

# **PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWATI DI RS IBU DAN ANAK AISYIYAH SAMARINDA**

Yuliana<sup>1</sup>,

Diana Imawati<sup>2</sup>, Siti Khumaidatul Umaroh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

## **INTISARI**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* pada karyawan di rumah sakit ibu dan anak aisyiyah samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 48 karyawan rumah sakit ibu dan anak Aisyiyah. Penetapan sampel penelitian menggunakan Teknik metode sampling jenuh. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu, skala *adversity quotient* dan skala *work family conflict*. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik *kolerasi spearman* dengan bantuan program *SPSS 18 for windows*. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* pada karyawan di rumah sakit ibu dan anak aisyiyah samarinda dengan nilai *Koefisien korelasi (Rho)* 0,410. Besaran pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* adalah sebesar 16,8 % dengan sisa 83,2 % di pengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *adversity quotient, work family conflict*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted in order to determine the effect of adversity quotient against work family conflict among female employees at Aisyiyah Samarinda Mother and Child Hospital. The Research uses a quantitative and involved 48 female employees of Aisyiyah's Mother and Child hospital. The research sample was determined using the saturated sampling method technique. The research data were obtained using two types of scales, namely the adversity quotient scale and the work family conflict scale. The research data were analyzed using the Spearman correlation technique and used the SPSS 18 statistical program for windows. Based on the results of the analysis, it is known that there is an effect of adversity quotient on work family conflict in female employees at Aisyiyah's Mother and Child Samarinda hospital with a correlation coefficient (Rho) of 0.410. The magnitude of the influence of the adversity quotient on the work family conflict is 16.8% with the remaining 83.2% influenced by other variables*

**Keywords:** *adversity quotient, work family conflict*

## Pendahuluan

Di era globalisasi yang terjadi saat ini terutama di Indonesia khususnya di Kalimantan Timur bahwa dunia kerja bukan hanya di dominasi oleh kaum laki-laki saja kaum wanita pun sudah banyak yang bekerja di luar rumah. Baik itu wanita yang sudah menikah, memiliki anak maupun yang belum menikah. Persoalan muncul ketika kaum wanita bekerja. Banyaknya persoalan yang dialami para wanita yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Wanita berkeluarga dan bekerja memiliki peran ganda baik di lingkungan rumah tangga dan lingkungan pekerjaan kadang terjadi konflik peran bila salah satu peran membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita bekerja tersebut. Untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga dengan baik, disisi lain sebagai seorang pekerja dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran keluarga yang berujung pada kinerja yang kurang baik. Ada yang menikmati peran gandanya, namun ada juga yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit kian berkembang dalam hidup sehari-hari sehingga berpengaruh pada pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Beban dan tanggung jawab dari dua peran yang didapati ada wanita yang bekerja cenderung mudah mengalami konflik dalam menyelaraskan antara pekerjaan dan rumah tangga. Wanita yang bekerja atau wanita yang memiliki peran ganda harus dituntut untuk profesional dalam pekerjaan dan berperan yang dijalankan seorang wanita baik sebagai ibu rumah tangga sehingga tidak

menimbulkan konflik. Fenomena yang terjadi pada saat ini banyaknya wanita yang bekerja untuk membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena dorongan ekonomi keluarga, wanita juga dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah masyarakat.

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

*Work family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai karyawan dapat muncul ketika usaha untuk memenuhi tuntutan peran keluarga terganggu oleh usaha untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan, misalnya jadwal dan tuntutan dalam mengerjakan pekerjaan di rumah sakit menyebabkan tidak selesai pekerjaan di rumah.

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

dialami oleh ibu yang bekerja sebagai karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi individu, keluarga maupun lingkungannya.

Kuswanti (2008) mengungkapkan bahwa *work family conflict* dapat menyebabkan stres kerja dan stres keluarga, rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu anak timbulnya gangguan tingkah laku pada anak pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat atau keluarga dari pekerjaan.

Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah suatu bentuk konflik antara peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. Yousef (Qwantala, 2017), seseorang yang mengalami *work family conflict* akan mengalami penurunan pada kepuasan kerjanya dan sebagai konsekuensinya juga akan mengalami penurunan pada komitmen organisasinya. Ketegangan yang ditimbulkan dari tempat kerja akan berdampak pada hubungan tidak baik pada keluarga selama berada di dalam rumah, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik dalam dirinya sehingga akan berpengaruh pada menurunnya kinerja saat berada ditempat kerja. Selanjutnya apabila seseorang sebelum berangkat kerja sibuk mengurus rumah tangganya maka kelelahan yang dirasakan akan membuat emosinya mudah naik turun, hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pada saat bekerja. seseorang yang mengalami *work family conflict* akan mengalami penurunan pada kepuasan kerjanya dan sebagai konsekuensinya juga akan mengalami penurunan pada komitmen organisasinya. Ketegangan yang ditimbulkan dari tempat kerja akan berdampak pada suasana hatinya selama berada dirumah, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik

dalam dirinya sehingga akan berpengaruh pada menurunnya kinerja saat berada ditempat kerja. Selanjutnya apabila seseorang sebelum berangkat kerja sibuk mengurus rumah tangganya maka kelelahan yang dirasakan akan membuat emosinya mudah naik turun, hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pada saat bekerja

Markuwati, Rahardjo dan Setyawati (2015) juga menyatakan bahwa seorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis. Masalah tersebut seperti, merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan.

Fenomena *work family conflict* juga ditemukan dalam penelitian qwantala (2017) hasilnya diketahui bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan konflik peran ganda pada polisi wanita, *work family conflict* sebagai hubungan dua arah dimana pekerjaan mengganggu keluarga ataupun keluarga mengganggu pekerjaan. Hubungan dibangun berdasarkan asumsi terkait pekerjaan dan tanggung jawab seseorang mulai mengganggu kewajiban seseorang pada keluarganya.

Setiap individu memiliki cara atau usaha yang berbeda-beda untuk mengatasi kesulitan yang dialaminya. Stoltz (2000) mengistilahkan kemampuan seseorang untuk bertahan dan mengatasi berbagai kesulitan sebagai *adversity quotient*. Menurut Stoltz (2000) kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan.

Almasitoh (2011) menyatakan apabila tidak ditangani dengan baik maka *work family conflict* ini akan menimbulkan dampak negatif bagi

individu, keluarga, maupun lingkungannya, untuk menangani *work family conflict* tersebut seseorang harus memiliki kecerdasan. Stolz (2000) memperkenalkan bentuk kecerdasan untuk mengatasi kesulitan yaitu *adversity quotient*. *Adversity quotient* dapat digunakan sebagai indikator sehingga individu dapat keluar dari kondisi yang penuh tantangan.

Nugraha (2000) *adversity quotient* dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan individu dalam menghadapi konflik. Memiliki aspek *control*, akan mengelola kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Selain itu aspek *origin* dan *ownership* yang dimiliki dapat membantu bertanggung jawab dalam menghadapi kesulitan yang timbul saat menjalankan kedua peran. Sedangkan *reach* dan *endurance*, merupakan salah satu aspek dari *adversity quotient* yang dapat membantu individu untuk fokus pada setiap peran yang dijalankan untuk bisa tetap memberikan hasil yang baik dan tetap optimis meskipun menghadapi *work family conflict*.

*Adversity quotient* yang dimiliki seseorang maka semakin kuat baginnya untuk bertahan menghadapi kesulitan dan terus berkembang dengan mengaktualisasikan seluruh potensi yang dimilikinya.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk melihat pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* pada karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki seseorang maka akan semakin lemah pula kemampuannya dalam mengatasi kesulitan, mudah menyerah dan putus asa sehingga berujung pada kegagalan. Karyawan dengan *adversity* yang rendah akan mudah menyerah dan putus asa ketika mengalami *work family conflict*, ia akan kesulitan dalam mengendalikan diri dan emosinya dengan baik, menyalahkan pihak lain sebagai penyebab terjadinya *work family conflict* Serta tidak mau bertanggung jawab terhadap *work family conflict* yang terjadi. Hal tersebut akan semakin menyulitkan karyawan untuk mencari solusi terhadap penyelesaian *work family conflict* yang dialami akibatnya akan timbul tuntutan-tuntutan lain yang lebih konflik yang berpotensi memunculkan masalah.

Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk bertahan dan mengatasi kesulitan dalam menghadapi berbagai permasalahan. Karyawan memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan dapat menampilkan perilaku adaptif dalam merespon kesulitan yang timbul akibat keterlibatannya sebagai peran pekerja dan keluarga sehingga dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict*.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis korelasional dengan teknik Analisa korelasi spearman. Skala Likert dan data penelitian diambil menggunakan skala *work family conflict* dan skala *adversity quotient*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah berjumlah 48 orang. Uji realibilitas dilakukan dengan Teknik *Cronbach's Alpha*. Analisis menggunakan *measures of association*. Uji hipotesa menggunakan analisa Korelasi Spearman, pengolahan data dilakukan dengan *SPSS versi 18 for windows*

## Hasil dan pembahasan

Berdasarkan hasil Penelitian tentang pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Work family conflict* pada karyawan Rumah sakit ibu dan Anak Aisyiyah. uji kolerasi yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. hipotesis sudah terbukti namun sumbangan relatif dari kedua variabel yang dapat dilihat dari analisis *measures of association*. Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai *r square (R2)* = 0,410 artinya terdapat 16,8 % pengaruh *adversity quotient* terhadap *Work family conflict* pada karyawan Rumah sakit Ibu dan anak aisyiyah, Sementara 83,2% lagi *Work family conflict* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *adversity quotient*

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* yaitu semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh individu maka semakin rendah *work family conflict*, sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka akan semakin tingginya *work family conflict*.

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk di Selesaikan. Lebih lanjut stoltz (2000) mengatakan semakin tinggi *adversity quotient* seseorang maka semakin kuat untuk bertahan menghadapi kesulitan dan terus berkembang dengan mengaktualisasikan seluruh potensi

yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin lemah pula kemampuannya dalam mengatasi kesulitan, mudah menyerah dan putus asa sehingga akan berjuang pada suatu kegagalan.

Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013) individu yang memiliki dimensi *control* yang baik akan mampu mengendalikan dirinya sehingga dapat mengontrol emosinya dengan baik. Individu yang memiliki dimensi *origin* dan *ownership* (asal-usul pengakuan) yang baik akan bertanggung jawab dan berusaha menyelesaikan masalah setiap permasalahannya. Individu dengan dimensi *reach* (jangkauan) yang baik akan mampu membatasi setiap masalah yang ada agar tidak merambat ke masa yang lain. Individu yang memiliki dimensi *endurance* (daya tahan) yang tinggi maka ia akan bersikap optimis, tidak mudah putus asa dan berupaya menyelesaikan setiap masalah dan kesulitan yang timbul berkaitan dengan *work family conflict* yang dialaminya. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Adversity Quotient* merupakan salah satu bagian faktor individu yang dapat mempengaruhi terjadinya *work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja sebagai karyawan. Sebab *Adversity Quotient* merupakan suatu kemampuan untuk merespon dengan tepat setiap kesulitan atau masalah yang ada. Ibu yang bekerja sebagai karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi akan dapat menampilkan perilaku adaptif dalam merespon kesulitan yang timbul akibat keterlibatannya dalam berbagai peran pekerjaan dan keluarga sehingga dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict*.

### **Kesimpulan dan saran**

Berdasarkan permasalahan penelitian yang diangkat yakni mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *adversity quotient* terhadap *work family conflict* sebesar 16,8 % sementara 83,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.
2. *work family conflict* yang tinggi dapat diatasi dengan *adversity quotient* yang tinggi.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka peneliti merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah disarankan untuk dapat meningkatkan lagi *adversity quotient* mereka agar permasalahan seperti konflik peran ganda dapat diminimalisir serta bisa membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. Setiap permasalahan yang sulit untuk di selesaikan agar dapat dikomunikasikan dengan pimpinan dan bagian kepegawaian rumah sakit ibu dan anak aisyiyah samarinda.
2. Bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah disarankan untuk menjembatani komunikasi setiap karyawan yang mempunyai permasalahan baik pekerjaan maupun rumah tangga dan menyarankan perlunya diadakan *family gathering* untuk penyegaran bagi karyawan

rumah sakit ibu dan anak aisyiyah samarinda.

3. Bagi peneliti Selanjutnya penting untuk menelaah lebih lagi pada variabel *work family conflict* serta variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi *work family conflict* seperti dukungan keluarga, dukungan organisasi, jumlah anak dan karakteristik pekerjaan dan faktor-faktor lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Almasitoh, U.H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K)*. Vol. 8 : (63-82).
- Arfidianingrum, D., Nuzulia, S., & Fadhallah, R.A. (2013). Hubungan Antara Adversity Intelligence dengan Work-Family Conflict pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, Vol. 2 (2), (13-22).
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1 (3): (9-16).
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10 (1), (76-88)

- Laksmi, N.A.P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi Pt.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vol. 1(2), (124-130).
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015, Februari). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada Anggota Polisi Wanita (POLWAN). *Psycho idea*, Vol.13 (1), (74-85)
- Netemayer, G.R., Boles, J.S, &McMurrian, R. (1996). Development and Validation Of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 81 (4), (400-410).
- Qwanthala, Y. R. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Konflik Peran Ganda Pada Polwan Polda Aceh. *Skripsi*
- Stoltz, P. G. (2000). Adversity Quotient: *Mengubah Hambatan Jadi Peluang*. Jakarta: Grasindo
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wulandari, D, & Wibowo, U, D. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rsud Banyuman. *Psycho Idea*, Vol. 11 (1), (69-78)