

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA PEGAWAI WANITA UNIT PELAKSANA TUGAS PENUNJANG DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA (BPK RI)

Afina Qurrata Aini, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

afinaqa@gmail.com ikazenita@live.undip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan melihat hubungan empiris antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita unit pelaksana tugas penunjang di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Kantor Pusat Jakarta. *Work-family conflict* adalah sebuah kondisi ketidakseimbangan yang dialami individu dimana saat menjalankan peran dan tanggung jawab di dalam keluarga terganggu oleh peran yang dimiliki di dalam pekerjaan karena adanya konflik waktu, tenaga dan perilaku. *Hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang ditandai dengan adanya kemampuan dalam memiliki kontrol diri yang baik, berkomitmen dan aktif pada hal yang ditekuni, serta melihat situasi atau tantangan sebagai hal positif untuk mengembangkan dirinya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai wanita yang telah berkeluarga dengan minimal masa kerja satu tahun di BPK RI Kantor Pusat Jakarta berjumlah 193 dengan sampel penelitian berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan Skala *Work-family conflict* ($\alpha = 0,906$) dan Skala *Hardiness* ($\alpha = 0,856$). Analisis data menggunakan uji korelasi *Spreaman's Rank*. Hasil uji hipotesis menunjukkan $r_{xy} = -0,444$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara variabel *hardiness* dengan *work-family conflict*. Semakin tinggi skor *hardiness* maka semakin rendah *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *hardiness* maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami subjek.

Kata kunci: *Work-family conflict*, kepribadian *hardiness*, pegawai wanita

Abstract

The aims of this research is to examine the empirical relation between *hardiness* and *work-family conflict* among women worker who works in supporting unit at The Audit Board of the Republic of Indonesia main office Jakarta. *Work-family conflict* is an unbalance condition when the work and family domain are mutually incompatible in some aspects. *Hardiness* is a set of characteristic with a sign of ability to have self control, having commitment with actively participating on everything with they do, and the ability to look at the distress as a challenge for their selves. The population in this research are women who had been work at least a year in the institution and have been married. The technique sampling that been used for this research is convenience sampling with total 80 subject. Instruments that been used for this research is *work-family conflict* scale ($\alpha = 0,906$) and *hardiness* scale ($\alpha = 0,856$), and data analyzing using *Spreaman's Rank Correlation*. The result of *Spearman's Rank* analysis showed that there was negative correlation between the two variables with $r_{xy} = -0,444$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The higher score of *hardiness* will lead to *work-family conflict* and vice versa.

Keywords: *Work-family conflict*, *hardiness*, working women

PENDAHULUAN

Interaksi dalam keluarga memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang. Namun, data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada tahun 2016, menunjukkan bahwa kualitas interaksi antara orangtua dengan anak yang berumur 0-4 tahun di beberapa daerah di Indonesia, masih cukup rendah. Hal tersebut diperkuat dari hasil kajian Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat bahwa masih ada keluarga yang dalam seminggu terakhir sama sekali tidak pernah melakukan aktivitas bersama anaknya yang berumur 0-4 tahun (Yulianto, 2016). Tren kedua orangtua yang bekerja (*dual earner couple*) meningkat setiap tahunnya. Penelitian di Amerika pada pasangan yang telah menikah dengan rentang umur 18-64 tahun, pada tahun 1970 mencatat hanya terdapat 35,9% pasangan yang keduanya sama-sama bekerja (*dual earner couple*). Saat ini perempuan mulai memasuki dunia pekerjaan untuk membantu kepala keluarga dalam mencari nafkah dengan cara ikut bekerja untuk meningkatkan penghasilan finansial keluarga dan menambah aktualisasi diri perempuan dengan bekerja itu sendiri (Lestari, 2017).

Dewasa ini, angka pekerja wanita setiap tahunnya semakin meningkat. Berdasarkan data dari *International Labor Organization* (ILO), pada Mei 2014 terdapat 46.013.732 jumlah pekerja wanita. Selain itu data dari *International Labor Organization* pada tahun 2017 (Parray, Sudarto, & Yameogo, 2017), rasio ketenagakerjaan terhadap populasi atau *Employment-to-Population Ratio* (ERP) perempuan pada kelompok usia 55-64 tahun meningkat delapan persen. Meskipun jumlah pegawai wanita terus meningkat setiap tahunnya, menurut laporan ketenagakerjaan ILO tahun 2017, pada tahun 2016 masih terdapat perbedaan penghasilan antara laki-laki dan perempuan pada setiap bulannya di hampir setiap bidang pekerjaan kecuali pekerjaan yang bersifat administratif dan manajerial. Sekarang ini dapat diartikan bahwa wanita mampu untuk mesetarakan dirinya dengan laki-laki melalui salah satu tolak ukur yaitu samanya standar gaji yang diterima pada bidang tersebut. Adanya perbedaan gaji pada berbagai bidang pekerjaan mampu mengidentifikasi bahwa masih terdapatnya gap gender dalam dunia pekerjaan antara pria dan wanita. Padahal, wanita memiliki faktor-faktor yang melatarbelakangi dirinya bekerja sama pentingnya seperti alasan pria bekerja.

Greenhaus dan Beutell (dalam Aycan & Eskin, 2005) menyebutkan ada laporan bahwa tuntutan/rintangan yang dirasakan dari faktor pekerjaan lebih mampu menimbulkan tekanan di keluarga dibandingkan dengan faktor keluarga yang mampu menimbulkan tekanan di pekerjaan bagi individu. Pleck (dalam Aycan & Eskin, 2005) berpendapat bahwa pria memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengalami tekanan dari pekerjaan yang mempengaruhi ranah keluarga dibandingkan wanita. Namun, dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif sekarang ini dengan semakin banyaknya wanita bekerja, kemungkinan wanita mengalami tekanan/konflik dari dunia pekerjaan yang mempengaruhi keluarga akan lebih besar dibandingkan dengan pria karena adanya ekspektasi peran gender (*gender role*) yang wanita miliki, baik sebagai ibu atau pasangan di rumah dan perannya sebagai pekerja profesional di kantor. Meskipun wanita memiliki beban dan ekspektasi yang lebih besar dari pria, terdapat faktor-faktor yang melatarbelakangi wanita untuk tetap bekerja, antara lain karena kebutuhan finansial, kebutuhan sosial-relasional, dan kebutuhan aktualisasi diri (Arfidianingrum, Nurzulia, & Fadhallah, 2013). Faktor yang melatarbelakangi wanita untuk bekerja, terutama pada mereka yang telah berkeluarga akan memunculkan ekspektasi dan tuntutan

dari peran yang dijalannya baik di kantor maupun di rumah yang sering kali menimbulkan konflik peran.

Hammer, Colton, Caubet, dan Brockwood (dalam Thomas & Hersen, 2002) menyebutkan angkatan kerja wanita saat ini ada lebih dari 50% jika dibandingkan dengan tahun 1970 yang hanya 37%. Banyaknya partisipasi wanita yang bekerja menyebabkan perubahan nilai dalam keluarga termasuk berubahnya pembagian peran dalam keluarga dan meningkatkan ketergantungan antara anggota keluarga dan dunia pekerjaan. Perubahan peran dan nilai dalam keluarga mengakibatkan kesulitan dalam pemenuhan peran ganda yang dimiliki (Thomas & Hersen, 2002). Khan dan Katz (dalam Thomas & Hersen, 2002) menyatakan adanya konflik peran (*role conflict*) yang dirasakan dapat muncul ketika masing-masing peran yang individu miliki saling tidak sesuai karena adanya harapan dari satu peran. Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan *interrole conflict* adalah suatu bentuk konflik peran ketika adanya tekanan dari menjalankan satu peran mengakibatkan keadaan yang berlawanan untuk pemenuhan peran lainnya. Hal ini dapat mengakibatkan konflik pada masing-masing peran dan mempersulit pemenuhan peran yang lain.

Greenhaus & Beutell (dalam Barling, Kelloway, & Frone, 2005) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran (*inter role conflict*) ketika tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling timpang tindih dan tidak sesuai dalam beberapa aspek. Hal ini dapat mengakibatkan konflik pada masing-masing peran dan mempersulit pemenuhan peran yang lainnya. Teori ini juga menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat muncul dari dua arah. Keluarga dapat mempengaruhi ranah pekerjaan (*family-to-work conflict*) dan pekerjaan dapat mempengaruhi ranah keluarga (*work-to-family conflict*) (Barling, Kelloway, & Frone, 2005). Ketika adanya tuntutan dari masing-masing peran pada ranah pekerjaan dan keluarga yang dimiliki saling tidak sesuai dan sulit untuk dijalankan pada beberapa aspeknya, hal ini lah yang disebut dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* terdiri dari tiga spek yang dapat berupa konflik waktu (*time-based conflict*), konflik kelelahan fisik dan mental (*strain-based conflict*) dan konflik perilaku (*behavior-based conflict*) Greenhaus dan Beutell (dalam Thomas & Hersen, 2002).

Berdasarkan hasil penelitian Parasuraman, Greenhaus, & Grandrose (1992) pada 119 mahasiswa S2 Universitas Four East Coast yang berstatus sebagai pegawai pada bidang bisnis, menunjukkan hasil bahwa laki-laki memiliki tingkat *work-family conflict* yang lebih rendah terutama terkait konflik waktu dibandingkan wanita. Selain itu penelitian dari Aycan dan Eskin (2005) dengan 434 subjek pada pasangan yang sama-sama bekerja (*dual earner couple*) yang 237 diantara adalah ibu dan 197 adalah ayah, menunjukkan hasil bahwa wanita mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hasil ini menunjukkan bahwa secara garis besar wanita mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan pria.

Wanita yang bekerja memiliki dilema peran yang dimiliki dalam keluarga dan menyeimbangkan karir di pekerjaannya (Ratnaningsih, 2016), begitu pula pada pegawai yang bekerja di bidang ekonomi khususnya pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). BPK RI adalah salah satu lembaga tinggi negara Indonesia yang bertugas untuk memeriksa keuangan, mengawasi penggunaan, dan pengeluaran keuangan negara. BPK RI adalah instansi yang penting untuk negara karena perannya yang vital dalam tata laksana negara. Tuntutan pekerjaan yang ada pada pegawai BPK RI tidaklah

mudah. Terdapat beberapa peraturan khusus di instansi yang harus dipatuhi oleh setiap pegawainya. Salah satu peraturan bagi pegawai BPK RI adalah harus siap untuk ditempatkan pada berbagai daerah di 34 provinsi di Indonesia (mutasi kerja) untuk beberapa waktu sebelum akhirnya ditempatkan pada kantor tetap (domisili) serta diharuskan memiliki pemahaman terkait pemeriksaan keuangan.

Pegawai BPK RI diwajibkan mutasi kerja selama empat sampai dengan enam tahun sampai akhirnya berdomisili tetap. Penentuan domisili dan mutasi didasari pada beberapa hal seperti kebutuhan sumberdaya manusia setiap daerah pusat maupun perwakilan, tempat tinggal pegawai saat itu, dan daerah asal pegawai. Setelah masa mutasi berakhir, pegawai akan ditempatkan kembali pada wilayah sesuai dengan tempat tinggal awal atau asal daerah maupun daerah tertentu yang mereka kehendaki (penempatan domisili).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, BPK RI memiliki cara untuk menanggulangi masalah yang mungkin muncul akibat adanya tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga pada diri pegawai karena adanya kebijakan mutasi organisasi, BPK RI memberikan pertimbangan ketika pegawainya ingin memilih domisi kerja di daerah mana setelah masa mutasi selesai dan di BPK RI terutama Kantor Pusat Jakarta juga memiliki kebijakan lain seperti adanya jam kerja yang fleksibel (*flexy time*) terkait waktu presensi sebanyak 30 menit untuk absen datang dan absen pulang yang membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan pekerjaan dan keluarganya. Fleksibilitas waktu kerja berhubungan negatif dengan adanya *work-family conflict* Hammer (dalam Thomas & Hersen, 2002). Selain itu, organisasi yang mampu menghadirkan budaya organisasi yang ramah keluarga (*family friendly*) dapat menjadi salah satu cara menyaring dan mempertahankan (*retaining*) pekerja yang mempunyai (*qualified employees*) untuk tidak keluar dari pekerjaannya (Friedman & Galinsky dalam Thomas & Hersen, 2002).

Faktor lingkungan kerja atau organisasi yang dapat membantu pegawainya dalam menjalankan perannya di rumah dan di pekerjaan akan menciptakan keseimbangan kerja dan mencegah adanya konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) serta dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai (Thomas & Hersen, 2002). Salah satu faktor yang dapat memunculkan atau pun mencegah adanya *work-family conflict* dalam diri pegawai selain faktor pekerjaan adalah faktor individu atau yang berasal dari diri sendiri, yaitu karakteristik kepribadian Bellavia dan Frone (dalam Barling, Kelloway, & Frone, 2005).

Ketika adanya tekanan dalam pekerjaan tidak mampu kelola secara baik maka akan berdampak pada individu dan organisasi (Mikkelsen & Burke, 2004). BPK RI memiliki peraturan dan karakteristik pekerjaan yang mewajibkan pegawainya untuk menjalankan mutasi organisasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dianggap dapat dilakukan jika individu tersebut memiliki *hardiness* dengan konsep komitmen yang baik pula. Selain itu *hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang mampu menetralkan adanya stres (Kinicki & Kreitner, 2006) karena ketika seseorang memiliki *hardiness*, dirinya akan mampu memandang adanya tekanan sebagai sebuah hal positif untuk berkembang.

Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki katahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negatif menjadi suatu tantangan yang positif. *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar

hidup, mengubah hambatan dan tekanan sebagai sumber pertumbuhan (Olivia, 2014). Individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki perasaan yang kuat dalam hidup dan komitmen kerja, kepercayaan yang lebih besar terhadap kontrol, dan lebih terbuka pada perubahan dan tantangan dalam hidup (Olivia, 2014). Jika seseorang memiliki perasaan yang kuat akan hidup, individu akan cenderung mampu melawan setiap rintangan yang ada dalam hidup pula. Judkins dan Rind (2005) menyatakan jika seseorang tidak memiliki kepribadian *hardiness* akan mudah mengalami stress. Sementara Maddi (2013) menyatakan individu dengan kepribadian *hardiness* mampu menyesuaikan diri dengan perubahan serta mampu mengontrol permasalahan yang dihadapi.

Kobasa (dalam Cash & Gardner, 2011) menyatakan bahwa setiap hari individu mengalami situasi yang berpotensi menimbulkan tekanan atau stres. Kobasa (1979) menyebutkan *hardy personality* atau kepribadian tangguh itu dibentuk dan diformulasikan dari dasar-dasar teori psikologi eksistensial yang sudah ada tentang ketegaran dalam menjalani kehidupan, hal-hal yang menyangkut kompetensi, usaha yang gigih (*appropriate striving*), dan orientasi pada produktivitas. Kobasa (dalam Compton & Hoffman, 2013) menyebutkan *hardiness* adalah kombinasi dari tiga faktor kognitif yang mempengaruhi interpretasi dari kejadian-kejadian di dalam kehidupan. Sementara itu, Chen (dalam Lopez, 2009) menyebutkan bahwa *hardiness* adalah representasi dari seperangkat sikap atau konsep kepercayaan tentang ketangguhan dan motivasi untuk menghadapi rintangan yang menekan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan teori dari Kobasa (1979) yang menyebutkan bahwa *hardy person* (orang yang memiliki *hardiness*) dianggap memproses tiga karakteristik umum yang membantu mereka untuk melewati kejadian besar, terutama yang penuh tekanan dengan adanya tiga aspek dalam dirinya yaitu kontrol (*control*), komitmen (*commitment*) dan tantangan (*challenge*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati & Indriana (2016) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai Bank BRI di Kota Semarang dengan karakteristik subjek seorang wanita yang telah memiliki anak. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnaningsih, 2016) pada wanita bekerja dan telah berkeluarga diketahui bahwa individu yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarganya akan mengalami *work-family conflict* yang rendah. *Work-family conflict* juga berhubungan negatif dengan *well-being* (kesejahteraan) yang individu miliki. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat *work-family conflict* dengan *well-being* individu ditinjau dari usia. Pada subjek penelitian dengan usia produktif antara 24-30 tahun memiliki tingkat *work-family conflict* yang cenderung lebih tinggi karena usia anak yang masih membutuhkan perhatian yang besar (Ratnaningsih, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berkeinginan meneliti tentang hubungan empiris antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Kantor Pusat Jakarta karena adanya perbedaan peraturan dan budaya organisasi pada instansi yang membedakan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang kemungkinan menampilkan hasil yang berbeda pula. Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Kantor Pusat Jakarta. Semakin tinggi

hardiness dalam diri pegawai wanita, maka semakin rendah pula *work-family conflict* yang mungkin terjadi. Sebaliknya, jika semakin rendah *hardiness* maka akan semakin tinggi pula *work-family conflict* dalam diri pegawai wanita.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita pada unit pelaksana tugas penunjang di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Kantor Pusat Jakarta pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) dan Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) I sampai dengan VII yang berjumlah 193 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu pengambilan jumlah tertentu dari sampel yang merefleksikan ciri populasi (Azwar, 2014) dan di dapatkan subjek penelitian sejumlah 80 orang. Pertimbangan rentang sampel untuk penelitian yang disarankan berjumlah minimal 30 sampai dengan 500 subjek menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2015). Pengumpulan data penelitian menggunakan skala psikologi berbentuk likert empat jenjang dengan masing-masing variabel terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Skala *work-family conflict* disusun dengan menggunakan teori dari Greenhaus & Beutell (1985) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* yang menghasilkan total 21 aitem dengan nilai reliabilitas 0,906 dan skala kepribadian *hardiness* disusun dengan menggunakan teori dari Kobasa (1979), Kobasa (dalam Furnham, 2003), dan (Kobasa (dalam Compton & Hoffman, 2013) yang seluruhnya terdiri dari tiga aspek yaitu kontrol (*control*), komitmen (*commitment*), dan tantangan (*challenge*) yang menghasilkan total 20 aitem dengan nilai reliabilitas 0,856. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *Spearman's Rank* dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dengan *spearman's rank* menunjukkan nilai koefisiensi korelasi sebesar $r_{xy} = -0,444$, dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$) yang dapat diartikan bahwa kedua variabel berhubungan negatif dan hipotesis awal penelitian dapat diterima. Semakin tinggi skor *hardiness* maka semakin rendah *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *hardiness* maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami subjek.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyati & Indriana (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita yang berprofesi sebagai teller disalah satu bank. Penelitian terdahulu yang serupa juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta (Dodik & Astuti, 2012). Jika seseorang memiliki *hardiness* yang baik mereka akan memiliki stres kerja yang rendah pula. Greenhaus & Beutell (dalam Barling, Kelloway, & Frone, 2005) menyatakan *work-family conflict* merupakan sebuah keadaan

menekan ketika upaya untuk memenuhi tuntutan peran ganda (*dual role*) yang dimiliki individu baik di pekerjaan mau pun di keluarga saling tidak sesuai dalam beberapa aspek. Jika seseorang memiliki faktor-faktor *hardiness* dalam dirinya, seperti kontrol, komitmen dan tantangan, individu itu akan mampu untuk menghadapi konflik yang ada dari tuntutan *dual role* yang mereka miliki baik di kantor mau pun di rumah. Individu dengan kontrol yang baik akan memiliki kepercayaan bahwa mereka mampu mempengaruhi keadaan yang dialami dan akan membuat tuntutan antara kedua peran mampu terpenuhi (Kobasa, 1979).

Penelitian terdahulu dari Averill (dalam Kobasa, 1979) menyebutkan bahwa individu yang mengalami keadaan menekan tidak akan kesulitan jika memiliki *hardiness* untuk aspek kontrol kognitif yang baik. Kontrol kognitif yang baik akan membantu individu dalam menggabungkan berbagai masalah yang terjadi dalam hidup individu dan merubahnya menjadi sebuah hal positif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan pula antara kepribadian *hardiness* dengan tingkat stress akademik pada taruna tingkat dua di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Hardiness* akan memudahkan para taruna dalam menghadapi tantangan dan rintangan selama menjalani proses pendidikan dengan output prestasi yang baik (Putri & Sawitri, 2017)

Hasil penelitian ini menunjukkan kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai penunjang wanita pada Biro SDM dan AKN I-VII di BPK RI menunjukkan tingkat *work-family conflict* yang ada pada diri subjek penelitian sebagian besar berada pada kategori rendah sebanyak 58,75%, selain itu untuk kategori sangat rendah terdapat 12,5%, pada kategori sedang terdapat 20%, dan pada kategori tinggi terdapat 3,75%. Tidak ada (0%) subjek yang berada pada kategori sangat tinggi. Rendah tingkat *work-family conflict* pada subjek bisa dikarenakan karakteristik pekerjaan bukanlah pekerjaan pada *high risk industry* dan faktor peran pekerjaan yang mendukung dengan jam kerja yang cenderung menetap setiap minggunya.

Selain itu adanya kebijakan dari BPK RI tentang kemudahan fleksibilitas waktu absensi bagi pegawai. Fleksibilitas waktu kerja berhubungan negatif dengan adanya *work-family conflict* Hammer (dalam Thomas & Hersen, 2002). BPK RI memiliki karakteristik tempat kerja yang memudahkan dan mendukung pengasuhan anak seperti tersedianya fasilitas *day care* dilungkungan kerja BPK RI Kantor Pusat Jakarta dan dibolehkannya membawa anak ketempat kerja yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawainya agar mampu memenuhi peran antara pegawai sebagai ibu dalam mengurus anaknya meskipun sedang bekerja. Friedman dan Galinsky (dalam Thomas & Hersen, 2002) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menghadirkan budaya organisasi yang ramah keluarga (*family friendly*) dapat menjadi salah satu cara menyaring dan mempertahankan (*retaining*) pekerja yang mempuni (*qualified employees*) untuk tidak keluar dari pekerjaannya karena perannya sebagai ibu dalam pengurus anak masih bisa terpenuhi meskipun sedang bekerja. Ketika masing-masing peran terpenuhi hal ini dapat menurunkan adanya *work-family conflict* dalam diri individu. Keterlibatan psikologis individu dengan pekerjaannya berhubungan positif dengan *work-family conflict* (Bellavia & Frone, 2005).

Sedangkan untuk tingkat *hardiness* dalam diri pegawai wanita, di ketahui sebagian besar subjek penelitian berada pada kategori yang tinggi yaitu 76,25%, Pada subjek

dengan kategori sangat tinggi dan sedang sama-sama terdapat 9 pegawai wanita (11,25%), dan untuk kategori rendah terdapat 1 orang pegawai wanita 1,25%. Tidak ada (0%) pegawai wanita yang berada pada kategori sangat rendah. Skor kepribadian *hardiness* yang tinggi pada sebagian besar responden yaitu 76,25% (kategori tinggi) bisa menjadi salah satu faktor yang membuat tekanan dari *dual role* yang mereka miliki agar tidak berubah menjadi stressor dari *work-family conflict* bagi diri subjek. Kobasa (dalam Kinicki & Kreitner, 2006) menyebutkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang mampu menetralkan adanya stres kerja. Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan percaya bahwa ia mampu mengontrol kejadian dalam hidupnya termasuk masalah-masalah yang ia hadapi dengan cara menginterpretasikan keadaan yang menekan bukan sebagai suatu kesulitan tetapi sebuah tantangan, dan mereka akan memiliki komitmen pada berbagai hal dalam hidup (Compton & Hoffman, 2013).

Seseorang dengan tingkat komitmen yang baik akan terlibat pada setiap hal yang mereka jalani (Kinicki & Kreitner, 2006) dan hal ini akan mempermudah mereka dalam menjalankan berbagai tugas yang dimiliki di kantor, seperti keharusan untuk memberikan pelatihan di luar kota, mengerjakan administrasi pegawai, merancang pelatihan untuk pegawai, menilai kinerja pegawai dan hal lain yang harus dipenuhi dan tetap mampu menjalankan perannya di rumah sebagai pasangan maupun ibu dengan mampu menjaga rumah tetap bersih, mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kantor, dan tetap mampu terlibat aktif di rumah meskipun telah bekerja seharian yang mengindikasikan rendahnya tingkat *work-family conflict* yang dirasakan individu. Barlin dan Macewen (dalam Poms, Fleming, & Jacobsen, 2016) menjelaskan bahwa tingkat *work-family conflict* yang tinggi dalam diri individu akan menurunkan kualitas kebersamaan keluarga dan lebih banyaknya masalah pernikahan. Penelitian terhadap polisi menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi akan lebih mudah mengalami stres dan *burnout* kerja, sedangkan resiliensi yang ia miliki akan menurunkan resiko pekerjaan yang dijalani Burke (dalam Griffin & Sun, 2017). Penelitian ini menyebutkan bahwa adanya *work-family conflict* dan resiliensi dipengaruhi oleh latar belakang petugas, karakteristik, dan tantangan kerja yang dimilikinya (Griffin & Sun, 2017).

Adanya kebijakan mutasi dengan output domisili yang biasanya berakhir pada penempatan Kantor Pusat Jakarta membuat sebagian pegawai wanitanya telah bekerja lebih dari satu tahun dan dapat menggambarkan bahwa individu yang mampu bertahan hingga masa mutasinya berakhir memiliki komitmen dan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Selain itu berdasarkan analisis tambahan yang telah dilakukan berdasarkan pada usia subjek terhadap tingkat *work-family conflict* tidak terdapat perbedaan. Chen (dalam Lopez, 2009) menyatakan bahwa individu dengan *hardiness* pada tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki tujuan atau arti terhadap setiap kegiatan yang mereka miliki dan orang-orang yang mereka temui. Individu yang memiliki *hardiness* akan memiliki perasaan yang kuat dalam hidup dan komitmen kerja dengan kepercayaan diri bahwa mereka mampu mengontrol keadaan yang menekan dan terbuka terhadap tantangan yang ada (Olivia, 2014). Berdasarkan pada data hasil analisis tambahan pula, pegawai wanita di BPK RI Kantor Pusat Jakarta tidak memiliki perbedaan terhadap pengukuran *work-family conflict* berdasarkan lama bekerja pada instansi dan usia dari subjek. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai wanita di BPK RI Kantor Pusat Jakarta memiliki *hardiness* yang baik untuk aspek komitmen terhadap pekerjaannya.

Bellavia dan Frone (dalam Barling, Kelloway, & Frone, 2005) menyebutkan bahwa adanya indikasi *work-family conflict* yang dialami individu dapat berupa sebuah

pengalaman, dimana seorang ibu terlambat pulang ke rumah untuk menyiapkan makanan dan keperluan lain untuk keluarganya karena diharuskan lembur bekerja di kantor. Pegawai wanita di BPK RI menunjukkan rendahnya tingkat *work-family conflict* karena adanya kemudahan dari kantor perihal jam presensi kerja, tidak adanya keharusan lembur bekerja yang mengakibatkan adanya waktu yang cukup untuk keluarga, dan masih bisa menjalankan peran di rumah dengan baik seperti terjaganya kebersihan dan kerapian rumah, serta adanya waktu untuk libur bersama keluarga. Selain itu pegawai wanita di BPK RI Kantor Pusat Jakarta memiliki tingkat *work-family conflict* yang rendah bisa dikarenakan adanya faktor lingkungan instansi yang mendukung pegawai wanita dengan fasilitasnya seperti adanya *day care* di lingkungan kantor sehingga pengasuhan anak dapat tetap terlaksana.

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian dilakukan pada subjek di unit pelaksana tugas penunjang yang mengatur manajerial di BPK RI Kantor Pusat Jakarta dan sebagian besar telah bekerja lebih dari lima tahun pada instansi di bagian Biro Sumber Daya Manusia dan Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) I-VII dan bukan merupakan jabatan pekerjaan yang rentan terhadap *work-family conflict* berdasarkan pada karakteristik kerja yang dimiliki. Selain itu adanya fasilitas dan peraturan BPK RI Kantor Pusat Jakarta yang kian membantu menurunkan adanya potensi dari *work-family conflict* itu sendiri. Keterbatasan lain ada pada skala penelitian yang digunakan terdapat satu indikator untuk salah satu aspek yang gugur pada kedua variabel.

Pada penelitian sebelumnya belum ada yang membahas mengenai *work-family conflict* dan tingkat *hardiness* pada diri pegawai BPK RI terutama yang secara khusus membahas tentang wanita. Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan pula diketahui bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* pada usia dan lama bekerja pegawai.

Implikasi penelitian bagi subjek penelitian diharapkan mampu mempertahankan *hardiness* yang dimiliki agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Bagi instansi BPK RI Kantor Pusat Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar subjek sebanyak 58,75% mengalami *work-family conflict* dengan tingkat rendah, tetapi terdapat 25% subjek yang mengalami *work-family conflict* dengan tingkat sedang dan terdapat 3,75% subjek yang mengalami *work-family conflict* dengan tingkat tinggi.

Instansi diharapkan mampu melakukan upaya preventif pada faktor yang mampu menimbulkan adanya konflik pada dunia pekerjaan dan keluarga yang pegawai miliki. Contohnya dengan mengurangi durasi masa mutasi organisasi dan kemudahan untuk memilih penempatan pegawai berbasis pada wilayah tempat tinggal pegawai sehingga mampu mengurangi adanya kemungkinan *work-family conflict* dikarenakan sulitnya menyeimbangi antara tuntutan pekerjaan dan rumah, serta mengurangi waktu tempuh yang dihabiskan untuk berpergian antara rumah dan kantor.

Secara keseluruhan peraturan dan budaya organisasi di BPK RI Kantor Pusat Jakarta sudah bagus dan dapat menjadi penunjang untuk hal seperti adanya *flexy time* untuk mengurangi *work-family* terutama pada karyawan wanita. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel yang berkaitan dengan masa kerja atau loyalitas kerja jika ingin meneliti pada subjek yang sama. Sedangkan jika ingin menggunakan variabel yang sama

dianjurkan meneliti pada subjek yang rentan dengan *work-family conflict* seperti sektor-sektor pekerjaan yang memiliki tekanan tinggi atau *high risk industry*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) dan hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditentukan pada awal penelitian. Semakin tinggi skor *hardiness* maka semakin rendah *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *hardiness* maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami subjek. Hasil analisis tambahan untuk penelitian ini tentang umur dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict* yang dirasakan oleh subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfidianingrum, D., Nurzulia, S., & Fadhallah, R. (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2), 13-23. ISSN: 2252-6358
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of turkey. *Sex roles*, 53(7), 453-471. DOI: 10.1007/s11199-005-7134-8
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barling, J., Bellavia, G., Kelloway, E. K., & Frone, R. M. (2005). *Handbook of work stress*. California: Sage Publications, Inc.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work family conflict. Di dalam Barling, J., Bellavia, G., Kelloway, E. K., & Frone, R. M, *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). California: Sage Publications, Inc.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of hapiness and flourishing (2nd ed.)* Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja pada anggota polri bagian oprasional di polresta yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37-48.
- Furnham, A. (2003). *Personality at work: The role of individual differences in the work place*. New York: Routledge.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *The Academy of Management*, 10(1), 76-88. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/258214>
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2017). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study police officers. *Southern Criminal Justice Association*, 43(2), 354-370. DOI: 10.1007/s12103-017-9401-y.
- Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction, and stress among home health nurses. *Home Health Care Management & Practice*, 17(2), 113-118. DOI: 10.1177/1084822304270020
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior*. Toronto: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. DOI: 10.1037/0022-3514.37.1.1.
- Lestari, Y. I. (2017). Fear of success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55-63. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>.
- Lopez, S. J. (2009). *The encyclopedic of positive psychology volume one*. Singapore: Wiley-Blackwell.
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth*. New York: Springer.
- Mikkelsen, A., & Burke, R. J. (2004). Work-family concerns of norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 429-444. DOI: 10.1037/1072-5245.11.4.429.
- Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank pada bank rakyat indonesia semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 577-582.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 115-129. ISSN: 2301-8267
- Parasuraman, S., Greenhaus, H. H., & Grandrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of organization behavior*, 13(4). 339-356 DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
- Parray, O., Sudarto, D. R., & Yameogo, G. (2017). *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional.
- Poms, L. W., Fleming, L. C., & Jacobsen, K. H. (2016). Work-family conflict, stress, and psysical and mental health: A model for understanding barriers to and opportunities for women's well-being at home and in the workplace. *Policy Studies Organizations*, 8(4), 444-457. DOI: 10.1002/wmh3.211.

- Putri, S. A., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara hardiness dengan stres akademik pada taruna tingkat ii politeknik ilmu pelayaran semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 319-322.
- Ratnaningsih, I. Z. (2016). Work-family conflict dan well-being pada wanita bekerja. *Proceeding Seminar Nasional Psikologi Postif, Surabaya*, 117-125. ISBN: 9789791788021.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan r& d*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, J. C., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. California: Sage Publications, Inc.
- Yulianto, A. (2016, 24 Desember). *Kualitas Interaksi Orang Tua-Anak Rendah*. *Republika.co.id*. Diperoleh dari: <https://www.republika.co.id/berita/nasionl/umum/16/12/24/oiojl8396-kualitas-interaksi-orang-tua-anak-rendah>