**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU TUNGGAL YANG BEKERJA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HARDINESS AND WORK-FAMILY CONFLICT IN WORKING SINGLE MOTHERS***

**Paskalia Veni Mariana**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[venymariana@gmail.com](mailto:venymariana@gmail.com)

085332179291

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 83 subjek yang memiliki karakteristik ibu tunggal bercerai hidup yang bekerja 7-8 jam di luar rumah dan mempunyai anak di bawah 18 tahun. Metode pemilihan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala *hardiness* dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment (pearson correlation)*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,493, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,243, hal ini berarti variabel *hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 24,3% terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

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

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between hardiness and work-family conflict in working single mothers. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between hardiness and work-family conflict in single mothers who work. Subjects in this study amounted to 83 subjects who have the characteristics of single mothers living divorced who work 7-8 hours outside the home and have children under 18 years. Subject selection method using purposive sampling method. The data collection method in this study used a hardiness scale and a work-family conflict scale. The data analysis technique used is product moment correlation (pearson correlation). Based on the results of data analysis, the correlation coefficient rxy = -0.493, which indicates a negative relationship between hardiness and work-family conflict in single mothers who work. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R2) is 0.243, this means that thevariable hardiness provides an effective contribution of 24.3% to work-family conflict.*

***Key words: hardiness, work-family conflict, working single mothers***

**PENDAHULUAN**

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

Menurut Papalia, Old dan Feldman (2011), perceraian lebih sering terjadi pada kelompok usia muda dan sepertiga perempuan pada usia 65 tahun kehilangan suami karena meninggal dunia. Hal ini diperjelas dengan data SUSENAS Maret 2019 yang menunjukkan persentase penduduk umur 15-49 tahun daerah perkotaan dan pedesaan diketahui di Indonesia perempuan cerai hidup sebesar 2,76% cenderung lebih tinggi dibandingkan cerai mati 1,93%. Berdasarkan data di atas disimpulkan bahwa persentase cerai hidup lebih tinggi dibandingkan cerai mati pada perempuan umur 15-49 tahun. Dibandingkan laki-laki diketahui bahwa perempuan cenderung lebih kecil menikah kembali (U.S Bureau of the Census, dalam Papalia, Old & Feldman, 2011). Perceraian serta keputusan untuk tidak menikah kembali dapat menjadi salah satu penyebab seorang ibu menjadi orang tua tunggal atau ibu tunggal (Aprilia, 2013).

Menurut Papalia, Old dan Feldman (dalam Nurpuspita & Indriana, 2018) ibu tunggal adalah perempuan yang ditinggalkan oleh suami karena terpisah, bercerai, meninggal dunia, kemudian memutuskan untuk tidak menikah dan membesarkan anak-anaknya tanpa pasangan hidup. Berdasarkan pengertian ibu tunggal tersebut diketahui terdapat beberapa penyebab seorang ibu menjadi ibu tunggal, dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada ibu tunggal bercerai hidup. Adanya tanggung jawab serta tuntutan ekonomi akibat perubahan dalam perceraian mendorong ibu tunggal untuk bekerja (Papalia, Old & Feldman, 2011).

Menurut Apsaryanthi dan Lestari (2017), ibu bekerja adalah perempuan yang selain mengurus rumah tangga juga menjalankan pekerjaan di luar rumah, seperti bekerja di instansi negeri, swasta dan wiraswasta. Ibu bekerja digambarkan sebagai ibu yang sepertiga waktunya atau 8 jam dihabiskan untuk bekerja di luar rumah (Suryadi & Damayanti, 2003). Saat ini semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja, data dari Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan bahwa di Indonesia Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat dari Agustus 2019 51, 89% sampai per Februari 2020 54,56% (BPS, 2020). Menurut Jones, McGrattan dan Manuelli (dalam Papalia, Old & Feldman, 2011) sebagian perempuan bekerja sebagai penghasilan tambahan. Tetapi, bagi ibu tunggal bekerja bukan sebagai penghasilan tambahan melainkan sebagai pencari nafkah utama. Meskipun ayah atau mantan pasangan memberi uang untuk kebutuhan anaknya, sering kali jumlahnya tidak cukup (Wolfman, 1993).

Bagi ibu yang menjadi ibu tunggal karena perceraian, maka terdapat beberapa masalah umum yang dihadapi, yaitu masalah ekonomi, masalah praktis, masalah psikologis, masalah emosional, masalah sosial, masalah kesepian, masalah pembagian tanggung jawab terhadap pemeliharaan anak, masalah seksual dan masalah perubahan konsep diri (Hurlock, 1980). Menurut Kreider dan Fields, (dalam Papalia, Old & Feldman 2009), setelah perceraian perempuan cenderung lebih besar hidup dalam kemiskinan atau mengalami kesulitan ekonomi dibandingkan laki-laki. Banyak perempuan didorong untuk bekerja karena keadaan ekonomi setelah perceraian (Wolfman, 1993).

Bagi ibu tunggal yang bekerja, maka ibu tunggal tersebut harus mengeluarkan usaha lebih besar dibandingkan yang masih memiliki pasangan atau belum menikah. Ibu tunggal tidak hanya menyelesaikan urusan rumah tangga, tetapi bertanggung jawab mencari nafkah atau menjadi tulang punggung keluarga (Nurpuspita & Indriana 2018). Pemenuhan tuntutan peran tersebut dapat mengarahkan kepada situasi yang menekan, terutama bagi ibu yang memiliki anak usia di bawah 18 tahun (Anggarwati & Thamrin, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (dalam Umami & Rozi, 2019) menyatakan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit mencapai keseimbangan, terutama pada ibu yang bekerja dengan anak dibawah 18 tahun. Ibu yang memiliki anak-anak usia kecil memiliki tuntutan keluarga yang lebih besar dan kadang tidak dapat diprediksi seperti penitipan anak, perawatan anak, saat anak sakit sehingga menyebabkan tingkat kontrol terhadap pekerjaan menjadi rendah (Ahmad, 2008).

Ibu bekerja yang memiliki anak usia di bawah 18 tahun kesulitan untuk memenuhi tuntutan dua peran, salah satunya berkaitan dengan tugas-tugas perkembangan anak usia di bawah 18 tahun. Ibu yang mempunyai anak usia di bawah 18 tahun berarti berada pada rentang tahap perkembangan dari bayi sampai remaja madya atau pertengahan. Pada tahap perkembangan mulai bayi sampai remaja madya atau pertengahan peran orang tua masih sangat dibutuhkan. Remaja pertengahan masih mengalami kebingungan dalam memilih dan memutuskan suatu hal (Sarwono, 2013). Kehadiran orang tua terutama ibu dalam perkembangan anak merupakan bagian yang sangat penting. Ibu bekerja kesulitan memenuhi tuntutan peran pekerjaan dan keluarga, dikarenakan memiliki anak usia di bawah 18 tahun yang masih sangat membutuhkan pengawasan orang tua terutama ibu (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Selain itu diketahui bahwa seorang anak yang masih berusia di bawah 18 tahun, hak asuh anak tersebut didapatkan oleh ibu. Terpisahnya tempat tinggal ayah dengan anak dan terpisahnya kedekatan dengan anak secara kuantitas maupun kualitas, ayah tidak secara utuh terlibat dalam pengasuhan, ketidakhadiran secara fisik maupun psikologis dapat berdampak pada ketimpangan perkembangan psikolgis anak, kerugian terbesar pada perkembangan emosi dan kepribadian anak. Jika anak tidak mendapatkan hal tersebut, maka perilaku buruk, mengacau atau menyimpang merupakan salah satu bentuk protes atas kekosongan peran ayah. Tetapi adanya budaya kekeluargaan di Indonesia yang kental, sehingga keluarga yang tidak utuh lebih banyak ditutupi dari anak dengan cara ibu menggantikan posisi atau peran ayah dalam keluarga tersebut (Sundari & Herdajani, 2013). Oleh karena itu, ibu tunggal yang bekerja kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga karena adanya ketidakhadiran peran ayah akibat perceraian, sehingga peran ibu tunggal di keluarga menjadi hal yang sangat penting dan dibutuhkan anak. Jika ibu tunggal yang bekerja tidak dapat memenuhi tuntutan kedua peran, maka akan mendorong atau meningkatkan potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Hasanah & Ni’matuzahroh, 2017).

Konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985 ), adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran pada pekerjaan dan tekanan peran pada keluarga saling bertentangan atau tidak sesuai dalam beberapa hal. Suatu kondisi ketika keterlibatan dalam peran pekerjaan mempengaruhi keterlibatan dalam peran keluarga (konflik pekerjaan mengganggu keluarga) dan sebaliknya, keterlibatan dalam peran keluarga mempengaruhi keterlibatan peran pekerjaan (konflik keluarga mengganggu pekerjaan). Hal ini berarti konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari konflik pekerjaan mengganggu keluarga dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan. Noor (2004) juga menyatakan bahwa terdapat dua jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *work-interfering-with-family* (WIF) *conflict* atau konflik pekerjaan mengganggu keluarga dan *family-interfering-with work* (FIW) *conflict* atau konflik pekerjaan mengganggu keluarga.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), dimensi-dimensi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu: *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu (pekerjaan atau keluarga) mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran lainnya (keluarga atau pekerjaan). *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), yaitu konflik yang disebabkan ketegangan oleh suatu peran (pekerjaan atau keluarga) yang mengganggu kinerja peran lainnya, sehingga kesulitan memenuhi tuntutan peran lainnya (keluarga atau pekerjaan). *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku), yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran (pekerjaan atau keluarga ) ke peran yang lain (keluarga atau pekerjaan). Individu kesulitan memenuhi harapan perilaku pada peran yang berbeda (pekerjaan ke keluarga atau keluarga ke pekerjaan).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar, Primasari, Rahmadini dan Astuti (2020), menyatakan bahwa mayoritas istri yang menjalani *dual-earner family* dalam penelitian mengalami *work-family conflict* dengan kategori tinggi (50,80%) dan *work-family conflict* kategori rendah (49,20%). Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami & Wijaya (2018), menyatakan bahwa subjek ibu bekerja dalam penelitian mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi (27,6%) konflik pekerjaan-keluarga sedang (39,6%) dan konflik pekerjaan-keluarga rendah (32,8%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berada dalam kategori tinggi. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara pada 17 Oktober 2020, 19 Oktober 2020, 24 Desember 2020, 1 Januari 2020, 6 Januari 2020, 17 Maret 2021, 19 Maret 2021 pada ibu tunggal yang bekerja 7-8 jam di luar rumah sebagai pekerja swasta, karyawan horoner, pegawai toko, Pegawai Negeri Sipil (PNS), pensiunan guru, bekerja di Cristour Travel, *cleaning service*, bekerja di salon, berdasarkan hasil diperoleh data sebanyak 5 dari 8 orang menunjukkan adanya konflik pekerjaan-keluarga. Ibu tunggal yang bekerja tersebut, kesulitan serta merasakan tekanan dalam memenuhi peran sebagai karyawan dan peran keluarga.

Seharusnya ibu tunggal yang bekerja memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori rendah yang berarti individu tersebut mampu memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan di keluarga. Menurut Schultz dan Schultz (dalam Soeharto, 2010) individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan keluarga akan berdampak positif dimana individu akan merasa puas dengan tipe pekerjaan, gaji, supervisor serta rekan kerja. Berdasarkan hasil studi meta analisis yang dilakukan oleh Soeharto (2010) diketahui bahwa individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan-keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan. Paat dan Ratnaningsih (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rendahnya konflik pekerjaan-keluarga dapat menciptakan afek positif.

Konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan beberapa dampak, seperti ketidakmauan mendedikasikan diri secara optimal pada pekerjaan (Li, Zhong, Chen, Xie & Mao) dan menurunkan konsentrasi bekerja (Artiawati) (dalam Adityawira & Supriyadi, 2017). Adanya berbagai tekanan yang muncul dari ketidakmampuan ibu dalam mengasuh anak dan tekanan ditempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan emosi yang tidak stabil dan perasaan bersalah (Hansen & Cramer dalam Anggarwati & Thamrin, 2019). Menurut Heiman dan Kariv (dalam Hasanah & Ni’matuzahroh, 2017), mayoritas berpengaruh secara psikologis menjadi konflik batin antara bekerja dan mengurus rumah, sehingga menyebabkan dampak negatif. Permasalahan akan semakin kompleks jika tidak segera diselesaikan atau diatasi dengan baik. Oleh karena itu, konflik pekerjaan-keluarga telah menjadi topik pembahasan yang penting diteliti dalam 20 tahun terakhir akibat adanya berbagai konsekuensi atau dampak negatif yang muncul karena ketidakmampuan dalam menyeimbangkan peran dipekerjaan maupun dikeluarga atau rumah tangga (Huffman, Olson, O’Gara & King, 2014).

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kuswardani dan Nurtjahjanti (2016), menyatakan bahwa *work-family conflict* secara signifikan memiliki hubungan negatif dengan resiliensi pada tenaga keperawatan RSUD dr. R. Soetrasno Rembang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anggarwati dan Thamrin (2019), menyatakan bahwa *work-family conflict* secara signifikan memiliki hubungan yang negatif dengan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan bagi ibu yang memutuskan menjalankan dua peran (peran di pekerjaan dan peran di keluarga).

Menurut Quick dan Tetrick (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dapat dikelompokkan menjadi dua kategori umum, yaitu *personality* (kepribadian) dan *role environment* (peran lingkungan). Beberapa karakteristik keperibadian yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *mastery, hardiness, positive affectivity, dan extraversion* yang menjadi sumber daya individu untuk menurunkan kemungkinan terjadi konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, menurut Bellavia dan Frone (dalam Hasanah & Ni’matuzahroh, 2017), faktor dalam diri individu (*general intra-individual predictors*), peran keluarga (*family role predictors*) dan peran pekerjaan (*work role predictors*) juga diketahui mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Duxbury; Eagle, Icenogle, Maes dan Miles (dalam Thomas & Hersen, 2002) tipe keluarga, dalam hal rumah tangga antara orang tua tunggal atau ganda, juga telah ditemukan mempengaruhi tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan diketahui ibu tunggal mengalami tingkat konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga peneliti memfokuskan pada satu kategori umum, yaitu kepribadian. Salah satu karakteristik kepribadian yang memungkinkan mengurangi konflik pekerjaan keluarga, yaitu *hardiness* (tahan banting) (Quik & Tetrick, 2003). Kepribadian *hardiness* (tahan banting) merupakan suatu karakteristik kepribadian yang muncul sebagai pola perilaku dan strategi secara bersama-sama memfasilitasi keadaan yang penuh tekanan menjadi sebuah peluang bukan halangan (Maddi, 2013). Maddi (2013) menyatakan bahwa ada 3C kombinasi sikap *hardiness*, yaitu *commitment* (komitmen), *control* (kontrol), dan *challenge* (tantangan). Maddi (2013) *commitment* (komitmen), yaitu melibatkan keyakinan bahwa tidak peduli seberapa menekan dan tidak menyenangkan hal-hal yang terjadi, penting untuk tetap terlibat dalam peristiwa tersebut daripada tenggelam dalam keterasingan. *Control* (kontrol), yaitu individu percaya bahwa bagaimanapun susahnya keadaan, tetap harus berusaha mengubah tekanan dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan. *Challenge* (tantangan), yaitu individu menerima bahwa kehidupan pada dasarnya penuh tekanan dan melihat kondisi tersebut sebagai kesempatan untuk berkembang, bertumbuh, dan mencoba menjalaninya dengan mengubah menjadi keuntungan.

Orang yang secara bersamaan memiliki kombinasi yang kuat 3C *contro*l (kontrol), *commitment* (komitmen) dan *challenge* (tantangan) akan cenderung, melihat kehidupan sebagai bagian yang terus berubah dan mendorong individu untuk belajar, berkembang (tantangan), individu berpikir bahwa melalui proses perkembangan tersebut individu dapat melakukan perubahan sehingga menjadi pengalaman yang memuaskan (kontrol), dan individu membagikan upaya, pengalaman serta pembelajaran tersebut dengan cara terlibat langsung, mendukung orang lain, institusi, organisasi sekeliling (komitmen) (Maddi, 2013). Jika individu memiliki kombinasi 3C *hardiness*, seperti *control* (kontrol), *commitment* (komitmen) dan *challenge* (tantangan), maka individu tersebut akan mampu menghadapi konflik yang disebabkan tuntutan kedua peran (Aini & Ratnaningsih, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Mulyati dan Indriana (2016) dengan judul hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai teller Bank Rakyat Indonesia Semarang, menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja sebagai teller. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja sebagai teller. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aini dan Ratnaningsih, (2020) dengan judul hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita unit pelaksana tugas penunjang di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) menyatakan bahwa semakin tinggi skor *hardiness* maka semakin rendah *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *hardiness* maka semakin tinggi *work-family conflict*.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu ada hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Semakin tinggi *hardiness*, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, subjek dalam penelitian ini berjumlah 83 subjek yang memiliki karakteristik ibu tunggal bercerai hidup yang bekerja 7-8 jam di luar rumah dan mempunyai anak di bawah 18 tahun. Metode pemilihan subjek menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala likert digunakan dalam penelitian ini dengan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaiannya terkait pertanyaan dan pernyataan yang tersedia (Azwar, 2012). Skala psikologis yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu skala konflik pekerjaan-keluarga dan skala *hardiness*.

Skala konflik pekerjaan-keluarga disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan) dan *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Skala ini berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favourable*. Hasil perhitungan analisis statistik diketahui dari 24 aitem terdapat 8 aitem yang gugur dengan koefisien aitem total (rix) dibawah 0,25, sehingga terdapat 16 aitem yang tidak gugur dengan daya beda aitem bergerak dari rentang 0,269 – 0,647. Berdasarkan hasil uji coba diketahui hasil koefisien alpha sebesar 0,798 sehingga layak untuk dijadikan alat ukur psikologi. Skala *hardiness* disusun oleh peneliti berdasarkan 3C kombinasi sikap yang dikemukakan oleh Maddi (2013), yaitu *commitment* (komitmen), *control* (kontrol) dan *challenge* (tantangan). Skala ini berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable*. Hasil perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa dari 24 aitem terdapat 6 aitem yang gugur dengan koefisien aitem total (rix) di bawah 0,25. Adapun 18 aitem lainnya tidak gugur dengan daya beda aitem bergerak dari rentang 0,256 – 0,730. Berdasarkan hasil uji coba skala diketahui nilai koefisien alpha sebesar 0,882, sehingga layak untuk dijadikan alat ukur psikologi.

Pada penelitian ini teknik analis data menggunakan analisis *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan keluarga. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer, yaitu SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) 24.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji normalitas untuk variabel konflik pekerjaan-keluarga diperoleh K-S Z = 0,065 dengan p = 0,200, berarti sebaran data variabel konflik pekerjaan-keluarga mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji normalitas variabel *hardiness* diperoleh K-S Z = 0,076 dengan p = 0,200, berarti sebaran data variabel *hardiness* mengikuti sebaran data yang normal. Hasil uji linieritas variabel konflik pekerjaan-keluarga dan *hardiness* diperoleh nilai F = 26,575 dengan p = 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan *hardiness* merupakan hubungan yang linier.

Hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = - 0,493 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan keluarga, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi *hardiness*, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga pada ibu tunggal yang bekerja.

*Hardiness* merupakan suatu karakteristik kepribadian sebagai pola perilaku dan strategi secara bersama-sama memfasilitasi keadaan yang penuh tekanan menjadi sebuah peluang (Maddi, 2013). Menurut Maddi (2013) terdapat 3C dalam sikap *hardines*s, yaitu *commitment* (komitmen), *control* (kontrol), dan *challenge* (tantangan).

Sikap *commitment* (komitmen) merupakan keyakinan yang dimiliki individu bahwa tidak peduli seberapa menekan dan tidak menyenangkan hal-hal yang terjadi, penting untuk tetap terlibat dalam peristiwa tersebut daripada tenggelam dalam keterasingan (Maddi,2013). Individu dengan komitmen yang kuat akan berusaha untuk terlibat dalam semua kegiatan. Individu tetap mampu terlibat aktif menjalankan pekerjaan rumah, meskipun telah menjalankan pekerjaan di luar rumah (Aini & Ratnaningsih, 2020). Individu yang kuat dalam komitmen, akan berusaha untuk menjalankan dan memenuhi perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain. Hal ini berarti sikap komitmen memberikan pengaruh terhadap dimensi *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

*Behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku), yaitu konflik yang dialami individu karena kesulitan dalam perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lain. Pola perilaku pada satu peran tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran lain. Individu yang kuat dalam komitmen akan berusaha untuk melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan dan keluarga, individu akan berusaha bertahan terhadap sesuatu yang sedang dijalani (Olivia, 2014). Hal ini akan mempermudah individu dalam menjalankan berbagai tugas di pekerjaan dan tetap mampu menjalankan perannya di rumah sebagai ibu (Aini & Ratnaningsih, 2020).

Sikap *control* (kontrol) merupakan keyakinan yang dimiliki individu bahwa bagaimanapun susahnya keadaan, tetap harus berusaha, berjuang mengubah tekanan dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan (Maddi,2013). Ibu bekerja yang memiliki kontrol tinggi akan merasa mampu untuk mengendalikan, menghadapi kesulitan dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga, merasa mampu untuk merespon secara baik terhadap risiko buruk yang akan muncul serta dapat mencurahkan perhatian sepenuhnya pada kegiatan yang sedang dikerjakan baik keterlibatan dipekerjaan maupun saat di lingkungan keluarga (Arfidianingrum, Nuzulia & Fadhallah, 2013). Hal ini berarti sikap *control* (kontrol) memberikan pengaruh terhadap dimensi *strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan).

*Strain based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), yaitu konflik yang terjadi karena adanya ketegangan atau tekanan pada peran pekerjaan sehingga kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran keluarga dan sebaliknya, ketegangan atau tekanan pada peran keluarga sehingga kesulitan memenuhi tuntutan peran pekerjaan (Greenhaus dan Beutell, 1985). Bagi individu dengan kontrol tinggi, akan memiliki keyakinan yang lebih besar untuk mempengaruhi berbagai kejadian dalam hidupnya. Individu akan lebih optimis dalam menghadapi berbagai hal dan cenderung berhasil dalam menghadapi masalah. (Olivia, 2014). Selain itu, adanya kontrol kognitif yang baik akan membantu individu untuk menggabungkan, menilai berbagai masalah yang terjadi dan berusaha merubahnya menjadi hal yang positif. Jika individu memiliki keyakinan yang kuat akan hidup, maka individu akan cenderung mampu menghadapi berbagai rintangan, tekanan, tuntutan dalam hidup (Aini & Ratnaningsih, 2020).

Sikap *challenge* (tantangan) merupakan suatu sikap individu mampu menerima bahwa kehidupan pada dasarnya penuh tekanan dan melihat perubahan yang membuat stres sebagai kesempatan untuk bertumbuh, berkembang dalam kebijaksanaan dan berusaha melaluinya dengan mencoba mengubahnya menjadi keuntungan (Maddi, 2013). Orang yang kuat dalam tantangan, akan melihat stresor sebagai bagian dari hidup yang normal terjadi (Maddi, 2006). Individu yang kuat dalam tantangan tidak akan merasa terancam dengan adanya perubahan yang terjadi dalam hidupnya (Nurfitri & Waringah, 2018). Adanya perubahan yang dialami oleh ibu tungagal seperti harus menjadi kepala keluarga, mencari nafkah, menjalankan peran di keluarga, merawat keluarga. Hal ini berarti ibu tunggal menjalankan dua peran, yaitu peran di pekerjaan dan di keluarga. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pada kedua peran akan meningkatkan terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga (Hasanah & Ni’matuzahroh, 2017. Hal ini berarti sikap *challenge* (tantangan) memberikan pengaruh terhadap dimensi-dimensi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), dan *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang muncul karena banyaknya waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga kesulitan memenuhi peran lain. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), yaitu konflik yang muncul karena ketegangan atau tekanan pada satu peran tertentu sehingga mengganggu peran lainnya. *Behavior-based conflic*t (konflik berdasarkan perilaku), yaitu konflik yang muncul karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain sehingga perilaku pada satu peran tidak sesuai harapan perilaku pada peran lainnya. Individu yang kuat dalam tantangan akan melihat konflik-konflik yang ada sebagai hal yang wajar terjadi dan mencoba mengubahnya menjadi peluang pertumbuhan. Individu memandang suatu perubahan sebagai tantangan positif atau kesempatan untuk berkembang dan bertumbuh (Olivia, 2014).

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel konflik pekerjaan-keluarga diketahui bahwa subjek yang termasuk kelompok kategori sangat rendah 3 subjek atau 3,6%, kategori rendah 25 subjek atau 30,1%, kategori sedang 41 subjek atau 49,4%, kategori tinggi 13 subjek atau 15,7% dan kategori sangat tinggi 1 subjek atau 1,2 %. Dari pengkategorian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *hardiness* diketahui subjek yang termasuk kelompok kategori sangat rendah 0 subjek atau 0%, kategori rendah 1 subjek atau 1,2%, kategori sedang 21 subjek atau 25,3%, kategori tinggi 41 subjek atau 49,4% dan kategori sangat tinggi 20 subjek atau 24,1%. Dari pengkategorian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *hardiness* dalam kategori tinggi. Koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini sebesar 0,243 yang menunjukkan bahwa variabel *hardiness* berkontribusi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Menurut Quick dan Tetrick (2003), konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi oleh *personality* (kepribadian) dan *role environment* (peran lingkungan). Selain *hardiness* beberapa karakteristik kepribadian yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *mastery, positive affectivity* dan ex*traversion.*

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien korelasi (ryx) sebesar -0,493 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p<0,050), yang menunjukkan hubungan negatif antara *hardiness* dengan konflik pekerjaan-keluarga. Semakin tinggi *hardiness*, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki ibu tunggal yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki ibu tunggal yang bekerja.

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

**DAFTAR PUSTAKA**

Adityawira, I.K.Y & Supriyadi. (2017). Hubungan konflik kerja keluarga terhadap motivasi kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada perawat wanita Bali di rumah sakit di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4 (1), 183-197

Ahmad, A. (2008). Job, family, and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning,*  4 (1), 57-65

Aini, A.Q & Ratnaningsih, I.Z. (2020). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada pegawai wanita unit pelaksana tugas penunjang di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). *Jurnal Empati*, 8 (4), 170-181

Anggarwati, P.I & Thamrin, W.P. (2019). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 200-212

Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan dukungan sosial pada orang tua tunggal (studi kasus pada ibu tunggal di Samarinda). *Psikoborneo*, 1 (3), 157-163

Apsaryanthi, N.L.K & Lestari, M.D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana,* 4 (1), 110-118

Arfidianingrum, D., Nuzulia, S & Fadhallah, R.A. (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology,* 2 (2), 13-22

Azwar,S.(2012). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Badan Pusat Statistik (BPS). (2019). Statistik kesejahteraan rakyat welfare statistics. Diakses 19 Mei 2021 dari

<https://www.bps.go.id/publication/2019/11/22/1dfd4ad6cb598cd011b500f7/statistik-kesejahteraan-rakyat-2019.html>

Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Indikator pasar tenaga kerja Indonesia februari 2020. Diakses 16 Juli 2021 dari

<https://www.bps.go.id/publication/2020/06/26/7b90d91146f0fd8dee4369df/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-februari-2020.html>

Ginanjar, A.S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R.W. (2020). Hubungan antara work-family conflict dan work-family balance dengan kepuasaan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jur. Ilm. Kel. & Kons*, 13 (2), 112-124. doi: http://dx.doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112

Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. doi: https://doi.org/10.2307/258214

Hasanah, S.F & Ni’matuzahroh. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Sen*i, 1 (2), 381-398

Huffman, A.H., Olson, J.K., O’Gara C.Jr.T., & King, B.E. (2014). Gender role beliefs and fathers’ work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (7), 774-793. doi: http://dx.doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0372

Hurlock, E.B. (1980). *Psikologi perkembangan sebagai suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.

Jonathan, A.C & Herdiana, I. (2020). Coping stress pascacerai: kajian kualitatif pada ibu tunggal. *INSAN jurnal psikologi dan kesehatan mental*, 5 (1), 71-87. doi: 10.20473/jpkm.v5i12020.71-87

Khairuddin. H. (2008). *Sosiologi keluarga edisi pertama cetakan kedua.* Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Kuswardani, H.P & Nurtjahjanti. (2016). Hubungan antara work-family conflict dengan resiliensi pada tenaga keperawatan wanita rumah sakit umum daerah dr. R. Soetrasno. *Jurnal Empati*. 5 (4), 770-775

Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168. doi: 10.1080/17439760600619609

Maddi, S.R. (2013). *Hardiness: turning stressful circumstances into resilient growth*. New York: Springer Dordrecht Heidelberg

Mulyati, S & Indriana, Y. (2016). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller Bank Pada Rakyat Indonesia Semarang. *Jurnal Empati*, 5 (3), 577-582

Noor, N.M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women’s well-being. *The Journal of Social Psychology,* 144 (4), 389-405. doi: 10.3200/SOCP.144.4.389-406

Nurfitri, D & Waringah, S. (2018). Ketangguhan pribadi orang tua tunggal: studi kasus pada perempuan pasca kematian suami. *Gadjah Mada Journal of Psycholog,* 4 (1), 11-24

Nurpuspita, D & Indriana, Y. (2018). Hardiness pada single mother (interpretative phenomenological analysis pada buruh pabrik bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga). *Jurnal Empati*, 7 (3), 230-235

Olivia, D.O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan,* 02 (01), 115-129

Paat, F.D & Ratnaningsih, I.K. (2018). Hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruaan negeri di kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7 (1), 238-246

Papalia, D.E., Olds, S.W & Feldman, R.D. (2009). *Human development (perkembangan manusia) edisi 10 buku 2.* Jakarta: Salemba Humanika

Papalia, D.E., Old, S.W & Feldman, R.D. (2011). *Human development (psikologi perkembangan) bagian V s/d IX edisi kesembilan cetakan ke-2.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2003). *Handbook of occupational health psychology (2nd ed.)*. Washington DC: American Psychological Association

Sarwono, S.W. (2013). *Psikologi remaja edisi revisi cetakan ke-16*. Jakarta: Rajawali Pers

Soeharto, Triana. N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasaan kerja metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37 (1), 189-194

Sundari, A.R & Herdajani, F. (2013). Dampak fatherless terhadap perkembangan psikologis anak. *Prosiding seminar nasional parenting*. 256-271

Suryadi, D & Damayanti, C. (2003). Perbedaan tingkat kemandirian remaja puteri yang ibunya bekerja dan yang tidak bekerja. *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 1-28

Thomas, J. C., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. London: Sage Publication

Umami, I & Rozi, F. (2019). Pengaruh sabar terhadap konflik kerja-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 5 (2) 93-104

Utami, K.P & Wijaya, Y.D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16 (1), 1-8

Wolfman. B. R. (1993). *Peran kaum wanita (bagaimana menjadi cakap dan seimbang dalam aneka peran) cetakan keempat*. Yogyakarta: Kanisius