

## Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Ibu Bekerja sebagai Perawat yang Memiliki Anak

Widia Hastuti<sup>1</sup>, Zulian Fikry<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [hwidia53@gmail.com](mailto:hwidia53@gmail.com)<sup>1</sup>, [zulianfikry.ma@fip.unp.ac.id](mailto:zulianfikry.ma@fip.unp.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain metode penelitian korelasional. Subjek pada penelitian ini berjumlah 70 ibu bekerja sebagai perawat di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok. Penentuan subjek pada penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*. Hasil penelitian ini diperoleh dengan taraf koefisien korelasi sebesar  $(r) = -0,465$  dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel. Kesimpulan dari penelitian ini yakni terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak.

**Kata kunci:** *Adversity Quotient, Work Family Conflict, Ibu Bekerja.*

### Abstract

This study aims to determine the relationship between *adversity quotient* and *work family conflict* in mothers who work as nurses who have children. This study uses a type of quantitative research with a correlational research method design. The subjects in this study were 70 mothers working as nurses at the Mohammad Natsir Hospital, Solok City. Determination of subjects in this study using total sampling technique. The results of this study were obtained with a correlation coefficient level of  $(r) = -0.465$  and a value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) which indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted or there is a very significant relationship between the two variables. The conclusion of this study is that there is a very significant negative relationship between the *adversity quotient* and *work family conflict* in mothers who work as nurses who have children.

**Keywords:** *Adversity Quotient, Work Family Conflict, Working Mother.*

### PENDAHULUAN

Di era modern saat ini wanita yang bekerja bukan merupakan hal yang tabu bahkan sudah biasa dan banyak dijumpai. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2021) wanita bekerja dengan usia 15 tahun keatas sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dalam kurun waktu tiga tahun belakangan yaitu dari tahun 2019-2021 meningkat sebanyak 11,15% (BPS, 2021). Wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, mereka juga memilih bekerja dan menjadi wanita karir. Geofanny (2016) menginterpretasikan ibu bekerja sebagai wanita yang memiliki kesibukan di luar rumah, yang memiliki anak dengan rentang usia 0-18 tahun, bekerja selama 7-8 jam perhari untuk menghasilkan barang atau jasa dalam membantu perekonomian keluarga.

Alasan wanita bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga (Afrilia & Utami, 2018; Tuwu, 2018; Saputra, Suryani & Pranata, 2021). Alasan lainnya adanya kesetaraan laki-laki dan wanita, pengaplikasian pendidikan dalam dunia kerja, sudah bekerja sebelum menikah, dan jenuh menjalani peran sebagai ibu rumah tangga (Nurhidayah, 2008).

Hal tersebut mendukung hasil penelitian Hidayati (2015) bahwa tidak ada lagi perbedaan gender antara wanita dan pria dalam dunia pekerjaan. Sesuai dengan hasil wawancara peneliti pada seorang ibu bekerja ditemukan alasan subjek bekerja yaitu untuk membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga dikarenakan tidak cukupnya penghasilan suami untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Hasmi, Khursid, dan Hasan (2007) menyebutkan bahwa wanita menikah yang bekerja mengalami dampak psikologis berupa stress dan depresi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada seorang ibu bekerja yakni subjek banyak mengalami tuntutan di tempat kerja, banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sehingga stress dan tekanan di tempat kerja mempengaruhi keadaan di rumah. Hasil interview yang dilakukan Imelda (2013) pada salah seorang ibu bekerja ditemukan bahwa keadaan ibu bekerja yang kesulitan membagi waktu bersama keluarga dengan menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dampak lainnya terhadap wanita bekerja yakni mudah merasa sedih, kecewa, khawatir berlebih, perasaan bersalah disebabkan tidak bisa mengurus keluarga secara baik, juga tidak bisa mengerjakan pekerjaan di tempat kerja (Utari, 2015; Apriliana, 2017).

Semua jenis pekerjaan pada umumnya memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Salah satu contoh pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi adalah sebagai perawat. Perawat mempunyai tingkat stress yang tinggi (Butterworth, Carson, Jeacock, Putih, & Clements, dalam Gelsema, Doef, Maes, Akerboom, & Verhoeven, 2005). Stress kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja menurun (Blegen, dalam Gelsema, Doef, Maes, Akerboom, & Verhoeven, 2005), meningkatnya keluhan psikologis dan fisik (Hillhouse & Adler, dalam Gelsema, Doef, Maes, Akerboom, & Verhoeven, 2005). Penyebab stress pada perawat diantaranya yaitu beban kerja yang tinggi, diskriminasi, konflik dengan dokter, stress menghadapi pasien, kematian pasien, dan stress dari masalah keluarga (Perancis, Lenton, Walters, & Eyles, dalam Mark & Smith, 2011). Perawat bekerja dengan *shift*, yang terbagi dalam tiga *shift* yakni *shift* pagi, siang, dan malam. Perawat memiliki tuntutan kerja yang berbeda, dimana situasi kerja, kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi (Cooper, dalam Moustaka & Constantinidis, 2010).

Jam kerja yang panjang di tempat kerja mengakibatkan individu kesulitan mengatur dan membagi waktu (Imelda, 2013; Mayangsari & Amalia, 2018). Survei juga dilakukan *Motherly* pada wanita bekerja dengan jam kerja penuh dan sudah memiliki anak di Amerika Serikat ditemukan 74% memiliki kualitas hidup buruk, karena stress merawat anak, mengerjakan pekerjaan karena kewajiban dan khawatir dengan kesehatan mental serta kesejahteraan keluarga (*mother.ly*, 06 Mei 2020).

Pratiwi (2016) menjelaskan bahwa peran ganda akan berdampak negatif terhadap pernikahan wanita bekerja yakni bisa menyebabkan ketidakpuasan dalam pernikahan, jika tidak mendapat dukungan keluarga maka konflik yang dialami bisa menghambat kepuasan pernikahannya dan akan berdampak pada kepuasan hidup. Ketika dua peran yang dijalankan tidak selaras maka akan menimbulkan konflik yang disebut dengan *work family conflict*.

*Work family conflict* merupakan konflik yang muncul disebabkan karena tidak seimbangnya ranah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2018). Terdapat dua konflik yang akan terjadi yakni *time-based conflict* dan *strain-based conflict*, *time-based conflict* terjadi saat waktu yang digunakan terhadap pekerjaan atau keluarga dalam melakukan tanggung jawab, sedangkan *strain-based conflict* terjadi saat peran dalam pekerjaan atau peran dalam keluarga bisa mengganggu tanggung jawab kinerja dalam pekerjaan atau keluarga (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Konflik peran ganda terjadi disebabkan oleh kurangnya waktu bersama keluarga, minimnya waktu bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan sekitar, menggunakan waktu di hari libur untuk bekerja, masalah yang terjadi di keluarga, keberatan dari keluarga akan pekerjaan yang dijalankan (Akbar, 2017). Penelitian Hasanah dan Ni'matuzahroh (2018) *work family conflict* sering dialami oleh wanita dengan rentang usia 25-44 tahun, sebab pada usia itu banyak wanita yang bekerja sudah menikah dan mempunyai anak. Penelitian Nurnazirah, Samsiah, Zurwina, dan Fauziah, (2015) menemukan bahwa tingginya konflik

peran ganda berdampak pada psikologis ibu bekerja seperti mengalami kecemasan, depresi, serta rendahnya tingkat kepuasan hidup. Penelitian dilakukan Fridayanti dan Yulinar (2021) menemukan tingginya tingkat *work family conflict* pada wanita yang bekerja.

*Work family conflict* merupakan permasalahan yang seharusnya diatasi dengan baik sebelum menimbulkan efek negatif pada individu, keluarga, dan lingkungan. Dalam mengatasi *work family conflict* pada ibu yang bekerja, dibutuhkan kemampuan untuk bertahan mengatasi masalah dan kesulitan. Stolz (2000) mempopulerkan bentuk kecerdasan dalam mengatasi permasalahan dan kesulitan yakni *adversity quotient*. Stolz (2000) menjelaskan *adversity quotient* sebagai kemampuan atau kecerdasan individu untuk bertahan saat mengatasi segala macam kesulitan dan rintangan hingga bisa menyelesaikan permasalahan dan kesulitan tersebut.

Menurut Stolz (2000), *adversity quotient* mempunyai empat dimensi untuk melihat seberapa besar kemampuan individu dalam mengatasi konflik atau kesulitan. Empat dimensi tersebut dikenal juga dengan *CO2RE* yaitu dimensi *control*, *origin- ownership*, *reach*, dan *endurance*. Ibu bekerja yang memiliki dimensi *control*, pasti bisa mengatasi konflik dan kesulitan yang dihadapi saat menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Dimensi *origin- ownership* yang dimiliki oleh ibu yang bekerja akan membantunya bertanggung jawab ketika menghadapi konflik yang muncul saat menjalankan peran ganda. Selanjutnya, dimensi *reach*, dan *endurance* akan membantu ibu yang bekerja agar tetap fokus pada semua peran yang dijalannya sehingga akan memberikan hasil yang maksimal walaupun terjadi *work family conflict*. Jika ibu yang menjalankan dua peran memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi, maka dimensi *adversity quotient* akan membantu meminimalisir *work family conflict* yang terjadi.

Kemampuan wanita yang bekerja akan membuatnya lebih kuat dalam mengatasi konflik dan kesulitan yang muncul saat menjalani peran ganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Octavia (2013), semakin tinggi tingkat *adversity quotient* pada diri individu maka individu mampu untuk mengatasi kesulitan dalam menjalani dua peran sekaligus. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian dari Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja, yakni semakin tinggi *adversity quotient* yang ada pada diri individu akan menentukan pola-pola perilaku yang dimunculkan dalam merespon konflik dan kesulitan terhadap *work family conflict* yang dialaminya, yang mengakibatkan rendahnya *work family conflict*. Adapun sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* mengakibatkan sulitnya menentukan pola-pola perilaku yang perlu dikembangkan dalam merespon konflik dan kesulitan yang berhubungan dengan *work family conflict* yang dialaminya, yang nantinya akan menyebabkan tingginya *work family conflict* yang terjadi.

Fenomena *work family conflict* juga ditemukan pada penelitian Qwantala (2017), yakni hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda. Hasil analisa pada penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mirza dan Atrizka (2018), dimana ditemukannya hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* berarti semakin tinggi ketahanan individu dalam menghadapi konflik maka akan semakin tinggi tingkat daya juangnya untuk bertahan pada pekerjaan dan mengatasi konflik peran ganda.

Fenomena ini juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Pebrian, dan Indriana (2019) terhadap 158 perawat yang mana menunjukkan nilai koefisien korelasi=0,561 dengan nilai  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa ditemukannya hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kecerdasan adversitas pada perawat rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dimana dukungan sosial rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 31,5% terhadap kecerdasan adversitas. Penelitian lainnya yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zulaikha, Nasir, dan Zuanny (2020), dimana koefisien korelasi sebesar -0,419 dengan  $p=0,000$ , yang merupakan hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family*

*conflict* pada polwan. Artinya semakin tinggi tingkat *adversity quotient* individu maka akan semakin rendah tingkat *work family conflict* yang terjadi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *adversity quotient* pada diri individu maka semakin tinggi *tingkat work family conflict* yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Elvina, Marpaung, Manurung (2021), terhadap guru-guru wanita di Sekolah Kalam Kudus sebanyak 90 orang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan adversitas dengan *work family conflict* yang mana nilai sumbang yang diberikan kecerdasan adversitas terhadap *work family conflict* adalah sebesar 51,1%, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antar variabel kecerdasan adversitas dengan *work family conflict* terhadap guru. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dan Prihartanti (2022) terhadap 170 orang ibu bekerja di Kota Boyolali menemukan bahwa pendidikan formal berimplikasi terhadap kepuasan pernikahan wanita bekerja, dimana semakin tinggi pendidikan formal maka akan semakin rendah tingkat kepuasan pernikahan. Kemudian dari sisi kecerdasan adversitas, semakin tinggi tingkat kepuasan pernikahan maka akan semakin besar tingkat kecerdasan adversitas pada wanita bekerja. Dibuktikan juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Imawati, Umaroh (2022) tentang pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* pada karyawan Rumah sakit ibu dan Anak Aisyiyah. Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai  $r^2$  (R2)=0,410 artinya terdapat 16,8% pengaruh *adversity quotient* terhadap *Work family conflict* pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah dikatakan sebagai metode kuantitatif karena data penenelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2013). Responden dalam penelitian ini yaitu ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak berjumlah 70 orang dengan menggunakan teknik *total sampling* dalam penentuannya. Alat ukur *work family conflict* pada penelitian ini adalah skala yang di dikembangkan oleh Rizal & Fikry (2020) dari Netemeyer, Boles & McMurrian (1996) dan Haslam, et al (2015). Dengan menggunakan dua aspek konflik yaitu konflik bekerja-keluarga (*work-family conflict*), dan konflik keluarga-bekerja (*family-work conflict*). Selain itu, alat ukur *adversity quotient* menggunakan aitem negatif ARP dari Stolz (2000). Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatif menggunakan teknik korelasi *product moment*. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau skala penelitian menggunakan *google form* kepada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-nilai yang diperoleh dari skor rata-rata empirik dan skor rata-rata hipotetik diperoleh dari *work family conflict* dan *adversity quotient* yang telah disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Rata-rata Skor Hipotetik dan Empirik Data *Work Family Conflict* dan *Adversity Quotient***

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Family Conflict</i>	14	70	<b>42</b>	9,33	18	54	<b>38,09</b>	9,45
<i>Adversity Quotient</i>	33	165	<b>99</b>	22	40	153	<b>103,8</b>	19,15



Berdasarkan tabel di 1 atas, dapat dilihat bahwa rata-rata empiris *work family conflict* dari subjek penelitian adalah 38,09, dan rata-rata hipotetik subjek adalah 42. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum skor rata-rata empiris subjek penelitian lebih rendah dari pada rata-rata hipotetik penelitian. Sehingga dikatakan bahwa variabel *work family conflict* cenderung lebih rendah dari perkiraan alat ukur.

Pada variabel *adversity quotient* diperoleh rata-rata empiris 103,8 dan rata-rata hipotetik 99. Ini menunjukkan bahwa rata-rata empiris subjek penelitian lebih tinggi dari pada rata-rata hipotetik penelitian. Sehingga dikatakan bahwa tingkat *adversity quotient* subjek dalam penelitian lebih tinggi dari prediksi alat ukur.

**Tabel 2. Uji Normalitas Skala *Work Family Conflict* dan *Adversity Quotient***

No.	Variabel	SD	Mean	K-SZ	P	Keterangan
1	<i>Work Family Conflict</i>	9,45	38,09	0,567	0,905	Normal
2	<i>Adversity Quotient</i>	19,15	103,86	0,959	0,316	Normal

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa hasil uji normalitas sebaran variabel *work family conflict* diperoleh dari nilai K-SZ=0,567 dan p=0,905 ( $p=0,905 > 0,05$ ). Kemudian hasil uji normalitas sebaran variabel *adversity quotient* diperoleh dari nilai K-SZ =0,959 dan p=0,316 ( $p=0,316 > 0,05$ ). Sehingga memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran normal.

**Tabel 3. Uji Korelasi**

Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> dan <i>Adversity Quotient</i>	-.465**	.000	Berkorelasi

Berdasarkan uji hipotesis tentang hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,465 dan p=0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menandakan H0 ditolak dan Ha diterima atau terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel. Uji hipotesis ini menunjukkan arah korelasi yang negatif, yakni terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat *adversity quotient* pada ibu yang bekerja sebagai perawat maka akan semakin tinggi *work family conflict* yang dialaminya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ibu yang bekerja sebagai perawat yang sudah memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok mengalami tingkat *work family conflict* pada kategori sedang dengan artian secara umum adanya konflik antar peran yang dijalankan di rumah dan di tempat kerja, atau ibu kurang memiliki keseimbangan dalam menjalankan dua peran sekaligus baik dari tuntutan umum, waktu yang dihabiskan, serta tanggung jawab yang dijalankan tanpa mengganggu peran yang lain. Dapat disimpulkan bahwa ibu yang bekerja sebagai perawat yang sudah memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok merasakan adanya *work family conflict* yang menyebabkan tidak seimbangnnya peran pekerjaan dan peran di rumah karena adanya tuntutan dan tekanan yang dihasilkan oleh peran pekerjaan atau peran di rumah, kurang menunjukkan perilaku yang diharapkan keluarga, dan kurang menunjukkan kinerja sebagai perawat yang baik dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dari tuntutan pekerjaan. Menurut Greenhaus, Callanan dan Godshalk (2018), *work family conflict* merupakan konflik yang muncul disebabkan karena tidak seimbangnnya ranah pekerjaan dan keluarga.

Pada aspek *work-family conflict* berada pada skor kategori sedang. Artinya ibu bekerja tidak dapat menyeimbangkan peran di rumah, tekanan dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab yang dijalankan di keluarga karena waktu yang dihabiskan di tempat kerja dimana dalam penelitian ini mayoritas ibu bekerja di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok memiliki jam kerja 8 jam dalam sehari sehingga sisa waktu yang dimiliki kurang efisien untuk berkumpul bersama keluarga apalagi dengan sistem kerja yang terbagi ke dalam 3 waktu yakni *shift* pagi, siang, dan malam. Sedangkan pada dimensi *family-work conflict* berada pada skor kategori rendah dengan artian tidak adanya konflik peran di tempat kerja, pekerjaan rumah seperti mengurus anak, suami dan yang lainnya tidak mengganggu konsentrasi pada pekerjaan dan dapat menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Penelitian ini juga membahas tentang *adversity quotient*. Menurut Stolz (2000), *adversity quotient* mempunyai empat dimensi untuk melihat seberapa besar kemampuan individu dalam mengatasi konflik atau kesulitan. Empat dimensi tersebut dikenal juga dengan *CO2RE* yaitu dimensi *control*, *origin- ownership*, *reach*, dan *endurance*. Berdasarkan pengkategorian setiap dimensinya secara umum berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan ibu yang bekerja sebagai perawat yang sudah memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok sudah memiliki *adversity quotient* dalam menghadapi kesulitannya menjalankan peran ganda, namun belum optimal karena *adversity quotient* yang dimiliki berada pada taraf sedang.

Secara umum subjek penelitian memiliki *adversity quotient* pada tingkat sedang. Subjek dalam penelitian ini digolongkan pada tipe *campers*. Stolz (2000), mengatakan bahwa individu yang memiliki *adversity quotient* sedang disebut sebagai *campers*. *Campers* merupakan tipe individu yang cepat puas dengan apa yang telah dicapainya sehingga mereka cenderung tidak mau mengembangkan potensi yang dimilikinya secara maksimal. Hasil penelitian menggambarkan tingkat *adversity quotient* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok digolongkan pada tipe *campers* yang mana ibu yang bekerja sebagai perawat cukup bertahan dalam menghadapi kesulitan serta cukup mampu memanfaatkan potensi dan kemampuannya ketika menghadapi kesulitan.

Ibu yang bekerja sebagai perawat pada tipe ini cenderung merasa puas dengan hasil yang diperoleh meskipun kurang maksimal. Mereka cenderung nyaman dengan apa yang telah dicapai seperti dengan gaji yang mereka terima, ditambah dengan faktor lamanya mereka mengabdikan pada rumah sakit tersebut membuat mereka nyaman dan merasa cukup. Perawat cepat merasa puas dengan apa yang diusahakan, walaupun sebenarnya usahanya masih bisa ditingkatkan, mereka kurang berani mengambil resiko, namun masih lumayan baik dan relatif lancar dalam menghadapi kesulitan karena mereka akan melakukan sesuatu untuk menghindari kesulitan yang lebih besar. Hal ini sesuai dengan penelitian Prestiana & Dewanti (2012) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya tidak semua perawat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, seringkali mereka merasa lelah secara mental dan emosional, akibat tugas dan tanggung jawab yang berat. Jika pelayanan kepada orang lain tidak diberikan secara langsung oleh rumah sakit, maka akan membebani tekad dan emosi perawat serta memberikan tekanan pada perawat untuk mengalami kejenuhan kerja.

Dimensi *control* berada pada kategori skor sedang. Artinya pada hasil pada hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek penelitian telah memiliki kendali yang baik dalam setiap masalah dan kesulitan yang mereka hadapi dan sebagiannya lagi belum memiliki kendali yang baik terhadap kesulitan dan tantangan yang mereka hadapi saat mengalami *work family conflict*. Menurut Stolz (2000), *control* yang tinggi pada dalam diri individu berdampak pada tindakan atau respon yang dilakukan individu tentang harapan dan idealitas untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walaupun keadaan yang dihadapi terasa sulit. Ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok memiliki kendali yang cukup baik dalam menghadapi kesulitan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja dan pemberian pelayanan keperawatan. Mereka cenderung

berusaha dengan maksimal dan cekatan hal ini juga di picu oleh tuntutan dalam bekerja sebagai perawat.

Dimensi *origin-ownership* berada pada skor kategori sedang. Artinya pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek mulai bertanggung jawab terhadap peristiwa-peristiwa yang dialami di dalam hidupnya. Stolz (2000), menyebutkan semakin tinggi dimensi *origin-ownership* dalam diri individu semakin besar kemungkinan untuk menilai bahwa kesuksesan sebagai pekerjaan dan kesulitan adalah hal berasal dari luar. Individu dengan *origin-ownership* yang tinggi mencerminkan kemampuan untuk terus berusaha menempatkan tanggung jawab pada tempatnya. Ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan tuntutan pekerjaan karena harus mengutamakan keadaan dan kondisi pasien yang sedang dirawatnya. Mereka memiliki tanggung jawab dalam mejaga pasien secara berkala dan memfokuskan segala kepentingan pasien dalam merawatnya.

Dimensi *reach* dalam penelitian berada pada kategori sedang. Artinya sebagian besar subjek penelitian sudah mampu mengelompokkan setiap masalah yang terjadi dalam hidupnya sehingga suatu masalah yang dialami tidak mengganggu pad aktifitas lainnya. Stolz (2000), menyatakan bahwa individu dengan *reach* yang tinggi memiliki kemampuan untuk membatasi jangkauan masalah dan peristiwa yang dihadapinya. Ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok sudah bisa membatasi kesulitan di dalam kegiatan kesehariannya. Sehingga tuntutan bekerja sebagai perawat tidak mengganggu aktifitas lainnya seperti mengurus rumah tangga dan anak.

Hasil penelitian menunjukkan dimensi *endurance* berada pada kategori sedang. Artinya sebagian besar subjek penelitian sudah memiliki daya tahan yang cukup baik terhadap kesulitan yang dihadapi. Hal ini didukung oleh teori *adversity quotient* yang menyatakan ketika semakin tinggi daya tahan individu, maka individu akan semakin mampu untuk menghadapi berbagai kesulitan serta hambatan yang terjadi dalam hidupnya (Stolz, 2000). Ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok memiliki daya tahan yang cukup baik terhadap kesulitan yang dihadapi. Mereka sudah terbiasa dengan tugas dan tuntutan kerja sebagai perawat. Nofita, Nadapdap, dan Ariswati (2021) berpendapat bahwa *adversity quotient* yang baik ditunjukkan petugas pelayanan kesehatan dapat meningkatkan kepuasan pasien sehingga menghasilkan kepuasan kerja.

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas, maka teori yang telah dijelaskan oleh beberapa para ahli yang berhubungan dengan hasil penelitian ini yang memperlihatkan bahwa *adversity quotient* yang dimiliki ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammada Natsir berada pada kategori sedang dan juga mengalami tingkat *work family conflict* pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang sudah memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok. Penelitian yang dilakukan memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yang mana dalam penelitian Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil hipotesis pada penelitian ini mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut yaitu secara umum tingkat *adversity quotient* dan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok berada pada kategori sedang. Adapun berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak di RSUD Mohammad Natsir Kota Solok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, Lisa D., & Utami, Hamidah N. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2).
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33-48.
- Apriliana, S. (2017). *Subjective well-being ibu yang bekerja memiliki peran ganda*.
- Arfidianingrum, D., Nuzulia, S., & Fadhallah, R. . (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. 3 *DGP*, 2 (2) (2013) *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2), 13–22. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/dcp>
- BPS. (2021). *Berita resmi statistik badan pusat statistik: Distribusi persentase pekerja perempuan menurut jenis pekerjaan*
- Elvina, E., Marpaung, W., & Manurung, Y. S. (2021). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada guru wanita di sekolah Kalam Kudus Mayang Medan. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 67–70. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.93>
- Fridayanti, F., & Yulinar, Y. Y. (2021). Work family conflict dan pengaruhnya terhadap psychological well being pada pekerja pabrik perempuan. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 88-99.
- Gelsema, T.I., Doef, M., Maes, S., Akerboom, S., Verhoeven, C. 2005. Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International Journal of Stress Management 2005, Vol 12., No 3, 222-240*.
- Geofanny, R. (2016). Perbedaan kemandirian anak usia dini ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 464-470.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). Career management for life. In *Career Management for Life*. <https://doi.org/10.4324/978131520599>
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.vli2.972>
- Hasmi, A., H., Khurshid, M., & Hassan., I. (2007). Marital adjustment, stress and depression among working and non-working married women. *Internet Journal of Medical Update*. 2 (1), 19-26.
- Hidayati, Frieda. (2015). Hubungan Antara Self Compassion Dengan Work Family Conflict Pada Staf Markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi UNIP*. 14(2).
- Imelda, J. (2013). Perbedaan subjective well being ibu ditinjau dari status bekerja ibu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1-16.
- Mark, G., & Smith, A.P., 2011. Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *Journal of Health Psychology*, Vol 1, No1, 1-17.
- Mayangsari, D., M., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Mirza, Rina & Atrizka, Dini. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.RM. Djoelham Binjai. *Jurnal Diversita*. Vol.4 No.2. ISSN 2580-6793.
- Motherly. (2020). *Motherly's 2020 state of motherhood survey results*. Retrieved 24 September 2022, from <https://www.mother.ly/news/state-of-motherhood-survey/>
- Moustaka, E., & Constantinidis, T.C. 2010. Sources and effects of work-related stress in nursing. *Health science journal*, Vol 4, No 4, 210-216.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>



- Nofita, M., Nadapdap, T. P., & Asriwati (2021). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Adversity Quotient Perawat Di Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*. Vol. 3, No. 1.
- Nugraha Sumedi P., Octavia, Evi. (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Work-Study Conflict Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*. 1(1).
- Nurhidayah, S. 2008. Pengaruh Ibu Bekerja Dan Peran Ayah Dalam Coparenting Terhadap Prestasi Belajar Anak. *Jurnal Soul*. 1(2), 1-14.
- Nurnazirah J., Samsiah M., Zurwina S., & Fauziah N. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2). 309-312.
- Pebrian, J., Indriana, Y. (2019). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap kecerdasan adversitas perawat rawat inap rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 68-75.
- Pratiwi, H, (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Kepuasan Perkawinan Pada Istri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 5 (1), (1-11)
- Pratiwi, P. D., & Prihartanti, N. (2022). The effect of formal education and adversity intelligence on marital satisfaction on working women. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 803–810. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1586>
- Qwanthala, Y. R. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Konflik Peran Ganda Pada Polwan Polda Aceh. Skripsi
- Rizal, G. L., & Fikry, Z. (2020). Relationship of perceived autonomy support with work family conflict in women teachers in Padang City. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 464, 161-165.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Jadi Peluang*. Jakarta : Grasindo
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Yuliana, Imawati, D., Umaroh, S., K. (2022). *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Work Family Conflict Pada Karyawati Di RS Ibu Dan Anak Aisyiyah Samarinda*.
- Zulaikha, S., Nasir, M., & Zuanny, I. P. (2020). *The relationship between adversity Quotient and Work Family Conflict on Police Women in Mapolda based in Aceh*. *ICPsy 2019*, 112–118. <https://doi.org/10.5220/0009438401120118>