diukur diberikan empat kontinum, yaitu “Sangat Sesuai” (SS) bernilai 4, “Sesuai” (S) bernilai 3, “Tidak Sesuai” (TS) bernilai 2, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) bernilai 1. Item *unfavorable* diberikan empat kontinum yaitu, “Sangat Sesuai” (SS) bernilai 1, , “Sesuai” (S) bernilai 2, “Tidak Sesuai” (TS) bernilai 3, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) bernilai 4.

Tabel
Blueprint Skala Work-Family Conflict

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Time-based conflict	1. Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga	8, 7, 27	5, 19, 22	6
		2. Waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan	15, 24	10, 12, 28	5
2.	Strain-based conflict	1. Tekanan dari pekerjaan membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan	1, 3	14, 21, 26	5
		2. Tekanan dari keluarga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan	4, 9, 23	6, 7, 20	6
3.	Behavior-based conflict	1. Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran keluarga	11	2, 13, 29	4
		2. Pola perilaku pada keluarga mempengaruhi peran pekerjaan	25	16, 28	3
Jumlah			12	17	29

2. Skala *Hardiness*

Skala *Hardiness* disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Kobassa (dalam Maddi, 2002) yaitu : *Commitment*, *Control*, dan *Challenge*.

Untuk kepentingan penelitian ini, skala Likert yang digunakan akan memiliki dua sifat, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Item *favorable* yaitu “Sangat Sesuai” (SS) bernilai 4, “Sesuai” (S) bernilai 3, “Tidak Sesuai” (TS)

bernilai 2, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) bernilai 1. Item *unfavorable* yaitu, “Sangat Sesuai” (SS) bernilai 1, , “Sesuai” (S) bernilai 2, “Tidak Sesuai” (TS) bernilai 3, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) bernilai 4.

Tabel
Blueprint Skala Hardiness

Diagram Skala Happiness					
No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Commitmet (Komitmen)	Percaya Diri	1,19,37	10,28	5
		Memiliki Tujuan	11,29	2,20	4
		Aktif dalam kehidupan sehari-hari	3,21,40	12,30	5
2.	Control (Kontrol)	Optimis dalam menghadapi masalah	13,31,38	4,22	5
		Dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalaman	5,23	14,32	4
3.	Challenge (Tantangan)	Memiliki kemampuan dan keinginan yang kuat	15,33,39	6,24	5
		Bersifat dinamis	7,25	16,34	4
		Cepat menemukan cara yang tepat untuk mengatasi stress	17,35	8,26	4
		Menganggap stress bukan suatu hambatan	9,27	18,36	4
Jumlah			22	18	40

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Untuk mengetahui suatu skala dalam penelitian mampu menghasilkan data yang akurat dan dapat berguna sesuai dengan tujuan pembuatannya, maka diperlukan suatu proses pengujian validitas. Azwar (2012) mendefinisikan kata validitas sebagai ketepatan dan kecermatan dalam mengukur suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui validitas item, maka penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*. Uji validitas yang menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dilakukan dengan

cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows*.

3.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015). Reliabilitas alat ukur akan diketahui dengan melakukan skor *Alpha cronbach's* (standar minimal 0,6) dengan menggunakan program *SPSS for Windows*.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik statistika, karena dalam penelitian ini bentuk data yang diperoleh berupa nominal sehingga dengan menggunakan metode statistika diharapkan dapat memberikan hal yang objektif.

Analisis data dalam penelitian untuk menguji hubungan kemandirian dan penyesuaian diri yang dihitung menggunakan teknik *Pearson Correlation Product Moment*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang stabil antara *Work-Family Conflict* dengan *Hardiness*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,800$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,640$. Ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berdistribusi sebesar 64% terhadap *Hardiness*. Hal ini menunjukkan ada 36% faktor lain yang mempengaruhi *Hardiness*.
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 70,00 dan mean empiriknya sebesar 82,69. Selanjutnya *Hardiness* dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 95,00 dan nilai empiriknya sebesar 80,66.

5.2 Saran

1. Bagi Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja

Ibu rumah tangga yang bekerja di kecamatan Jagong Jeget diharapkan dapat meningkatkan *hardiness* dengan mengembangkan sikap optimis, kemampuan mengendalikan diri. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan pengelolaan stres, manajemen waktu, maupun kegiatan peningkatan kapasitas diri yang difasilitasi oleh kecamatan Jagong Jeget. Dengan demikian, diharapkan ibu rumah tangga yang

bekerja mampu menyeimbangkan peran ganda secara lebih adaptif.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Layanan publik seperti puskesmas, sekolah, maupun lembaga swasta/negeri lainnya disarankan untuk mengembangkan kebijakan ramah keluarga, seperti jam kerja fleksibel, fasilitas penitipan anak, dan pelatihan manajemen stres. Kebijakan ini dapat membantu ibu rumah tangga yang bekerja agar mampu menyeimbangkan peran kerja dan keluarga dengan lebih baik, sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode mixed method dan sampel yang lebih beragam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Perlu juga dieksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi hardiness (36% faktor lainnya) serta dikembangkan program intervensi untuk meningkatkan hardiness pada ibu bekerja.

4. Bagi Kantor/Layanan Pemerintahan

Layanan pemerintahan seperti Dinas Kesehatan, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, atau instansi terkait lainnya diharapkan mampu menyediakan dukungan struktural melalui regulasi internal maupun program pemberdayaan. Misalnya dengan menyelenggarakan *support group*, layanan konseling psikologis, serta regulasi ketenagakerjaan yang berpihak pada keseimbangan kerja dan keluarga. Dukungan ini akan memperkuat daya tahan (*hardiness*) ibu rumah tangga yang bekerja serta mengurangi potensi *work-family conflict*.

5. Upaya Menurunkan *Hardiness* dan *Work-Family Conflict*

1. *Hardiness*

Hardiness dapat dilakukan dengan membiasakan pola pikir positif, mengasah kemampuan problem solving, dan melatih kontrol diri dalam menghadapi stres. Kegiatan seperti pelatihan manajemen stres, mindfulness, olahraga, serta keterlibatan dalam kelompok dukungan (support group) dapat membantu memperkuat daya tahan psikologis sehingga ibu bekerja lebih adaptif dalam menjalani peran kerja dan keluarga.

2. *Work-Family Conflict*

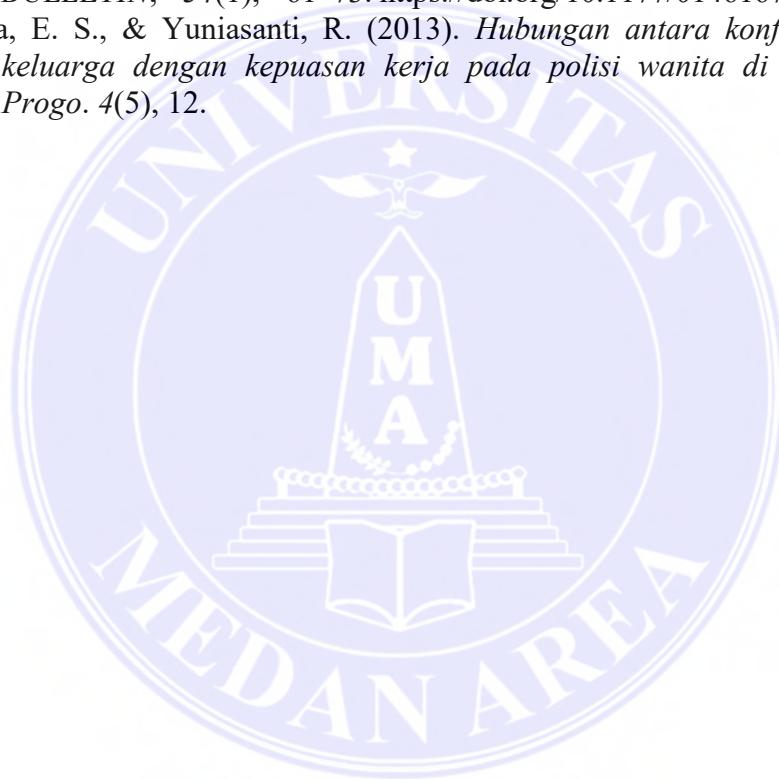
Untuk menurunkan *work family conflict*, ibu bekerja perlu menerapkan manajemen waktu yang efektif, membagi tugas rumah tangga dengan pasangan atau keluarga, serta menjalin komunikasi yang terbuka agar tercipta saling pengertian. Menetapkan batasan yang sehat antara pekerjaan dan keluarga serta memanfaatkan dukungan sosial juga penting untuk mengurangi tekanan peran ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian. Keluarga pada ibu yang bekerja. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/JPPP.052.02>
- Alam, M. S., Sattar, A., & Chaudhury, S. I. N. (2011). Work family conflict of women managers in dhaka. *Asian Social Science*, 7(7), p108. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n7p108>
- Amrina, R. (2021). Hubungan hardiness dengan work-family conflict pada ibu bekerja dalam mendampingi anak sekolah dasar belajar dari rumah. *UMM*.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: relative impact on work- family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722–740. <https://doi.org/10.1108/02683940710837697>
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Program Studi Psikologi– Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., B.S, O., U.A, V., Imelda, D., T.S, S., & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *EdumaspulJurnal Pendidikan*, 4, 181–183.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi, edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barling, J., Kelloway, E., K., & Frone, M., R. (2005). *Handbook of Work Stress*. SAGE Publications Inc.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (n.d.). *Handbook of work stress*. SAGE Publications Inc.
- Çopur, A. Z. (2011). *Work-Family Conflict: University Employees In Ankara*. 31.
- Cristy, R., & Jatmika, D. (2019). Hubungan antara work family conflict dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan yang telah menikah di PT. K. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 1–13.
- Darmawati. (2019). *Work family conflict konflik peran pekerjaan dan keluarga*. IAIN PAREPARE NUSANTARA PRESS.
- DeGenova, M. K. (2008). *Intimate relationship, marriages & families* (7th ed). McGrawHill.
- Djudiyah, & P.S, D. (2023). *Pengaruh work family conflict dan hardiness terhadap performa karyawan wanita PT.STR*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ermawati, S. (2016). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier

- ditinjau dalam prespektif islam). *JURNAL EDUTAMA*, Vol. 2.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Islamia, I., Sunarti, E., & Hernawati, N. (2019). Tekanan psikologis dan kesejahteraan subjektif keluarga di wilayah perdesaan dan perkotaan. *Anfusina*, 2, 93.
- Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction, and stress among home health nurses. *Home Health Care Management & Practice*, 17(2), 113–118. <https://doi.org/10.1177/1084822304270020>
- Kelloway, E. K., Frone, M. E., & Barling, J. (2005). *Handbook of work stress*. Thousand Oaks. SAGE Publications.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A Longitudinal Investigation". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 10.
- Khan, M. R. (2014). Work-family conflict and turnover intentions: mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 92–100.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7(4), 413–423. <https://doi.org/10.1007/BF00894383>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. 7.
- Latuny, M. (2012). Peran ganda perempuan dalam keluarga. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon*, 18(1).
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*. AMACOM.
- 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), Article 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15415>
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. 02, 15.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417–427. <https://doi.org/10.1525/sp.1977.24.4.03a00040>
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di fakultas ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1705>

- Santrock, J. W. (2002). *Perkembangan masa hidup* (edisi kelima jilid kedua). Erlangga.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology & work today* (10th ed). Pretince Hall.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Thomas, J. C., & Hersen, M. (Eds.). (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. Sage Publications.
- Vogt, D. S., Rizvi, S., L., Shipherd, J., C., & Resick, P., A. (2008). Longitudinal investigation of reciprocal relationship between stress reactions and hardiness. *PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY BULLETIN*, 34(1), 61–73. <https://doi.org/10.1177/0146167207309197>
- Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). *Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo*. 4(5), 12.





Lampiran 1

Kuisisioner Skala *Work-Family Conflict*

Skala *Work-Family Conflict*

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

Silanglah :

- 1 : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU dalam mengalami, meikiran, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 2 : Jika Anda TIDAK SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 3 : Jika Anda SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 4 : Jika Anda SANGAT SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.

Contoh Soal :

Apakah anda merasa nyaman dengan keadaan diorganisasi?

Jika selama ini Anda SANGAT TIDAK SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut, maka silanglah angka 1 seperti contoh berikut ini :

STS	TS	S	SS
1	2	3	4

No	Pernyataan	Jawaban			
1.	Saya kehilangan waktu berkumpul bersama keluarga karena harus lembur di tempat kerja	STS	TS	S	SS
2.	Di saat kerja, saya harus menitipkan anak kepada orang tua atau penitipan anak	STS	TS	S	SS
3.	Ketika saya terlalu sibuk bekerja, saya menjadi jarang berkumpul dengan keluarga	STS	TS	S	SS
4.	Saya sering melewatkan acara/kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja	STS	TS	S	SS
5.	Meskipun sibuk bekerja, saya tetap mampu membagi waktu untuk berkumpul bersama keluarga	STS	TS	S	SS
6.	Meskipun sibuk bekerja, saya tetap menyempatkan waktu untuk mengurus keperluan keluarga	STS	TS	S	SS
7.	Saya jarang masuk kerja karena harus mengurus anak dirumah	STS	TS	S	SS
8.	Saya datang terlambat karena harus membersihkan rumah sebelum berangkat kerja	STS	TS	S	SS
9.	Meskipun suami sedang sakit, saya tetap berangkat ke tempat kerja	STS	TS	S	SS

10.	Meskipun harus mengurus anak dan suami, saya tetap bisa berangkat kerja tepat waktu	STS	TS	S	SS
11.	Saya tetap mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, meskipun harus mengurus anak dan suami	STS	TS	S	SS
12.	Ketika pulang kerja, saya langsung istirahat dan membiarkan rumah berantakan	STS	TS	S	SS
13.	Walaupun Lelah bekerja, saya tetap menyempatkan diri untuk mengurus rumah	STS	TS	S	SS
14.	Saya jarang menemani anak bermain karena terlalu lelah bekerja	STS	TS	S	SS
15.	Saya tetap mampu mengontrol emosi saat berada di rumah meskipun sedang memikirkan tugas di tempat bekerja	STS	TS	S	SS
16.	Aktivitas saya bersama keluarga tetap berjalan seperti biasa, meskipun saya sedang mengalami masalah di tempat kerja	STS	TS	S	SS
17.	Ketika anak saya sakit, saya sulit berkonsentrasi di tempat kerja	STS	TS	S	SS
18.	Meskipun ada masalah dalam rumah tangga, saya tetap focus dalam bekerja	STS	TS	S	SS
19.	Ketika suami sedang sakit, saya tetap focus dalam bekerja	STS	TS	S	SS
20.	Permasalahan di rumah mempengaruhi pekerjaan saya di tempat kerja	STS	TS	S	SS
21.	Terlalu lelah mengurus anak dan mengurus rumah membuat saya malas untuk pergi bekerja	STS	TS	S	SS
22.	Meskipun saya merasa Lelah karena harus membersihkan rumah, saya tetap semangat dalam bekerja	STS	TS	S	SS
23.	Strategi pemecahan masalah yang bisa saya terapkan di tempat kerja bisa tidak efektif digunakan untuk menyelesaikan masalah di rumah	STS	TS	S	SS
24.	Perilaku yang saya terapkan di tempat kerja bisa saya terapkan juga di rumah	STS	TS	S	SS
25.	Strategi pemecahan masalah yang saya terapkan di tempat kerja bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah di rumah	STS	TS	S	SS
26.	Untuk sukses di tempat kerja, saya harus menjadi orang yang berbeda dari yang biasanya di rumah	STS	TS	S	SS
27.	Di rumah, saya bisa dengan santai mengerjakan pekerjaan rumah, sedangkan di tempat kerja saya harus berpacu dengan waktu demi tercapainya hasil yang baik	STS	TS	S	SS
28.	Perilaku yang saya terapkan di rumah bisa saya terapkan juga di tempat kerja	STS	TS	S	SS
29.	Strategi pemecahan masalah yang saya terapkan di rumah bisa diterapkan juga untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja	STS	TS	S	SS



Lampiran 2
Skala *Hardiness*

Skala *Hardiness*

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

Silanglah :

- 5 : Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU dalam mengalami, meikiran, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 6 : Jika Anda TIDAK SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 7 : Jika Anda SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 8 : Jika Anda SANGAT SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.

Contoh Soal :

Apakah anda merasa nyaman dengan keadaan diorganisasi?

Jika selama ini Anda SANGAT TIDAK SETUJU dalam mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut, maka silanglah angka 1 seperti contoh berikut ini :

STS	TS	S	SS
1	2	3	4

No	Pernyataan	Jawaban			
1.	Saya merasa sedih ketika mengalami kegagalan	STS	TS	S	SS
2.	Saya menganggap masalah adalah pelajaran agar menjadi lebih baik lagi	STS	TS	S	SS
3.	Saya selalu siap saat ada pekerjaan diluar jam kerja	STS	TS	S	SS
4.	Saya mengulur waktu saat bekerja di lapangan	STS	TS	S	SS
5.	Saya sengaja mematikan ponsel agar tidak diganggu tugas dadakan	STS	TS	S	SS
6.	Saya menganggap masalah pekerjaan menjadi beban hidup	STS	TS	S	SS
7.	Saya cemas dalam menghadapi situasi sulit dalam bekerja	STS	TS	S	SS
8.	Saya selalu mengambil hikmah dari setiap masalah	STS	TS	S	SS
9.	Saya berusaha tenang saat atasan menegur saya	STS	TS	S	SS
10.	Saya merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	STS	TS	S	SS
11.	Saya merasa senang jika dapat mengantisipasi suatu masalah	STS	TS	S	SS
12.	Saya merasa bersalah apabila menunda-nunda pekerjaan	STS	TS	S	SS
13.	Saya selalu taat pada peraturan dalam pekerjaan	STS	TS	S	SS
14.	Saya selalu tepat waktu saat terdapat kegiatan di tempat bekerja	STS	TS	S	SS

15.	Saya menghindari saat ada kegiatan diluar jam kerja	STS	TS	S	SS
16.	Saya selalu bertukar pikiran dengan rekan kerja saya jika ada masalah	STS	TS	S	SS
17.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	STS	TS	S	SS
18.	Saya selalu hadir apabila ada kegiatan di tempat bekerja	STS	TS	S	SS
19.	Saya merasa keberatan jika ada rekan yang meminta bantuan dalam pekerjaan	STS	TS	S	SS
20.	Saya sering mangkir dari pekerjaan	STS	TS	S	SS
21.	Saya mengikuti semua kegiatan yang dari tempat bekerja diluar jam kerja	STS	TS	S	SS
22.	Saya mengulur waktu saat ada kegiatan diluar jam kerja	STS	TS	S	SS
23.	Saya suka mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang sama	STS	TS	S	SS
24.	Saya sering mengulur waktu jika ada kerjaan mendadak	STS	TS	S	SS
25.	Ketika diberi pekerjaan yang dadakan oleh atasan, saya bersedia melakukannya	STS	TS	S	SS
26.	Saya selalu santai dalam mengerjakan tugas	STS	TS	S	SS
27.	Saya sulit mencari jalan keluar terhadap masalah yang saya hadapi	STS	TS	S	SS
28.	Saya mencintai profesi saya, meskipun penghasilannya tidak sesuai engan yang saya harapkan	STS	TS	S	SS
29.	Jika ada masalah didalam pekerjaan, saya dapat mengatasinya	STS	TS	S	SS
30.	Jika saya dipindahkan, saya sulit menyesuaikan diri dengan rekan kerja baru	STS	TS	S	SS
31.	Jika diberikan pekerjaan yang mendadak, saya tidak dapat menyelesaikannya dengan baik	STS	TS	S	SS
32.	Saya tidak suka dengan pekerjaan yang tidak saya kuasai	STS	TS	S	SS
33.	Saya sering menyesali tindakan yang saya ambil				
34.	Saya merasa senang melakukan hal yang baru	STS	TS	S	SS
35.	Saya menjadikan pekerjaan sebagai tantangan bukan tututan	STS	TS	S	SS
36.	Saya tidak mudah menerima perubahan	STS	TS	S	SS
37.	Saya tidak dapat menyembunyikan ekspresi marah Ketika sedang emosi	STS	TS	S	SS
38.	Ketika ada masalah saya sering menyendiri dan menjauh dari rekan kerja	STS	TS	S	SS
39.	Saya menyelesaikan pekerjaan sulit tepat waktu	STS	TS	S	SS
40.	Adanya perbedaan pendapat antara saya dan rekan kerja, tidak membuat hubungan kami renggang	STS	TS	S	SS



Lampiran 3

Data Penelitian Skala *Work-Family Conflict*

Data Penelitian Skala *Work-Family Conflict*

Responden	Work-Family Conflict																												
	Risk Aversi																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	2	4	3	3	1	2	3	4	1	2	4	1	2
4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
6	1	2	3	4	2	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	4	4	4	4	1	2
7	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	3	1	2	3	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3
10	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1
12	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3
14	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	4	3	2	4	1	2	3	1	1	2	4	3	4	4	4
15	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3
16	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	3	4	1	4	1	2	3	4	1	1	3	4	1	1	3	3	3
17	2	2	2	3	4	3	4	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	4	2	4	2	1	1	1	3	3
18	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	1	1	2	3
19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3
20	4	1	4	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	4	3	4	3	3	3	2
21	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
23	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3
24	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3
25	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3
26	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
27	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3
28	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3
29	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
30	4	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	1
31	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
32	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	3	2	4	2	3	2	3	1	1	4	4	4	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1
34	2	1	2	3	2	2	1	2	4	4	1	4	4	3	2	1	2	2	1	3	2	4	1	3	2	1	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3
36	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3
37	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4
39	3	1	3	2	4	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
40	4	1	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
41	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	3	3	3	4	1	2	2	1	3	1	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2
44	1	1	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	2	2
45	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	4	3	2
46	1	3	4	4	3	2	4	3	3	4	1	3	2	1	4	1	1	2	4	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3
47	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	4	4	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
49	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4
51	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
53	4	3	3	4	4	1	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4

54	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	4	2	2	3			
55	3	1	2	2	4	4	3	3	1	1	1	1	4	2	4	3	3	2	2	2	4	1	2	2	4	1	3	4	1	
56	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	2	1		
57	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	2	1	4	4	4	2	
58	3	4	4	1	2	1	1	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	1	1	1	
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	
60	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	1	3	4	1	3	3	3	3	1	1	1	4	3	4	4	2	4	4	4	
61	1	2	1	3	3	2	4	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	
62	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	3	4	3	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3
65	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	
66	4	2	4	1	3	1	4	3	2	4	3	4	1	1	3	4	1	1	4	2	1	2	4	3	3	4	4	1	1	
67	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	
68	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
69	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
70	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	
71	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	
72	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
73	1	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	4	1	2	1	3	3	3	3	3	
74	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	2	3	3	4	4	1	3	3	3	
75	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	4	3	1	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
78	4	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	2	4	3	3	1	
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
80	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
81	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
82	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	
84	1	2	1	3	1	3	2	4	1	1	3	2	4	1	4	4	4	2	1	2	2	3	1	4	2	4	1	4	4	
85	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
86	2	2	3	4	2	1	1	3	2	1	1	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	
87	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	3	4	4	1	
88	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
97	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
99	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	3	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	
100	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	



Lampiran 4

Data Penelitian Skala *Hardiness*

[illegible]



Lampiran 5
Uji Validitas dan Reabilitas

Reliability Work-Family Conflict**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WC1	2.84	.982	100
WC2	2.77	1.062	100
WC3	2.91	.877	100
WC4	2.98	.876	100
WC5	2.99	.847	100
WC6	2.87	.939	100
WC7	3.03	.834	100
WC8	2.99	.882	100
WC9	2.93	.913	100
WC10	2.99	.990	100
WC11	2.84	1.012	100
WC12	3.19	.861	100
WC13	2.97	.893	100
WC14	2.94	.908	100
WC15	2.97	.904	100
WC16	3.11	.840	100
WC17	2.90	.916	100

WC18	2.94	.886	100
WC19	2.96	.920	100
WC20	2.93	.913	100
WC21	2.93	.924	100
WC22	2.70	.980	100
WC23	3.11	.803	100
WC24	3.04	.909	100
WC25	2.78	.970	100
WC26	3.06	1.023	100
WC27	3.15	.892	100
WC28	2.86	.943	100
WC29	2.85	.914	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WC1	82.69	202.923	.583	.917
WC2	82.76	201.275	.590	.917
WC3	82.62	204.218	.606	.916
WC4	82.55	207.301	.481	.918
WC5	82.54	206.615	.528	.918
WC6	82.66	203.600	.586	.917
WC7	82.50	208.232	.468	.918
WC8	82.54	204.796	.579	.917
WC9	82.60	205.010	.549	.917
WC10	82.54	202.958	.576	.917
WC11	82.69	200.721	.643	.916
WC12	82.34	205.802	.552	.917
WC13	82.56	204.976	.564	.917
WC14	82.59	203.861	.598	.916
WC15	82.56	206.512	.495	.918
WC16	82.42	205.539	.579	.917
WC17	82.63	205.488	.528	.918

WC18	82.59	204.972	.569	.917
WC19	82.57	204.268	.573	.917
WC20	82.60	203.556	.607	.916
WC21	82.60	203.778	.590	.917
WC22	82.83	209.961	.327	.921
WC23	82.42	210.893	.371	.920
WC24	82.49	207.061	.470	.918
WC25	82.75	209.240	.357	.920
WC26	82.47	205.060	.481	.918
WC27	82.38	208.844	.409	.919
WC28	82.67	212.284	.255	.922
WC29	82.68	209.937	.355	.920

$$29 - 1 = 28 \times 4 + 28 \times 1 / 2 = 70$$

Reliability Skala *Hardiness*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
H1	2.86	1.054	100
H2	2.88	.935	100

H3	2.89	.942	100
H4	3.04	.852	100
H5	2.88	.946	100
H6	3.00	.778	100
H7	3.09	.830	100
H8	3.15	.892	100
H9	2.86	.943	100
H10	2.85	.914	100
H11	2.79	1.008	100
H12	2.91	.954	100
H13	2.76	.976	100
H14	3.01	.904	100
H15	2.92	.872	100
H16	2.93	.902	100
H17	3.03	.834	100
H18	2.97	.937	100
H19	2.79	1.008	100
H20	2.90	.990	100
H21	2.83	.965	100
H22	2.76	1.046	100
H23	3.03	.758	100
H24	2.94	.908	100
H25	3.00	.932	100
H26	3.01	.893	100
H27	2.89	.909	100
H28	2.99	.948	100
H29	2.93	.856	100
H30	2.95	.947	100
H31	2.98	.887	100
H32	2.87	.928	100
H33	2.96	.963	100
H34	2.78	.927	100
H35	2.76	.854	100
H36	2.63	1.031	100
H37	3.19	.907	100

H38	2.59	.933	100
H39	3.24	.922	100
H40	2.56	.957	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H1	113.54	372.615	.627	.935
H2	113.52	381.222	.469	.936
H3	113.51	382.050	.443	.937
H4	113.36	382.738	.473	.936
H5	113.52	376.454	.596	.935
H6	113.40	381.253	.571	.936
H7	113.31	381.186	.536	.936
H8	113.25	380.412	.518	.936
H9	113.54	384.211	.382	.937
H10	113.55	381.604	.470	.936
H11	113.61	378.159	.512	.936
H12	113.49	381.182	.460	.936
H13	113.64	377.909	.537	.936
H14	113.39	377.594	.592	.935
H15	113.48	377.707	.612	.935
H16	113.47	379.343	.543	.936
H17	113.37	381.932	.509	.936
H18	113.43	376.086	.613	.935
H19	113.61	376.665	.551	.936
H20	113.50	375.566	.591	.935
H21	113.57	381.642	.442	.937
H22	113.64	372.899	.625	.935
H23	113.37	383.266	.518	.936
H24	113.46	378.291	.569	.936
H25	113.40	381.232	.471	.936
H26	113.39	379.230	.552	.936

H27	113.51	378.959	.550	.936
H28	113.41	377.658	.561	.936
H29	113.47	379.928	.557	.936
H30	113.45	377.523	.566	.936
H31	113.42	381.357	.493	.936
H32	113.53	382.736	.430	.937
H33	113.44	374.855	.629	.935
H34	113.62	378.561	.549	.936
H35	113.64	380.718	.534	.936
H36	113.77	389.876	.204	.939
H37	113.21	382.430	.451	.937
H38	113.81	390.155	.223	.938
H39	113.16	381.328	.473	.936
H40	113.84	386.580	.312	.938

$$40 - 2 = 38 \times 4 + 38 \times 1 / 2 = 95$$



Lampiran 6
Uji Normalitas

Npar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		work family conflict	hardiness personality
N		100	100
Normal Parameters ^a	Mean	82.69	80.66
	Std. Deviation	10.245	10.850
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.052
	Positive	.073	.052
	Negative	-.059	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.734	.515
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655	.953
a. Test distribution is Normal.			



Lampiran 7
Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work family conflict * hardiness personality	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Report

work family conflict

hardine ss persona lity	Mean	N	Std. Deviation
62	63.00	1	.
72	60.00	1	.
73	70.00	1	.
76	58.00	1	.
81	66.00	1	.
82	67.00	1	.
83	68.00	1	.
84	60.00	1	.
85	74.00	2	4.243
89	65.50	4	3.697
90	75.00	1	.
91	71.40	5	3.286
93	75.00	1	.
94	63.00	1	.
95	70.00	2	.000
97	73.25	4	8.098
98	71.00	1	.
100	78.00	2	5.657
101	77.00	2	1.414

104	84.00	1	.
105	78.50	2	2.121
106	79.33	3	2.309
107	74.00	4	13.441
108	91.00	1	.
109	84.00	1	.
110	69.00	3	21.703
112	84.67	3	4.726
113	81.80	5	3.493
114	83.25	4	1.500
115	82.33	3	10.017
116	85.00	1	.
117	102.00	1	.
118	97.50	2	13.435
119	105.00	1	.
120	94.00	1	.
121	90.33	3	6.110
123	59.00	1	.
124	96.00	1	.
125	88.33	3	4.509
126	99.50	2	6.364
127	93.00	1	.
129	101.50	4	5.196
132	97.33	3	2.887
133	99.00	4	.816
134	98.00	1	.
135	99.00	1	.
140	99.50	2	9.192
142	105.00	1	.
145	75.00	1	.
152	109.67	3	4.041
Total	82.69	100	10.245

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work family conflict *	Between Groups (Combined)	17403.223	49	355.168	6.611	.000
hardiness personality	Linearity	12859.863	1	12859.863	239.372	.000
	Deviation from Linearity	4543.360	48	94.653	1.762	.125
	Within Groups	2686.167	50	53.723		
	Total	20089.390	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work family conflict *				
hardiness personality	-.800	.640	.931	.866



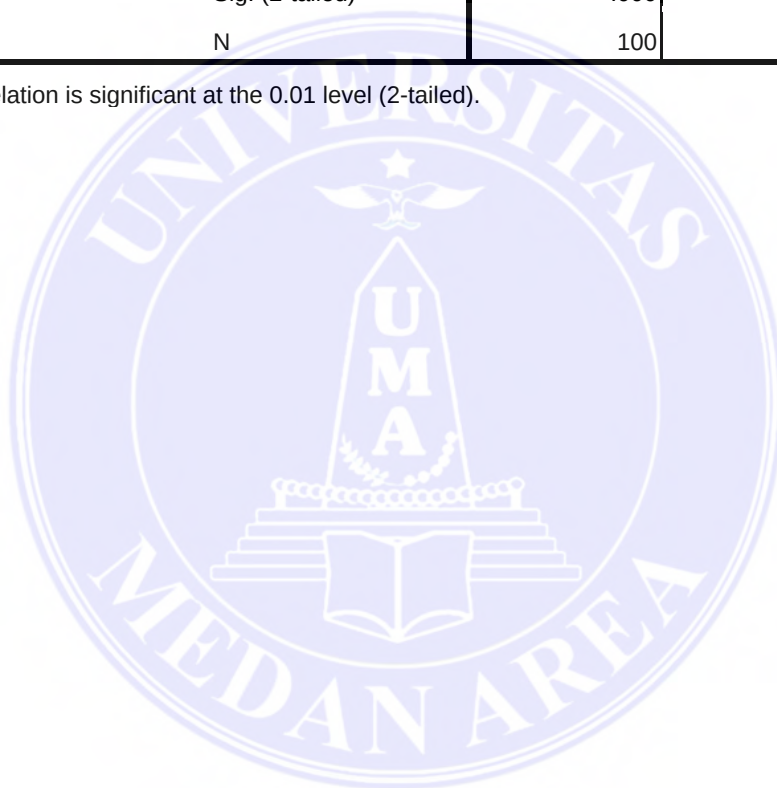
Lampiran 8

Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

orrelations

Correlations			
		work family conflict	hardiness personality
work family conflict	Pearson Correlation	1	-.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
hardu=iness personality	Pearson Correlation	-.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





Lampiran 9
Surat Izin & Balasan Penelitian

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nelayan 1 Medan Estate ☎ (061) 7300188, Medan 20122
Kampus II : Jalan Sebelah Nelayan 79 / Jalan Sei Sengku Nomor 70 A ☎ (061) 4240294, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umk_mekidnaya@gmail.com

Nomor : 672/FPSI/01.10/II/2025 20 Februari 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Koordinator Balai KB
Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kec. Jagong Jeget
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kec. Jagong Jeget** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Khairun Nisa
Nomor Pokok Mahasiswa	: 188600078
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Hardiness Terhadap Work-Family Conflict pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja di Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kec. Jagong Jeget**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

An, Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog







PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGAH
DINAS KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK
BALAI PENYULUH KELUARGA BERENCANA
KECAMATAN JAGONG JEGET
 Jln. Kihajar Dewantara No. Kode Pos 24563

Nomor : 476 /12 / BPKB-II/ 2025 Jagong Jeget , 11 Maret 2025

Lamp :
 Hal : Pemberitahuan Telah Selesai Penelitian

Kepada Yth:
 Faudhil S.Ps Psikolog
 Ketua Program Studi Psikologi
 Universitas Medan Area
 Di Medan

Selhubungan dengan surat Koordinator Balai Penyuluhan KB Kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah Nomor : 476 / 12.a/ BPKB-II/III/2025 Tanggal 25 Februari 2025 tentang izin penelitian , maka bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa atas nama :

Nama	Khairun Nisa
NIPM	188600078
Fakultas	Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian/riset dalam rangka penyusunan Skripsi Programn Sarjana Strata I sejak tanggal 26 Februari Sampai Dengan 10 Maret-2025 di Balai Penyuluhan KB kecamatan Jagong Jeget Kabupaten Aceh Tengah

Demikianlah kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KOORDINATOR KECAMATAN
JAGONG JEGET


SUSRITA,S.E
 0025 201410 2 2003

Tembusan :

1. Ketua Program Studi Psikologi Universitas Meda Area
2. mahasiswa yang bersangkutan