

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS*  
DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA GURU  
WANITA YANG SUDAH MENIKAH**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi (S.Psi) Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi  
Agama UIN Raden Intan Lampung**

**Oleh :**

**NANDA ADELIA**

**1831080308**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG**

**TAHUN AKADEMIK 2022 M / 1443 H**

## ABSTRAK

### Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah

Oleh :  
Nanda Adelia

*Work-family conflict* adalah konflik antar peran dimana salah satu peran mengganggu tanggung jawab peran lainnya. *Work-family conflict* sudah menjadi fenomena di masyarakat luas terlebih didalam dunia kerja yang sering dijumpai, tidak sedikit kaum wanita yang ikut berpartisipasi di dunia kerja. *Work-family conflict* yang sering dihadapi oleh kaum wanita yaitu peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga serta peran sebagai tenaga kerja. Wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam mencari nafkah atau membantu dalam memenuhi kebutuhan keluarga dengan pendidikan yang dimiliki dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya di dunia kerja. Untuk dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut tidaklah mudah, bahkan dapat menimbulkan konflik. Dalam menyeimbangkan kedua peran tidak sedikit wanita yang mengalami stres karena kesulitan membagi waktu dan saat menjalankan kedua peran yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita yang bekerja. Kepribadian *hardiness* yaitu ketangguhan menjadi sebuah komitmen yang kuat pada diri sendiri sehingga dapat membuat perilaku yang aktif di sekitar lingkungan serta perasaan yang memiliki makna yang dapat menetralkan efek negatif dari stres.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 133 guru di Perguruan Tamansiswa Cabang Teluk Betung dengan jumlah sampel sebanyak 41 guru wanita yang sudah menikah yang berstatus sebagai guru honorer, dipilih menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan skala *work-family conflict* berjumlah 30 aitem (Cronbach's  $\alpha = 0,721$ ), skala kepribadian *hardiness* 24 aitem (Cronbach's  $\alpha = 0,855$ ). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis *product moment* dibantu dengan *software* Jasp Versi 0.16.1.0 *for windows*.

Data analisis menunjukkan hasil sebagai berikut  $R_{xy} = -0,700$  dan  $P = 0,000$  ( $P < 0,01$ ), yang berarti semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah *work-family conflict* yang dialami. Sebaliknya semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi *work-family conflict* pada guru wanita yang sudah menikah yang berstatus honorer. Hasil yang didapat bahwa kepribadian *hardiness* memiliki sumbangan efektif sebesar 34,3% terhadap *work-family conflict* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

*Kata Kunci : Work-Family Conflict, Kepribadian Hardiness.*

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Adelia  
NPM : 1831080308  
Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Bandar Lampung, 10 Juni 2023  
Yang menyatakan,



Nanda Adelia  
1831080308



**KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
 PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat: Jl. Terboyo II, Endro Suramin Sukarame Bandar Lampung, Telp: (0722) 701931, 780431

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah*  
 Nama : Nanda Adelin  
 NPM : 1831080308  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyah  
 Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri  
 Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Yusafriada Rasyidin, M.Ag  
 NIP. 196008191993032001

Intan Islamia, M.Sc  
 NIP. 199303182018012002

Mengetahui  
 Ketua Program Studi Psikologi Islam

Drs. M. Nursalim Malay, M.Si  
 NIP. 1963010119990310001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

**Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **“Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah”** disusun oleh **Nanda Adelia NPM : 1831080308** Program Studi Psikologi Islam. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama telah dimunaqsyahkan pada tanggal : **10 Juli 2023.**

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang : Dr. Shonhaji, M.Ag**

**Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi**

**Penguji Utama : Annisa Fitriani, S.Psi, MA**

**Penguji Pendamping I : Dra. Yusafriada Rasyidin, M.Ag**

**Penguji Pendamping II : Intan Islamia, M.Sc**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**



**Dr. Ahmad Isaeni, M.A**  
NIP. 194302000031001

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”*

(Q.S Al-Insyirah :6)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

*“Allah tidak membebani seseorang diluar kemampuannya”*

(Q.S Al-Baqarah : 286)



## PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT karena telah memberikan kesempatan kepada saya untuk hadir ditengah-tengah orang-orang yang selalu memberikan do'a, semangat, dan dukungan, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati skripsi saya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Alm. Bapak Harjo dan Ibu Elmawati. Terimakasih telah merawatku, menjagaku, membimbingku, mengasihiku, dan selalu mendukung apapun yang aku lakukan sampai saat ini. Berkat do'a bapak dan ibu bisa menghantarkan ku sampai pada titik ini.
2. Kakak ku Eka Septiyowati, Dedi Mardianto, dan Reni Anggraini, terimakasih atas semangat yang telah diberikan. Juga kepada keponakan ku tersayang Aryo Bimo, Fahri Harjo Laksono, Indah Septiyani, Hafiz Wijayanto, Abizar Aqila Pratama, M.Rafa Azka Putra, dan Aulia Izzatunisa yang selalu jadi penghiburku.

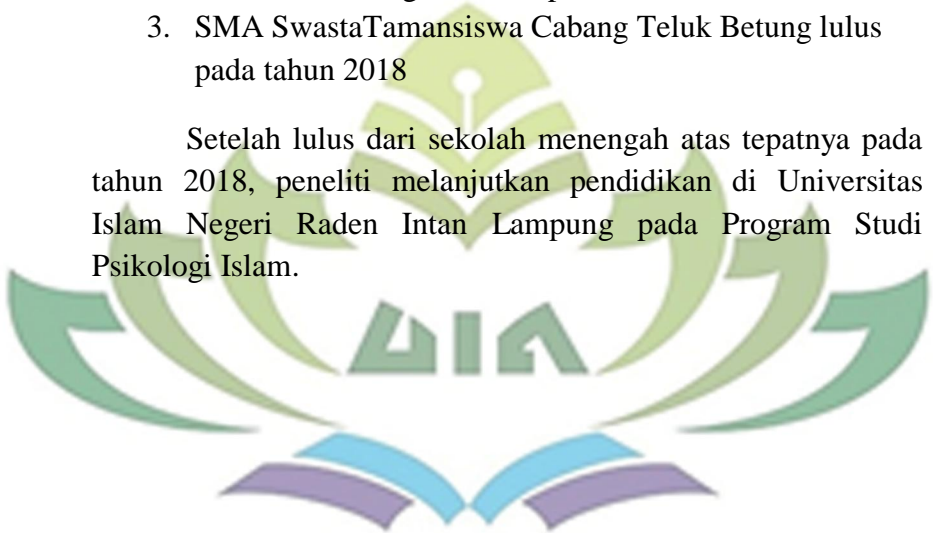


## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Nanda Adelia, lahir di Panjang, Bandar Lampung pada tanggal 29 Agustus 2000. Peneliti merupakan anak ke 4 dari 4 bersaudara dari pasangan Alm. Bapak Harjo dan ibu Elmawati. Berikut ini riwayat pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti :

1. SD Swasta Dwi Warna Panjang lulus pada tahun 2012
2. SMPN 30 Serengsem lulus pada tahun 2015
3. SMA Swasta Tamansiswa Cabang Teluk Betung lulus pada tahun 2018

Setelah lulus dari sekolah menengah atas tepatnya pada tahun 2018, peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Program Studi Psikologi Islam.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan serta petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangatlah dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu pada penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta arahan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan moril maupun materil. Oleh sebab itu dengann segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi dan Ibu Annisa Fitriani, S.psi., MA selaku Sekertaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuludiin dan Studi Agama Universitas Islam Raden Intan Lampung yang telah bersabar dalam membantu dan menyiapkan persyaratan surat-surat serta selalu memberikan yang terbaik kepada seluruh mahasiswa Prodi Psikologi Islam serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam urusan perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.

3. Ibu Yusafriada Rasyidin, M.Ag selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Intan Islamia, M.Sc selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk mendampingi peneliti, memberikan arahan dan semangat dan memperbaiki segala bentuk kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh keikhlasan dan kesabaran serta dedikasi yang luar biasa untuk peneliti.
4. Bapak dan ibu dosen tim penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya sehingga bersedia untuk memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu peneliti terkait proses administrasi dan memberikan informasi perkuliahan kepada peneliti.
7. Para guru di Perguruan Tamansiswa Cabang Teluk Betung yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengisi skala pada penelitian ini.
8. Keluarga besar terkhusus orang tua saya dan kakak-kakak yang tersayang dan paling saya cintai yang sudah memberikan do'a, motivasi dan semangat kepada peneliti sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Untuk Nandi Arya Wardhana yang selalu berusaha memberikan dukungan dan membantu peneliti selama proses pengerjaan skripsi.

10. Sahabat-sahabat ku tersayang Jihan Claudya Monica, Indri Noprikasari, Chyntia Yuniarta, Amelia Imelda, dan Adinda Dwi Prasasti terimakasih sudah menemani hari-hari ku menjadi lebih berwarna dan lebih semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat ku tercinta Fera Alvionita, Fatimah Fitri Annisa, Tina Armiana, Maouly Arumdati, dan Fita Ulli Erica terimakasih sudah memberikan dukungan dan juga menemani penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berperan membantu peneliti baik dalam hal moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Dan yang paling utama, terimakasih untuk diri saya sendiri yang sudah menjadi pribadi yang memberikan hal positif untuk diri ini sehingga menjadi pribadi yang semangat untuk bertahan dalam hal apapun.

Peneliti berharap kepada Allah SWT, semoga dengan apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan akan menjadi pahala dan amal kebaikan serta mendapat kemudahan dari Allah SWT.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTARLAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	16
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian.....	16
E. Penelitian Terdahulu .....	17
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. <i>Work-Family Conflict</i> .....	22
1. Pengertian <i>Work-Family Conflict</i> .....	22
2. Aspek-aspek <i>Work-Family Conflict</i> .....	23

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i> .....	25
4. <i>Work-Family Conflict</i> dalam perspektif islam .....	26
B. Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	32
1. Pengertian Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	32
2. Aspek-aspek Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	33
3. Fungsi Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	34
C. Hubungan antara kepribadian <i>Hardiness</i> dengan <i>Work-Family Conflict</i> .....	34
D. Kerangka Berfikir.....	37
E. Hipotesis.....	38

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi .....	39
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	39
a. <i>Work-Family Conflict</i> .....	39
b. Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	39
2. Definisi Operasional.....	40
a. <i>Work-Family Conflict</i> .....	40
b. Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	40
B. Subjek Penelitian.....	41
1. Populasi .....	41
2. Teknik Sampling .....	42
3. Sampel .....	43
C. Metode Pengumpulan Data .....	46
1. Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	46
2. Skala Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	47
D. Validitas dan Reliabilitas .....	50
1. Validitas .....	50
2. Reliabilitas.....	50
E. Teknik Analisis Data.....	50

### **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	52
--	----

1. Orientasi Kanchah .....	52
2. Persiapan Penelitian .....	53
3. Pelaksanaan Try Out (Uji Coba Alat Ukur) .....	54
4. Seleksi Dan Reliabilitas Instrumen .....	55
5. Penyusunan Skala Penelitian.....	59
B. Pelaksanaan Penelitian .....	61
1. Penentuan Subjek Penelitian .....	61
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	62
3. Skoring .....	62
4. Karakteristik Responden .....	62
C. Analisis Data Penelitian .....	70
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	70
2. Kategori Skor Variabel Penelitian.....	71
3. Uji Asumsi.....	76
4. Uji Hipotesis.....	82
5. Sumbangan Efektif.....	82
D. Pembahasan.....	84

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	89
B. Rekomendasi .....	90

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel.1 Populasi .....	42
Tabel.2 Sampel Penelitian Guru Wanita Yang Sudah Menikah .....	45
Tabel.3 Blue Print Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	47
Tabel.4 Blue Print Skala Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	49
Tabel.5 Hasil Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Skala WFC ....	56
Tabel.6 Hasil Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Skala Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	58
Tabel.7 Distribusi Aitem Skala WFC Setelah Di Uji Coba...	59
Tabel.8 Distribusi Aitem Skala Kepribadian <i>Hardiness</i> Setelah Di Uji Coba .....	60
Tabel.9 Deskripsi Data Penelitian.....	71
Tabel.10 Rumus Norma Kategorisasi .....	72
Tabel.11 Kategorisasi Skor Skala WFC .....	72
Tabel.12 Kategorisasi Skor Skala Kepribadian <i>Hardiness</i> ....	74
Tabel.13 Hasil Uji Normalitas .....	77

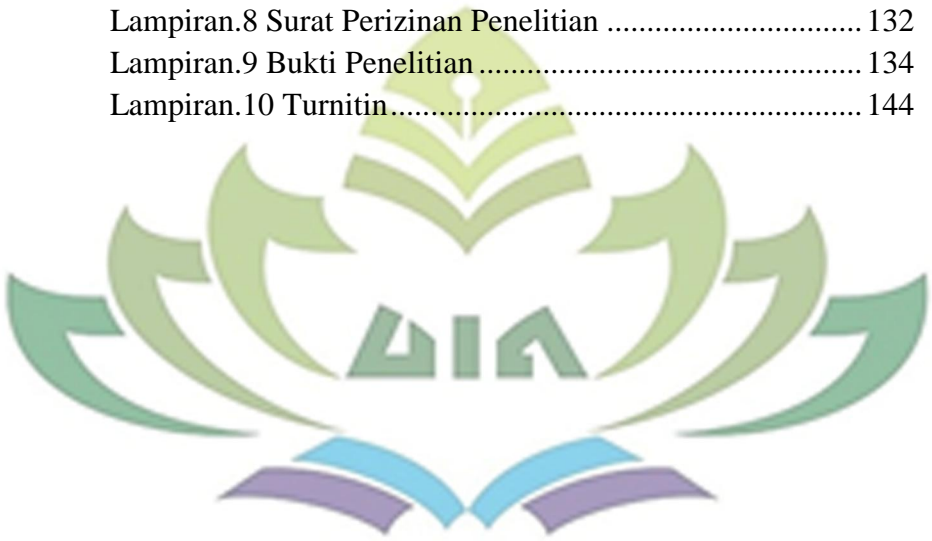


## DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Kerangka Berfikir .....	37
Gambar.2 <i>Pie Cart</i> Jumlah Anak.....	63
Gambar.3 <i>Pie Cart</i> Usia Responden.....	64
Gambar.4 <i>Pie Cart</i> Pendidikan Terakhir Responden .....	65
Gambar.5 <i>Pie Cart</i> Lama Bekerja Sebagai Guru Honorer ....	66
Gambar.6 <i>Pie Cart</i> Pendapatan Perbulan Responden.....	67
Gambar.7 Diagram Lingkaran Kategorisasi Skor Variabel WFC .....	73
Gambar.8 Diagram Lingkaran Kategorisasi Skor Variabel Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	75
Gambar.9 Hasil Uji Normalitas Visual WFC .....	78
Gambar.10 Hasil Uji Normalitas Visual Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	78
Gambar.11 Q-Q Plots Variabel WFC .....	79
Gambar.12 Q-Q Plots Variabel Kepribadian <i>Hardiness</i> .....	79
Gambar.13 Patrial Regresion Plots .....	80
Gambar.14 Residuals vs. Predicted .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.1 Rancangan Skala Penelitian .....	98
Lampiran.2 Validitas Dan Reabilitas Hasil Uji Coba Skala	108
Lampiran.3 Skala Penelitian .....	116
Lampiran.4 Tabulasi Data Penelitian.....	122
Lampiran.5 Hasil Uji Asumsi .....	125
Lampiran.6 Hasil Uji Hipotesis .....	128
Lampiran.7 Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif ...	131
Lampiran.8 Surat Perizinan Penelitian .....	132
Lampiran.9 Bukti Penelitian.....	134
Lampiran.10 Turnitin.....	144



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keluarga adalah bagian dari kelompok sosial terkecil yang berada di masyarakat, dalam keluarga semua kegiatan dimulai. Keluarga adalah suatu kesatuan sosial yang diikuti oleh hubungan darah antara satu dengan yang lainnya. DeGenova (2008) menyatakan bahwa keluarga adalah kelompok orang yang disatukan dalam ikatan pernikahan, hubungan darah, adopsi, dan hubungan seksual espresif lainnya dimana orang dewasa saling bekerjasama secara finansial untuk saling mendukung kebutuhan keluarga. Dalam kehidupan keluarga, ayah dan ibu memiliki peran sebagai orang tua dari anak. Pekerjaan pria maupun wanita, dan peran keluarga berfungsi sebagai sebuah sistem, dimana masing-masing komponennya saling mempengaruhi satu sama lain (Pleck, 1977). Crawford & Unger (2004) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki peran sosialnya masing-masing yang berbeda-beda dalam masyarakat, bahkan tak jarang manusia memiliki beberapa peran yang harus dijalani dalam waktu bersamaan.

Dalam upaya mencapai kesejahteraan, keluarga juga tidak terlepas dari adanya tantangan. Salah satunya berupa tekanan, baik tekanan sosial maupun tekanan psikologis. Lingkungan dimana keluarga menetap turut mempengaruhi kondisi dan perkembangan keluarga (Islamia et al., 2019).

Beberapa tahun belakangan ini organisasi atau perusahaan sudah banyak yang lebih memilih untuk

mempekerjakan wanita dibandingkan dengan laki-laki, hal ini karena wanita merupakan pekerja yang teliti, tekun, hati-hati, menerima apa adanya, prestasi mereka jauh lebih bagus dibandingkan dengan laki-laki dalam jenis pekerjaan tertentu. Terlihat bahwa tidak ada sektor public yang belum dimasuki oleh kaum wanita sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha dan politisi (Apollo & Cahyadi, 2012). Alasan mendasar yang membuat seorang wanita yang sudah berkeluarga bekerja yang mendorong mereka harus meninggalkan rumah tangga dan keluarganya untuk waktu tertentu yaitu, untuk menambah penghasilan keluarga, karena faktor psikologis seperti ingin menghindari perasaan ketergantungan dari suaminya, menghindari rasa jenuh, mengisi waktu luang, ketidakpuasan dalam pernikahan, memiliki minat atau bakat tertentu yang ingin dimanfaatkan, dan untuk mendapatkan status demi pengembangan diri. Namun terdapat akibat yang dirasakan oleh wanita bekerja yaitu wanita tidak selalu ada saat ia sangat dibutuhkan (seperti, anak yang mendadak sakit, jatuh atau kecelakaan), kebutuhan dalam keluarga tidak dapat terpenuhi (seperti, suami yang menginginkan masakan istrinya, ketika anak pulang dari sekolah ingin menceritakan pengalamannya pada ibu), wanita akan lelah dan saat pulang bekerja ia tidak memiliki waktu dan tenaga untuk bermain dengan anak atau untuk menemani suami ketika dihadapkan dengan kegiatan-kegiatan tertentu (Latuny, 2012).

Hal ini juga tentunya menunjukkan eksistensi dari wanita Indonesia dalam pekerjaan sudah diakui diberbagai bidang, salah satunya dalam bidang pendidikan. Guru merupakan profesi yang banyak di minati dan ditekuni oleh wanita-wanita di Indonesia. Mulai dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat sekolah menengah atas dan

kejuruan terdapat guru wanita. Meski banyak wanita yang memilih untuk menjadi guru tetapi profesi guru ini memiliki beban kerja yang sulit, faktor yang menyebabkan beban kerja pada guru adalah prosedur yang lebih formal dalam melakukan pekerjaan, sehingga para guru mengalami kesulitan dalam merencanakan pekerjaan mereka sendiri. Seorang guru juga memiliki tugas untuk menambah pengetahuan dan perkembangan sosial-emosional peserta didik karena hal itu akan meningkatkan tuntutan profesi sebagai guru (Peeters & Rutte, 2005).

Profesi tenaga pendidik atau seorang guru ada yang menjadi guru tetap dan ada juga yang menjadi guru tidak tetap atau biasa disebut dengan guru honorer. Wanita menjalankan perannya sebagai istri, ibu, dan wanita pekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ingin memiliki pekerjaan, bentuk pengabdian kepada masyarakat, mencerdaskan generasi muda melalui pendidikan. Meskipun pendapatan dari profesi guru honorer tidak sebanding dengan pekerjaannya tetapi semangat untuk terus bekerja dengan baik mendidik generasi muda akan terus berjalan dengan baik meskipun motivasi kerja pada setiap guru honorer berbeda.

Guru berstatus honorer atau PNS hanya dibedakan dari nominal penghasilan. Beban kerja dan tanggung jawab tak ada beda, terlepas dari hal tersebut disatu beban kerja yang sama dengan guru ASN, bahkan terkadang lebih, sementara disisi lain kesejahteraannya jauh di bawah UMR. Guru honorer dengan segala keterbatasannya dituntut profesional dalam menjalankan tugas. Sementara di luar sana, setelah kembali kerumah, bertemu dengan keluarga, yang butuh pemenuhan ini dan itu terutama kebutuhan pokok harus memeras otak untuk

mencari tambahan penghasilan. Bahkan tidak sedikit yang bahkan harus berhutang (Asbari et al., 2020).

Konsekuensi yang di alami guru seperti beban mengajar guru disekolah semakin bertambah, belum lagi tugas yang lain seperti piket, walikelas, pembimbing ekstrakurikuler, pekerjaan administratif dan kegiatan lain. Kemudian, hal ini bisa menjadi penyebab guru mengalami kekecewaan, rasa bosan, tertekan, apatis terhadap pekerjaannya, serta merasa terjebak dengan tugas-tugas rutin tersebut, dan jika terjadi terus-menerus akan menguras energi (Maslach, 2017). Seseorang yang mengalami kelelahan secara emosional yang akhirnya mereka merasa tidak mampu untuk memberikan pelayanan secara psikologis ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional.

Wanita yang memiliki peran sebagai orang tua sekaligus pekerja diluar rumah tidak lagi menjadi suatu yang langka tetapi telah menjadi suatu yang sangat umum, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) persentase jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2021 di Indonesia tercatat sebesar 53,34%, angka pekerja wanita pada tahun 2021 mengalami sedikit kenaikan dibandingkan pada tahun 2020, yaitu 52,13% dan pada tahun 2019 sebesar 51,81%. Secara umum wanita dapat mengalami stres psikologi lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Wanita mengalami konflik peran dikarenakan peran laki-laki dalam mengurus rumah tangga dan pengasuhan anak memiliki keterbatasan, wanita yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga dalam mengambil keputusan tentunya mempunyai tantangan tersendiri. Bahwa wanita yang bekerja akan memiliki waktu yang lebih sedikit dalam mengurus tugasnya sebagai ibu rumah tangga

dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja atau menjadi ibu rumah tangga saja.

Wanita menunjukkan bahwa perannya ketika menjadi tenaga kerja sangat potensial, karena wanita bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja tetapi, dapat memperluas wawasan dan mengembangkan dirinya. Khususnya pada wanita yang sudah menikah yang memilih bekerja untuk membantu perekonomian keluarga yang saat ini jumlahnya semakin bertambah. Salah satunya pada ibu rumah tangga yang berperan ganda juga di Perguruan Taman Siswa Cabang Teluk Betung yang terdiri dari bagian TK, SD SMP, SMA, SMK, dan STM serta Yayasan Pendidikan Panjang Lampung terlihat disetiap bagian pengajar maupun staf tersebut terdapat wanita yang menjadi bagian dari tenaga kerja. Hal ini, tentunya yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dikarenakan wanita yang sudah menikah akan memiliki dua peran yang akan dijalani dalam waktu yang bersamaan, peran pertama sebagai guru untuk membantu mencari nafkah dengan bekerja dan peran kedua sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus keluarga dirumah. Jika kedua peran tersebut tidak dapat dijalani secara baik maka akan menimbulkan konflik peran pada wanita yang menjalaninya.

Kebutuhan ekonomi yang mendesak dan mengharuskan seorang istri ikut bekerja untuk mencari nafkah dikategorikan sebagai salah satu kondisi darurat yang membolehkan seorang wanita untuk keluar dari rumahnya, karena nafkah keluarga harus terpenuhi. Selama wanita dan pekerjaannya memenuhi syarat-syarat seperti senantiasa menjaga kehormatan diri, selalu menjaga tuntutan agama, pekerjaan yang baik dan

terhormat, maka tidak ada alasan untuk tidak memperbolehkan wanita bekerja ataupun berkarir. Wanita mampu bersaing maupun berkarir dengan baik sebagaimana mereka tetap mampu mempertahankan dan menjaga kehormatannya dengan melaksanakan tugas-tugasnya sebagai wanita sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Qasas ayat 23;

وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْكُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمْ  
 أَمْرَاتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصَدِرَ الرِّعَاءَ وَأَبُونَا  
 شَيْخٌ كَبِيرٌ

Artinya : “ Dan tatkala ia sampai di sumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang sedang menghambat (ternaknya). Musa berkata: "Apakah maksudmu (dengan berbuat begitu)?" Kedua wanita itu menjawab: "Kami tidak dapat meminumkan (ternak kami), sebelum penggembala-penggembala itu memulangkan (ternaknya), sedang bapak kami adalah orang tua yang telah lanjut umurnya"(Qs. Al-Qashash ayat 23-24).

Ketika sampai pada sumber air penduduk Madyan, Musa mendapati banyak sekali rombongan dari bermacam-macam golongan manusia tengah memberi minum ternak mereka. Agak rendah dari tempat mereka itu, Musa melihat dua orang wanita menggiring kambing gembalanya bergerak menjauhi sumber air. Kepada kedua wanita itu, Musa bertanya, “mengapa kalian berdua malah menjauhi sumber air ini?” mereka menjawab, “kami tidak bisa berdesak-desakan. Kami akan menunggu para penggembala itu selesai memberi minum piaraan mereka. Ayah kami sudah tua renta tidak mampu lagi



mengembalikan dan memberi minum ternak kami. Hal ini dilakukan karena mereka tidak memiliki saudara laki-laki, sedangkan ayah mereka sudah tua sehingga tidak mampu, kisah yang diceritakan dalam ayat tersebut mencerminkan perilaku kedua wanita tersebut yang berusaha untuk tidak berkumpul bersama penggembala lainnya. Tujuannya tentu agar tidak berdesak-desakan dan bercampur dengan mereka. (Shihab, 2002).

Wanita pekerja yang berada dalam situasi peran ganda hadir dari macam-macam jenis pekerjaan, salah satunya yaitu guru. Semakin banyak wanita yang memilih profesi sebagai guru, dikarenakan menjadi guru ibarat sebagai suatu profesi yang mempunyai fleksibilitas waktu, tuntutan yang tidak terlalu tinggi dan kesejahteraan yang memadai maka dari itu dirasa mudah bagi guru untuk mengelola situasi peran ganda. Tetapi nyatanya seiring berjalannya waktu, tuntutan pada kualitas guru semakin tinggi. Disebabkan oleh semakin tingginya waktu yang diluangkan guru dalam keluarganya hal ini tentunya dalam keluarga sudah terdapat kerja sama dengan anggota keluarga serta pembagian tugas dan tanggung jawab antara mereka. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya : “dan orang-orang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebagian yang lain, mereka menyeru yang Ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan sholat, menunaikan zakat dan mereka Ta’at pada Allah dan Rasulnya(Q.S At-Taubah 9:71).”

Orang-orang Mukmin, laki-laki dan perempuan, saling mencintai dan menolong satu sama lain. Dengan dasar keimanan, mereka menyuruh untuk melakukan apa yang diperintahkan oleh agama mereka yang benar, melarang apa yang dilarang oleh agama, mengerjakan salat pada waktunya, membayar zakat untuk orang yang berhak menerima pada waktunya, mematuhi perintah Allah dan Rasul-Nya, dan menjauhi larangan Allah dan Rasul-Nya. Merekalah yang akan selalu berada dalam rahmat Allah. Allah sungguh Mahakuasa untuk mengayomi mereka dengan kasih sayang-Nya, dan Mahabijaksana dalam pemberian-Nya (Shihab, 2009).

Guru wanita tidak hanya dituntut sebagai seorang pendidik yang layak mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, namun juga sebagai penjaga moral bagi anak didiknya, bahkan para guru juga banyak yang mengemban tanggung jawab sebagai orang tua kedua setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global. Bersamaan dengan itu, dalam rumah tangga guru wanita juga senantiasa dituntut untuk dapat berperan sebagai istri dan ibu yang baik bagi suami dan anak-anaknya. Para guru wanita yang telah menikah tidak jarang telah ditempatkan memiliki peran ganda bahkan multifungsi. Macam-macam tekanan yang dialami oleh guru seperti, adanya tugas-tugas dari sekolah yang belum selesai atau tugas dari kepala sekolah yang harus segera dikumpulkan perlu dikerjakan dirumah dan lembur membuat waktu untuk keluarga tersita. Oleh sebab itu guru wanita yang telah berkeluarga harus mampu menyeimbangkan antara pekerjaan sebagai guru dan sebagai ibu rumah tangga (Firdausya, 2017).

Beberapa peneliti mengatakan bahwa profesi guru sudah diakui secara internasional sebagai salah satu profesi yang memiliki tingkat stres tertinggi Hakanen, Bakker, & Schaufeli (2006). Profesi sebagai guru memerlukan minat seseorang dalam mengabdikan karena, bekerja menjadi seorang guru bukan suatu hal yang mudah untuk dijalani terdapat beberapa tanggung jawab moral yang dijalani seorang guru. Beban kerja yang dialami oleh seorang guru tidak akan pernah terlepas dari masalah akademik anak didiknya, guru diharapkan dapat mengerti karakter dari setiap anak sampai ia dapat memahami dan dapat membantu dalam proses mendidik. Sebagai guru juga diharapkan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, ia juga harus mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Saat ini, kemajuan teknologi berkembang sangat cepat. Misalnya saja internet yang merupakan salah satu bentuk kemajuan di bidang teknologi. Semakin cepat perkembangan internet maka semakin banyak pula pengguna internet. Melalui internet, akses informasi bahkan dari seluruh dunia dengan mudah bisa didapatkan. Peningkatan pengguna internet juga terjadi di Indonesia (N.N & Islamia, 2021).

Situasi saat ini standar pendidikan sudah mengalami perubahan kurikulum pembelajaran dari kurikulum 2006 menjadi kurikulum 2013. Maka wanita yang berprofesi guru pada saat ini terlebih yang sudah berumah tangga akan memiliki resiko untuk mengalami stres. Stres kerja yang disebabkan oleh *work-family conflict* besarnya tekanan akan menjadi *stressor* untuk individu mengalami stres dan akan dapat menimbulkan penyakit disebabkan oleh gejala perilaku stres kerja. Adanya fenomena stres kerja pada guru wanita yang sudah berumah tangga yaitu, gejala-gejala perilaku meliputi sakit kepala, mudah lelah,

mudah marah, sulit berkomunikasi, merasa cemas atau panik, sulit tidur, masalah yang berulang, tingkat percaya diri yang menurun, dan mudah bosan (Azkiyati, 2018). Jika masalah ini tidak segera ditangani dengan baik maka dapat mengganggu pikiran seseorang dan akan menimbulkan ketegangan dalam hidup seseorang yang biasa disebut dengan stres. Individu yang sedang mengalami perasaan negatif atau perasaan yang tidak enak akan berpeluang pula untuk melakukan perilaku agresif (S.H et al., n.d.).

Ketika seseorang mencoba untuk menyeimbangkan tuntutan pada kedua peran maka akan timbul sebuah *work-family conflict*, wanita yang bekerja akan mengalami stress dan produktifitas kerja individu akan menurun. Wanita akan mengalami gangguan kesehatan mental dan turnover (Panatik, Badri, Rajab, Rahman, & Shah, 2011). Mihelic & Tekavcic (2013), mengatakan *Work-Family Conflict* dapat menyebabkan rendahnya tingkat kesehatan fisik dan macam-macam gangguan kesehatan fisik seperti perilaku depresif, akan mengalami kesulitan tidur, tingginya kolestrol, menurunnya stamina, kelelahan, serta obesitas. Tuntutan kedua peran yang terlalu berat akan memunculkan beberapa konflik yang dihadapi oleh pekerja wanita dan menimbulkan rasa putus asa. sedangkan sebesar apapun kesulitan yang dihadapi, manusia tidak boleh berputus asa, sesuai Firman Allah dalam Qs. Yusuf 87 :

يٰٓبَنِيَّ اٰذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَ اٰخِيْهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ ۗ  
 اِنَّهٗ لَا يٰٓاْيَسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْاَلْفُوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya : “Hai anak-anaku, pergilah kamu, dan carilah berita atau informasi tentang Yusuf dan

*saudaranya dan jangan kamu patah semangat atau berputus asa dari rahmat Allah. Bahwa sesungguhnya tiada berpatah semangat atau berputus asa dari rahmat Allah, terkecuali kaum yang kafir (Q.S Yusuf 12:87).”*

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa guru wanita yang sudah menikah pada hari Senin, 20 Juli 2022 yaitu terdapat beberapa fenomena terkait dengan *work-family conflict*. Subjek pertama yang berinisial M sudah memiliki empat anak mengungkapkan bahwa subjek mengalami *work-family conflict* dikarenakan profesinya sebagai guru ia harus menyiapkan semua keperluan anak dan suami di malam hari dimana pada saat malam hari adalah waktunya untuk beristirahat. Ketika ia bekerja anak yang tertua diminta untuk membantu dalam mengurus rumah dan adik – adiknya sampai ia pulang atau selesai mengajar. konflik lainnya yaitu ketika menghadapi macam – macam karakter siswa/siswi guru yang dituntut untuk merubah mereka menjadi lebih baik lagi terkadang sisa pusing masih terbawa sampai rumah.

Wawancara selanjutnya pada guru wanita yang sudah menikah oleh subjek kedua berinisial D menjelaskan bahwa ia merasakan *work-family conflict* ketika ia dihadapkan dengan beban kerjanya sebagai guru membuatnya kurang meluangkan waktu untuk keluarganya dikarenakan ia merasa kesulitan dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan ia bekerja 12 jam dan tidak hanya mengajar di 1 sekolah saja tetapi bercabang. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan pada subjek ketiga berinisial A, bahwa kesulitan yang subjek hadapi yaitu kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dan sering merasakan

kelelahan fisik tetapi tetap ada salah satu yang diutamakan ketika semua harus tetap berjalan dan ketika ia sakit jika memang tidak memungkinkan maka akan izin begitupun sebaliknya jika mampu ia tetap masuk dan mengajar.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa guru wanita yang sudah menikah mengalami beberapa masalah seperti, kurangnya waktu untuk beristirahat, kesulitan dalam membagi waktu ketika dihadapkan dengan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, dan juga subjek mengalami kelelahan fisik yang disebabkan oleh *work-family conflict* tapi di sisi lain para ibu yang bekerja sebagai guru honorer ini juga memiliki pendapat yang sama yaitu bahwa menjadi guru juga merupakan hal yang menyenangkan karena mereka merasa tertantang dengan profesi ini dimana guru dituntut untuk membentuk karakter anak menjadi lebih baik dan memberikan motivasi agar anak bersemangat untuk belajar dalam menimba ilmu, dan hal baik lainnya.

*Time-based conflict* merupakan kesulitan seorang guru honorer wanita yang berkeluarga dan sudah memiliki anak serta bekerja diluar rumah adalah pembagian waktu. Bekerja sebagai guru honorer hampir *full time* sehingga kesulitan dalam membagi waktu tentu saja berdampak pada pola asuh anak. Dimana dalam ekonomi yang terbatas, tentu saja mereka tidak bisa menitipkan anak pada penitipan anak yang tentunya membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Pada kondisi seperti demikian anak dititipkan kepada anggota keluarga terdekat seperti ibu atau adik/kakak dari guru honorer tersebut sehingga ikut terlibat selama ibu bekerja sehingga kurangnya peran dari sang ibu kepada anak. *Strain-based conflict* bahwa pada kenyataanya semakin besar penghasilan seseorang maka

semakin besar pula kemungkinan munculnya konflik. Dengan bekerja seorang ibu rumah tangga mempunyai penghasilan meskipun jumlahnya tidak besar. Perannya sebagai pekerja inilah yang terkadang berdampak pada keharmonisan keluarga baik secara langsung atau tidak langsung. Misalnya penghasilan yang diperoleh saat bekerja membuat ibu rumah tangga merasa mempunyai pegangan yang dapat dijadikan jaminan untuk mengajukan hutang dan semakin lama menjerumuskan dalam lingkaran hutang sehingga bukannya membuat perekonomian keluarga membaik justru karena besarnya hutang daipada penghasilan akan membuat ekonomi semakin sulit. *Behavior-based conflict* adanya peran yang lebih dominan di dalam keluarga dari seorang ibu rumah tangga. Hal ini terjadi karena ibu rumah tangga merasa dirinya memiliki kekuasaan yang lebih besar yang bersumber dari penghasilannya selama bekerja menjadi sumber pendapatan utama dalam dirinya (Asbari et al., 2020).

Bahwa fenomena *work-family conflict* terkait dengan profesi guru wanita yang memiliki tanggung jawab disekolah sering sekali tidak selesai dan harus dibawa pulang kerumah, tanggung jawab tersebut seperti memeriksa pekerjaan rumah siswa, ulangan harian, ulangan tengah dan akhir semester, menyusun perangkat pembelajaran, dan menyiapkan materi (belajar kembali) untuk bahan ajar siswa (Julianty & Prasetya, 2016). Wanita yang berprofesi sebagai guru sekaligus istri dan ibu memiliki tanggung jawab yang besar dalam kehidupan keluarganya karena disebabkan oleh wanita yang merupakan pelaku utama berperan sebagai pelayanan yang dilakukan dirumah, yaitu megurus rumah dan anak-anak (Çopur, 2011). Peran guru yang diemban oleh wanita yang sekaligus menjadi istri dan ibu beban kerja yang

ditanggungnya sering menimbulkan tekanan ketika akan memenuhi tugas dari peran pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini akan menyebabkan profesi guru dapat mengalami stres kerja yang tinggi.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua tugas guru wanita yang harus dijalani wanita ini sering disebut dengan *work-family conflict*. Terdapat beberapa tuntutan peran saat menjalani profesi sebagai guru sekaligus ibu rumah tangga, tuntutan peran di salah satu peran akan mengganggu tuntutan peran lainnya. Situasi ini jika tidak di hadapi dengan tepat dan bijak, maka akan menimbulkan terjadinya konflik dalam kehidupan (Rosita, 2014). Situasi konflik peran ini sangat mungkin terjadi pada guru wanita karena memiliki tugas lebih besar dalam mengurus keluarga, dibanding laki-laki. Wanita akan dituntut untuk meluangkan sebagian besar waktunya untuk keluarga (Laksmi & Hadi, 2012).

*Work-family conflict* pada guru wanita yang telah berkeluarga dilihat dari dua arah, konflik pekerjaan-keluarga (*work to family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family to work conflict*). *Work-family conflict* akan terjadi saat pekerjaan mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga seperti, tuntutan pekerjaan yang tinggi sedang dialami guru wanita akan menimbulkan stres dan tingkat emosi yang tinggi sehingga perhatiannya pada keluarga akan menurun, dan sebaliknya. *Family-work conflict* akan terjadi saat keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja seperti, tanggung jawab merawat serta melayani keluarga terlebih pada anak dan suami akan menimbulkan kelelahan yang pada akhirnya mengganggu konsentrasi dan kinerja mengajar guru wanita.



Menurut ivancevich *et al.* (2008) beberapa istilah *big five model*, yang digunakan untuk menggolongkan kepribadian, ekstrasversi, stabilitas emosi, mudah bersepakat, sifat berahti-hati atau ketelitian, terbuka terhadap hal-hal baru. *Big five model* merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. Melalui teori *big five model* dapat dilihat kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja. Selain *big five personality* adapula faktor kepribadian yang berkaitan dengan kinerja adalah *hardiness* merupakan ciri kepribadian yang menetralkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penyebab *work-family conflict* yaitu tekanan dalam bekerja, tingginya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan dalam keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab pada keluarga. *Work-family conflict* akan menimbulkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, timbulnya konflik dalam hubungan antara ibu dan anak, dan munculnya gangguan tingkah laku pada anak (Yuliana & Yuniasanti, 2013). Kemampuan yang dimiliki seseorang seperti manajemen stres, manajemen waktu, kesadaran diri, serta fleksibilitas yang erat kaitannya dengan kecerdasan emosi dalam menjaga keseimbangan pengendalian diri yang diperlukan saat relasi, berempati pada orang lain, motivasi diri, mengelola rasa gembira dan sedih, semangat dan ketekunan.

Faktor-faktor *work-family conflict* adalah kepribadian, peran gender, *role overload*, *job involvement*, *stressor* dalam pekerjaan, *characteristic of workplace* yaitu jenis pekerjaan, jumlah anak, *life-cycle stage*, *family involvement*, *locus of control* (Thomas & Hersen, 2002,

Barling dkk, 2005, Duxbury & Higgins, 2003, Andreassi & Thompson, 2007). Salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* menurut Thomas & Hersen (2002), yaitu kepribadian dan kepribadian yang memungkinkan dapat mempengaruhi *work-family conflict* adalah kepribadian *hardiness*, menurut Quick & Tetrick (2003).

Menurut Schultz & Schultz (2010) salah satu jenis kepribadian yang dapat membedakan sikap individu saat menghadapi masalahnya adalah kepribadian *hardiness*. Kreitner & Kinick (2009), kepribadian *Hardiness* adalah perilaku atau kemampuan individu ketika akan mengubah *stressor* negatif kearah positif atau sama saja menganggap *stressor* tersebut sebagai suatu tantangan. Maddi (2002), mengatakan bahwa seseorang dengan kepribadian *hardiness* dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan mampu mengontrol permasalahan yang akan dihadapi. Individu dengan kepribadian *hardiness* mempunyai keyakinan yang bisa mengontrol serta memprediksi sesuatu peristiwa ataupun kejadian, dan seorang dapat mengaitkan diri dengan aktivitas tiap hari serta memandang aktivitas tersebut jadi suatu yang menarik, memiliki makna dan tujuan, sekaligus dapat melihat masalah menjadi sebuah tantangan yang bisa memberikan kesempatan pada individu untuk tumbuh dan berkembang (Vogt, Rizvi, Shiperd, & Resick, 2008).

Hasil penelitian (dalam Habel & Prihastuti, 2012) terdapat wawancara guru wanita dari dua sekolah dasar di Inggris bahwa mereka sangat berkomitmen dengan pekerjaannya. Tugas disekolah yang umumnya berada dipikiran mereka, meskipun selama waktu luang atau di hari libur. Mengolah berbagai jenis tanggung jawab yang

mempunyai beberapa tuntutan dan sulit, akan timbul ketidakcocokan. Penelitian menyimpulkan bahwa para guru wanita kurang mampu mengatasi peran pekerjaan dan keluarga secara efektif (Cinamon & Rich, 2005). Kemudian, untuk menjadi seorang guru sekaligus ibu membuat situasi yang tidak nyaman, karena guru wanita harus menghadapi tiga tugas seperti mengajar, pekerjaan ibu rumah tangga, pengasuhan anak, selain itu banyak guru yang memiliki tugas lebih dari itu. Guru sebagai pendidik adalah tenaga professional yang mempunyai beban kerja yang mencakup kegiatan pokok seperti, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing serta melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan dengan ketentuan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35 Ayat 1-2).

Judkins dan Rind, (2005) mengatakan bahwa seseorang yang tidak memiliki kepribadian *hardiness* akan mudah mengalami stress. Kepribadian *hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan sebagai sumber pertumbuhan (Olivia, 2014). Kobasa (1979), mengatakan bahwa kepribadian *hardiness* adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang dapat membuat individu menjadi tahan, optimis, kuat dan stabil saat menghadapi stress dan juga dapat mengurangi efek negatif dari masalah yang sedang dihadapi. Lebih lanjut dijelaskan *hardiness* memiliki tiga karakteristik yaitu, *control, commitment, dan challenge*.

Individu dengan kepribadian *hardiness* dapat mengontrol diri dengan baik, dapat melihat perubahan menjadi sebuah tantangan dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan atau aktivitasnya artinya individu selalu siap ketika menghadapi perubahan-perubahan yang sedang terjadi (Maddi & Khobasa, 2005). Schultz & Schultz (2010) individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi akan lebih mampu dalam memecahkan masalah yang positif maupun menantang. Seorang ibu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan berusaha dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada tidak mudah menyerah pada masalah dan berusaha untuk mengatasinya. Hal ini di dukung oleh Dodik & Astuti (2012), menyatakan bahwa individu yang memiliki kepribadian *hardiness* cenderung memberikan penilaian yang positif dalam situasi kerja yang menekan sehingga akan memberikan respon yang positif.

Fenomena yang terjadi yaitu wanita pada masa kini kedudukannya dalam bekerja sudah setara dengan laki-laki, wanita yang bekerja diluar rumah juga tentunya sudah banyak. Sebagai wanita yang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus ibu pekerja, dalam menjalankan kedua peran tersebut wanita diharapkan mampu untuk membagi waktu, tenaga serta pikiran dalam menjaga kestabilan keluarga yang menjadi kewajiban wanita. Hal tersebut tentunya tidak mudah untuk dijalankan ketika berada disituasi kedua peran tersebut. Realita guru wanita adalah seorang ibu rumah tangga sekaligus ibu pekerja yang mempunyai kewajiban mengurus suami dan anak-anaknya. Mereka harus mampu dalam membagi waktu saat mengurus keluarganya yaitu suami dan anak-anak serta mengerjakan pekerjaannya.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada guru wanita yang sudah menikah?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *work-family conflict* pada guru wanita yang sudah menikah

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis:

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangsih baik berupa pengetahuan, ide, wawasan tentang keilmuan psikologi. Seperti, psikologi industri dan organisasi dan psikologi perkembangan terutama yang berkaitan dengan Kepribadian *Hardiness* dan *Work-Family Conflict* pada guru wanita yang sudah menikah.

### 2. Manfaat praktis:

Penelitian ini diharapkan:

- a. Bagi ibu yang berprofesi sebagai guru : dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk menambah wawasan serta dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari tentang pentingnya menyeimbangkan dua peran.
- b. Bagi suami dan anggota keluarga yang lain dalam memberikan dukungan sosial kepada ibu yang bekerja guna meningkatkan kepribadian

hardiness dan dapat menekan work-family conflict dalam keluarga

- c. Bagi pihak sekolah : bagi kepala sekolah atau pengelola yang memberikan kebijakan bahwa dapat memperhatikan kesejahteraan psikologis para guru sehingga tidak menimbulkan stres kerja pada guru serta adil dalam membagi tugas.
- d. Bagi peneliti selanjutnya : dapat menjadi acuan atau referensi dalam pembuatan tugas akhir selanjutnya, khususnya mengenai peran ganda, kepribadian *hardiness* dan *work family-conflict*.

### **E. Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan atau rujukan ilmiah, beberapa diantaranya yaitu :

#### **1. Hasil penelitian Diah Firdausya (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Firdausya, (2017), penelitian tersebut berjudul "*Peran Ganda Wanita Yang Berprofesi Sebagai Guru Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga*". Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kualitatif. Kemudian kesimpulan dalam penelitian ini yaitu wanita yang berprofesi sebagai guru sangat berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan keluarga.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Diah Firdausya (2017) terletak pada metode penelitiannya. Metode penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

#### **2. Hasil penelitian Rika Cristy & Devi Jatmika (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Cristy & Devi Jatmika, (2019). Penelitian tersebut berjudul “*Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Yang Telah Menikah Di PT. K*”. Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dapat disimpulkan bahwa kedua individu dalam penelitian ini memiliki kesamaan pada tuntutan tugas terdapat hubungan negatif signifikan yang cukup kuat antara *work family conflict* dengan kualitas kehidupan kerja.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rika Cristy & Devi Jatmika (2019) dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitian. Walaupun memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel *work-family conflict* tetapi terdapat perbedaan letak dimana, jika dalam penelitian Rika Cristy & Devi Jatmika (2019) menggunakan variabel *work-family conflict* sebagai variabel bebas (X) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel *work-family conflict* sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan variabel selanjutnya yaitu dalam penelitian Rika Cristy & Devi Jatmika menggunakan variabel *work-family conflict* dan kualitas kehidupan kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict*. Dan yang terakhir walaupun memiliki kesamaan yaitu menggunakan subjek yang sudah menikah tetapi terdapat perbedaan yaitu pada profesi subjek dalam penelitian Rika Cristy & Devi Jatmika menggunakan karyawan di PT. K sedangkan penelitian ini menggunakan subjek guru wanita.

3. Hasil penelitian Sri Mulyati & Yeniari Indriana (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyati & Yeniar Indriana (2016). Penelitian tersebut berjudul “*Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyati & Yeniar Indriana (2016) dengan penelitian ini terletak pada profesi subjek penelitian, walaupun memiliki kesamaan variabel tetapi subjek dalam penelitian Sri Mulyati & Yeniar Indriana menggunakan profesi ibu yang bekerja sebagai teller bank sedangkan dalam penelitian ini menggunakan guru wanita yang sudah menikah.

4. Hasil penelitian Ade Tri Wijayanti & Endang Sri Indrawati, (2016)

penelitian yang dilakukan oleh Ade Tri Wijayanti & Endang Sri Indrawati, (2016). Penelitian yang berjudul “*Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Penyuluh Di Kabupaten Purbalingga*”. Perbedaan penelitian Ade Tri Wijayanti & Endang Sri Indrawati, (2016) dengan penelitian ini terletak pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian Ade Tri Wijayanti & Endang Sri Indrawati menggunakan variabel bebas *work-family conflict* dan variabel terikat kepuasan pernikahan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas kepribadian hardiness dan variabel terikat *work-family conflict*. Penelitian Ade Tri Wijayanti & Endang Sri Indrawati juga menggunakan subjek wanita yang bekerja sebagai penyuluh sedangkan penelitian ini menggunakan subjek guru wanita.

5. Hasil penelitian Rohima Amrina, (2021)



Penelitian yang dilakukan oleh Rohima Amrina, (2021). Penelitian yang berjudul “*Hubungan Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja Dalam Mendampingi Anak Sekolah Dasar Belajar Dari Rumah*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, perbedaan penelitian Rohima Amrina, (2021) dengan penelitian ini terletak pada subjek. Dalam penelitian Rohima Amrina menggunakan subjek wanita yang bekerja saja sedangkan penelitian ini menggunakan subjek guru wanita

6. Hasil penelitian Afina Qurrata Aini & Ika Zenita Ratnaningsih (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Afina Qurrata Aini & Ika Zenita Ratnaningsih, (2019) “*Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Pegawai Wanita Unit Pelaksana Tugas Penunjang Di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, perbedaan penelitian ini terletak pada profesi subjek penelitian, walaupun memiliki kesamaan variabel tetapi subjek dalam penelitian ini menggunakan profesi ibu yang bekerja sebagai Pegawai Wanita Unit Pelaksana Tugas Penunjang Di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan guru wanita yang sudah menikah.

Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu diatas terdapat kesamaan topik penelitian yang menggunakan *work-family conflict* dan dua penelitian memiliki kesamaan variabel bebas yaitu kepribadian *hardiness*. Dalam penelitian ini juga terdapat perbedaan yang terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan subjek guru wanita yang

sudang menikah di Perguruan Tamansiswa Cabang Teluk Betung.

Kajian penelitian terdahulu tersebut menjadi acuan penulis untuk membuat penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Guru Wanita Yang Sudah Menikah”. Penelitian ini merupakan penelitian serupa dengan penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel bebas serupa yaitu kepribadian *hardiness* dan variabel terikat serupa yaitu *work-family conflict*.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Work-Family Conflict*

#### 1. Pengertian *Work-Family Conflict*

Menurut Kelloway, *at a.l* (2005), *work-family conflict* merupakan bagian dari konflik peran, ketika tanggung jawab salah satu peran mengganggu peran lainnya, hal ini dapat membuat konflik berdampak terhadap diri sendiri, lingkungan kerja, lingkungan keluarga.

Khan (2014), bahwa *Work-Family Conflict* merupakan salah satu dari jenis konflik peran (*inter role conflict*), karena antara harapan yang berhubungan dengan suatu peran dalam kondisi yang cukup ekstrim. Terdapat pula ketidakcocokan yang disebabkan oleh adanya harapan pada suatu peran yang membuat kondisi dalam keadaan yang cukup ekstrim, adanya dua atau lebih harapan atau tekanan maka akan sangat berdampak pada individu itu sendiri sehingga peran lain tidak bisa dijalankan. Individu akan mengalami kesulitan karena tanggung jawab dua peran (peran pekerjaan dan keluarga) yang dijalani saat menjalankan dua peran tersebut. Ketika individu mencoba menjalankan salah satu peran maka individu tersebut akan merasa kesulitan saat menjalankan peran lainnya (Thomas & Hersen, 2002).

Srisvastava (2007) mengatakan bahwa *Work-Family Conflict* timbul disebabkan karena adanya kesenjangan waktu saat ingin memenuhi tugas sebagai seorang ibu rumah tangga serta sebagai seorang pekerja, tidak efisiennya waktu saat mendampingi anak saat mereka sedang mengerjakan tugas sekolah serta tidak efisiennya

waktu yang diluangkan untuk keluarga . *Work-Family Conflict* adalah salah satu konflik peran yang ada pada diri individu yang timbul disebabkan adanya tekanan peran oleh keluarga (Alam et al.,2011). *Work-Family Conflict* merupakan konflik antara peran dalam pekerjaan dengan peran yang ada dalam keluarga, tidak cocok satu dengan yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985) ketika individu terlibat dalam peran pekerjaan terhadap keluarga seakan menjadi sangat sulit dengan adanya keterlibatan individu daalam peran keluarga terhadap pekerjaan.

*Work-Family Conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran antara tuntutan tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling tidak setara dalam beberapa hal. Hal tersebut terjadi karena individu berusaha berperan dalam tuntutan pekerjaan serta usaha itu dapat berpengaruh dari kemampun individu tersebut dalam memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Ketika individu berperan dalam keluarga dapat berpengaruh dari kemampuan individu tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000).

Berdasarkan pengertian *Work-Family Conflict* di atas peneliti mengambil kesimpulan yaitu *Work-Family Conflict* (konflik peran ganda) adalah jenis konflik antar peran yang disebabkan karena adanya tuntutan atau tekanan waktu pada salah satu peran, serta ketegangan yang timbul karena peran pekerjaan yang mengganggu individu saat untuk memenuhi tugas, tanggung jawab individu dalam peran keluarga.

## **2. Aspek-Aspek *Work-Family Conflict***

Berdasarkan Kelloway (1999), menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* beserta family-work conflict masing-masing mempunyai tiga dimensi yaitu :

- a. Konflik berdasar waktu (*time-based conflict*) merupakan sebuah konflik yang dirasakan disebabkan oleh waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas dari salah satu peran (keluarga dan pekerjaan) tidak dapat digunakan untuk menjalankan tugas lainnya (pekerjaan dan keluarga) dalam waktu yang bersamaan.. seseorang dalam situasi konflik peran ganda tidak dapat menjalankan dua atau lebih tugas dari masing-masing peran sekaligus, tidak cukup atau tidak adanya waktu untuk melakukan salah satu peran disebabkan oleh peran lainnya, seperti peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan konflik ini terbentuk karena berkaitan dengan lembur, tingkat kehadiran, jumlah jam kerja, control jadwal kerja dan ketidakteraturan shift. Hal tersebut sebagai indikator *time-based conflict*.
- b. Konflik berdasar tegangan (*strain-based conflict*) adalah tegangan yang disebabkan dari tugas salah satu peran yang dapat membuat seseorang mengalami kesulitan dalam menjalankan tuntutan tugasnya yang lain. Situasi tegang ini dapat menyebabkan kecemasan, stress, cepat marah, tekanan darah tinggi, serta sakit kepala. Adanya ketidakcocokan dalam menjalankan salah satu tugas peran dan menyebabkan seseorang menjalankan tugas pada peran yang lainnya disebut sebagai indikator dalam menidentifikasi *strain-based conflict*.

- c. Konflik berdasar perilaku (*behavior-based conflict*) merupakan konflik yang terjadi karena adanya perbedaan keinginan perilaku dengan harapan dari menjalankan peran lainnya. Munculnya ketidaksesuaian pada perilaku yang ada saat menjalankan tugas peran lainnya yang merupakan sebuah indikator dalam mengindikasikan *behavior-based conflict*.

### 3. Faktor-Faktor *Work Family Conflict*

Terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan *work-family conflict*, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja (Kelloway et al., 1999).

Faktor-faktor *Work-Family Conflict* adalah kepribadian, peran gender, *role overload*, *job involvement*, *stressor* dalam pekerjaan, *characteristic of workplace*, ialah jenis pekerjaan, jumlah anak, *life-cycle stage*, *family involvement*, *locus of control* (Thomas & Hersen, 2002, Barling Dkk, 2005, Duxbury & Higgins, 2003, Andreassi & Thompson, 2007). Salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Thomas & Hersen (2002), yaitu kepribadian, yang memungkinkan dapat mempengaruhi *Work-Family Conflict* adalah jenis kepribadian *hardiness*, menurut Quick & Tetrick (2003).

Bellavia & Frone (2005) melakukan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menjadi 3 faktor yaitu :

- a. Dalam diri individu (*General intra-individual predictors*) merupakan faktor resiko seperti kepribadian (*negative affectivity*, ketabahan (*hardiness*), ketelitian) yang berfungsi sebagai benteng dari timbulnya potensi konflik peran.

Faktor resiko kepribadian ini didasarkan oleh ciri demografis seperti jenis kelamin, usia anak terkecil, dan status keluarga.

- b. Peran keluarga (*Family role predictors*) yaitu membagi waktu antara pekerjaan dikeluarga seperti dikritik, tugas dan pengasuhan rumah tangga, dengan stressor dari keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga, dan terbebani oleh anggota keluarga.
- c. Peran pekerjaan (*Work role predictors*) yaitu membagi waktu dengan karakteristik tempat kerja seperti rasa aman, kerjasama dalam bekerja, lalu *stressor* kerja seperti konflik peran kerja. Ambiguitas peran kerja atau ketidakpuasan dan tuntutan pekerjaan, kemudian dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.

#### **4. Work-Family Conflict Dalam Islam**

Islam (Al-Quran) konflik disebutkan sebagai sebuah pertikaian, permusuhan, perselisihan, pertengkatan, atau pembunuhan. Secara sistematis manusia sebuah konflik merupakan hal yang telah ada dan sudah menjadi ketentuan dalam kehidupannya. Manusia dalam Al-Quran selalu mengalami konflik baik antar personal, keluarga, dan sosial (Kementrian Agama RI, 2010a).

Adapun konflik wanita sebagai istri, yaitu karena wanita memiliki peran lain dalam kehidupan sehari-hari yaitu sebagai seorang istri. Suami dan istri merupakan sepasang manusia yang atas dasar cinta dan kasih suci mengikat diri dalam pernikahan, seorang suami memiliki kewajiban untuk mencintai serta memberikan nafkah bagi istrinya, sedangkan istri memiliki kewajiban untuk mencintai dan melayani suaminya dengan sepenuh hati.

Istri dan suami memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda dan saling melengkapi. Sebagaimana yang tertuang dalam Al-Quran surat Al Baqarah:233, Allah berfirman :

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

*Artinya : “Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada istrinya dengan cara ma’ruf” (QS. Al Baqarah: 233).*

Adapun Rasulullah Shallallahu alaihi wa sallam bersabda kepadanya : *"Ambillah (dari harta suamimu) apa yang mencukupimu dan anak-anakmu dengan cara yang baik."* (HR. Bukhari). Hadits ini menjelaskan bahwa suami seharusnya memberi nafkah keluarga dengan cukup. Jangan terlalu pelit kepada keluarga sendiri.

Tetapi banyaknya wanita yang terdorong untuk masuk ke dalam dunia karier tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi rumah tangganya saja, tetapi adapula karena faktor dalam diri yang timbul karena keinginan untuk mengembangkan diri dan berperan dalam lingkungan sosial. Karena hal ini pula yang menyebabkan banyak wanita mulai merasa tidak puas dengan hanya menjadi seorang ibu rumah tangga yang hanya berperan di dalam rumah. Wanita tidak lagi merasa menjadi nomor dua dibawah laki-laki. Terbukti, semakin banyak wanita yang melanjutkan pendidikan hingga keperguruan tinggi. Ketika lulus, wanita siap berkarier sesuai dengan minat, bakat, dan bidang keahliannya.kondisi ini terkadang menjadi dilema bagi seorang wanita, disatu sisi, ia harus memiliki kesempatan untuk menghasilkan kinerja terbaik dalam pekerjaannya, namun disisi lain ia juga harus



memiliki waktu untuk melayani suami, mendidik anak, dan mengurus keperluan rumah tangga lainnya. wanita dengan peran ganda dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang berbeda. Setidaknya ada tiga konflik dari *work-family conflict* pada istri yang dapat terjadi antara lain : persoalan pengasuhan anak, pekerjaan rumah tangga, dan minimnya interaksi dalam rumah tangga.

Konflik dari *work-family conflict* bagi anak yaitu dikhawatirkan ibu yang bekerja hanya memikirkan karirnya saja sehingga berpengaruh terhadap pembinaan dan pendidikan anak-anak, maka terjadilah hal-hal yang tidak diharapkan seperti perkelahian antar sekolah antar remaja, penyalahgunaan obat terlarang, minuman keras, pemerkosaan, dan sebagainya. Hal ini diakui meskipun tidak bersifat menyeluruh bagi setiap individu yang berkarir. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya komunikasi antar ibu, seperti kurangnya pendidikan tentang norma agama dan norma sosial pada anak sehingga terjadi keretakan sosial. Anak tidak merasa diperhatikan oleh orang tuanya, karena tidak ada kesejukan ketenangan dalam hidupnya sehingga ia memberontak melepas kegersangan didalam hatinya dengan berbuat dan bertindak semaunya tanpa memperhatikan norma agamadan norma sosial yang ada disekitarnya.

Konflik terhadap suami seperti suami bisa saja memiliki rasa bangga terhadap istrinya yang memiliki karir yang maju, aktif dan kreatif, pandai dan bermanfaat bagi masyarakat tetapi dari hal-hal tersebut akan membuat beberapa persoalan dalam rumah tangga. Istri yang bekerja setelah pulang dari kerjanya akan merasa lelah, sehingga tidak dapat melayani suami dengan baik maka terjadilah

konflik saat suami merasa tidak mendapatkan hak-haknya dengan baik.

Konflik terhadap rumah tangga biasanya rumah tangga berantakan karena disebabkan oleh kesibukan ibu rumah tangga yang berperan juga sebagai pekerja karena waktunya yang tersita oleh pekerjaannya diluar rumah. Sehingga kurang dalam menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga sekaligus seorang istri (Ermawati, 2016).

Dari konflik diatas bahwasannya dari sudut pandang islam tidak ada larangan bagi wanita untuk berkarir tetapi wanita yang berkarir harus memiliki etika seperti, menjaga komunikasi dengan suami atau keluarga, bekerja karena telah mendapatkan izin dari suami karena laki-laki adalah pemimpin dan pengayom bagi wanita. Izin dari suami itu sangat penting karena begitu banyak keluarga yang berakhir dengan perceraian disebabkan oleh kekecewaan antara keduanya. Dengan komunikasi secara terus menerus suami akan mampu dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas, baik yang terkait dengan rumah tangga ataupun dengan pendidikan anak (Kementrian Agama RI, 2010b).

Seperti Asma' putri Khalifa Abu Bakar yang dibantu suaminya dalam mengurus rumah tangga. Asma membantu suaminya antara lain dalam memelihara kuda, menyabut rumput, menanam benih di kebun, dan sebagainya. Hal yang berhubungan dengan kehidupan rumah tangga menurut syari'at agama islam dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa 4:34 :

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا  
 أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۗ فَالصَّالِحَاتُ قَنَاطٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَاللَّتِي تَخَافُونَ  
 نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ ۗ فَإِنِ اطَّعْتُمْ فَلَا  
 تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

*Artinya : “Laki-laki (suami) adalah penanggung jawab atas para perempuan (istri) karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan) dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari hartanya. Perempuan-perempuan saleh adalah mereka yang taat (kepada Allah) dan menjaga diri ketika (suaminya) tidak ada karena Allah telah menjaga (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan akan nusyuz, berilah mereka nasihat, tinggalkanlah mereka di tempat tidur (pisah ranjang), dan (kalau perlu,) pukullah mereka (dengan cara yang tidak menyakitkan). Akan tetapi, jika mereka menaatimu, janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar.*

*Work-family conflict* atau konflik antar peran merupakan konflik yang disebabkan oleh peran ganda (konflik keluarga-pekerjaan). Peran ganda merupakan istilah dari dua kata yaitu peran dan ganda. Kata peran yang mempunyai arti yakni ikut serta, berpartisipasi, dan mengikutkan diri, dalam suatu kelompok, atau lainnya. Dan ganda yang dimaksud dalam tulisan ini mempunyai arti yakni keikutsertaan seseorang dalam dua bidang pekerjaan. Secara khusus, istri yang ikut serta dalam bekerja, disamping ia sebagai ibu rumah tangga.

Ayat Al-Qur'an yang menunjukkan kebolehan wanita untuk bekerja yaitu Q.S An-Nisa ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۗ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

*Artinya : “ Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi*

*orang laki-laki ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.” (Q.S An-Nisa : 32).*

Ayat di atas bicara dalam konteks di mana laki-laki dan wanita memiliki peluang usaha dan mendapatkan rezeki dari peluang usaha tersebut. Ayat ini turun ketika Ummu Salamah mempertanyakan tentang eksistensi kalangan wanita yang tidak bisa ikut berjihad sebagaimana laki-laki (Shihab, 1999). Selain ayat di atas, terdapat juga ayat yang memberi makna umum terkait di dalam rumah tangga, suami dan istri mempunyai hak dan kewajiban masing-masing, yaitu dalam surat Al-Baqarah ayat 228. Adapun kutipan ayatnya adalah :

وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

*Artinya : “Dan para wanita mempunyai hak yang seimbang dengan kewajibannya menurut cara yang ma'ruf. Akan tetapi para suami, mempunyai satu tingkatan kelebihan daripada isterinya. Dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana” (Q.S Al Baqarah : 228).*

Makna dari ayat tersebut yaitu perempuan mempunyai hak seimbang yang mereka terima dari suaminya dengan kewajiban yang harus mereka tunaikan menurut cara yang patut sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing. tetapi para suami mempunyai kelebihan diatas mereka, yaitu derajat kepemimpinan karena tanggung jawab terhadap keluarganya (Shihab, 2009).

Dari uraian dua ayat di atas, dapat dipahami bahwa manusia secara umum, baik laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk bekerja. Dalam sejarah Islam, cukup banyak wanita yang bergelut dalam

bidang produksi, misalnya Zainab binti Jahsy berprofesi sebagai penyamak kulit binatang, Ummu Salim binti Malhan selaku perias pengantin, Zainab istri Abdullah bin Ma'ud dan Alliat Ummi Bandi Ammar keduanya dikenal sebagai wiraswastawan, kemudian al-Syifa bekerja dibidang pemerinahan. Demikian juga dengan Aisyah ra, selaku istri Rasulullah SAW yang sering ikut di medan perang bahkan di akhir perjalanan hidupnya sempat mengajar dan menjadi guru dari para sahabat pada waktu itu. Masih banyak riwayat lain pada masa Rasulullah SAW tentang wanita-wanita bekerja, khususnya di luar rumah dalam berbagai bentuk profesi (Shihab, 2008).

## **B. Kepribadian *Hardiness***

### **1. Pengertian Kepribadian *Hardiness***

Schultz & Schultz (2010) Kepribadian *hardiness* adalah salah satu jenis kepribadian yang dapat membedakan sikap individu saat menghadapi masalahnya. *Hardiness* merupakan perilaku atau kemampuan individu yang dapat merubah stressor yang tadinya negatif menjadi stressor yang positif atau dapat dikatakan individu menganggap suatu stressor menjadi sebuah tantangan (Kreitner & Kinicki, 2009). Maddi (2002), mengatakan bahwa seseorang dengan kepribadian *hardiness* dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan mampu mengontrol permasalahan yang akan dihadapi.

Kobasa (1979) mengatakan bahwa *hardiness* merupakan sebuah karakteristik kepribadian yang dapat membuat seseorang menjadi stabil, kuat, optimis dalam menghadapi stress, tahan, dan dapat mengurangi efek yang *negative* dari konflik yang sedang dihadapi. Santrock (2002) menyatakan bahwa ketangguhan (*hardiness*)

merupakan kepribadian yang mempunyai ciri pengendalian suatu komitmen, dan pandangan terhadap suatu masalah atau menganggap masalah menjadi tantangan.

Berdasarkan pengertian *Hardiness* diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *Hardiness* adalah kemampuan seseorang dalam menahan dan melawan *stressor* yang sedang dihadapi sehingga stress tidak timbul.

## 2. Aspek-Aspek Kepribadian *Hardiness*

Aspek-aspek *hardiness* menurut Kobasa (1979), aspek dari kepribadian *hardiness* ada tiga yaitu :

- a. *Comitment* merupakan cara individu dalam melibatkan diri dengan aktifitas yang dilakukan dan dapat menentukan tindakan yang harus dilakukan saat menghadapi sebuah konflik dan tidak mudah menyerah disaat situasi yang menekan, saat kondisi tersebut individu biasanya akan melakukan strategi *coping* yang akan sesuai dengan kemampuan, nilai, dan tujuan yang ada pada dirinya.
- b. *Control* ialah cara untuk percaya dan dapat menerima bahwa mereka bisa mempengaruhi dan mengontrol suatu peristiwa, kejadian berdasarkan pengalamannya saat berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga.
- c. *Challenge* merupakan cara individu dalam memandang perubahan yang terjadi dihidupnya menjadi sesuatu yang wajar dan mereka meyakini bisa mengantisipasi perubahan tersebut sekaligus menganggap sebagai suatu tantangan yang akan berguna untuk perkembangan individu.

### 3. Fungsi Kepribadian *Hardiness*

Menurut Kobasa, dkk (1982) *hardiness* dalam diri seseorang individu berfungsi sebagai :

- a. Membantu dalam proses adaptasi individu *hardiness* yang tinggi akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal yang baru, sehingga stres yang ditimbulkan tidak banyak.
- b. Toleransi terhadap frustrasi.
- c. Dapat mengurangi akibat buruk dari stress. Kobasa yang sudah banyak meneliti tentang *hardiness* mengungkapkan bahwa *hardiness* dapat berperan secara efektif saat periode stress dalam kehidupan seseorang. Hal tersebut terjadi ketika mereka tidak terlalu menganggap stress menjadi suatu yang mengancam.
- d. Dapat mengurangi terjadinya *Burnout* yang merupakan situasi hilangnya control pribadi yang disebabkan oleh tingginya tekanan pekerjaan terhadap diri. Hal ini sering dialami oleh para pekerja yang mempunyai beban kerja yang besar, *hardiness* sangat diperlukan karena dapat mengurangi *burnout* yang mungkin akan muncul.
- e. Dan dapat meningkatkan harapan untuk dapat melakukan coping yang berhasil.

### C. Hubungan Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work-Family Conflict*

Zaman yang semakin modern ditandai dengan bertambahnya pengetahuan dan meluasnya pikiran manusia. Sama halnya dengan pemikiran seorang wanita yang telah berkembang kearah yang lebih maju. Wanita yang masih lajang ataupun wanita yang telah berkeluarga menginginkan kehidupan yang mapan dari segi ekonomi.

Perkembangan ini didukung dengan pendidikan dan pengetahuan Wanita yang semakin maju setara dengan laki-laki. Faktor pendidikan telah merubah mindset seorang wanita untuk bisa lebih mapan dan lebih maju. Tujuannya bukan hanya untuk diri sendiri melainkan untuk keluarga dan orang sekitarnya. Wanita yang bekerja dapat menambah penghasilan keluarga dan membantu menabung untuk masa depan anak-anaknya kelak. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Firdausya, (2017), penelitian tersebut berjudul “*Peran Ganda Wanita Yang Berprofesi Sebagai Guru Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga*”. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kualitatif.

Karena adanya perkembangan ekonomi yang semakin maju di era globalisasi maka sudah tidak asing lagi bagi masyarakat melihat wanita yang meniti karirnya dalam perusahaan. Wanita yang telah menikah dan juga meniti karirnya seringkali mengalami *work-family conflict* yang tinggi. Kepribadian *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi kuat, optimis, tahan, stabil, dan yakin bahwa mereka mampu mengontrol peristiwa atau masalah serta melihat masalah sebagai sesuatu yang menantang dan bermakna sehingga mereka lebih mampu menghadapi stres, sedangkan *work-family conflict* adalah konflik antar peran yang terjadi karena terdapat ketidaksesuaian tuntutan atau harapan antara peran yang satu dengan yang lainnya.

Menjadi istri, orang tua dan guru honorer pada saat yang sama dapat menyebabkan menjadi tidak harmonisan dalam salah satu dari beberapa peran yang dimainkan. Salah satu permasalahan yang timbul berkaitan dengan peran ganda guru honorer wanita yaitu, *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah salah



satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran di dalam keluarga (Kremer, 2016; Crawford et al, 2016; SanchezVidal, Cegarra-Leiva & Cross, 2019; Furtado, Sobral & Peci, 2016; Mittal & Bienstock, 2019; Khandelwal & Sehgal, 2018; Robinson, Magee & Caputi, 2016). Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya work-family conflict dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), work-family conflict adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran antar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya work-family conflict dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara rumah tangga dan pekerjaan. Pertama, time-based conflict, merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan

keduanya tidak sesuai. Kedua, strain based conflict, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, maka akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Ketiga, behavior based conflict, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karier biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

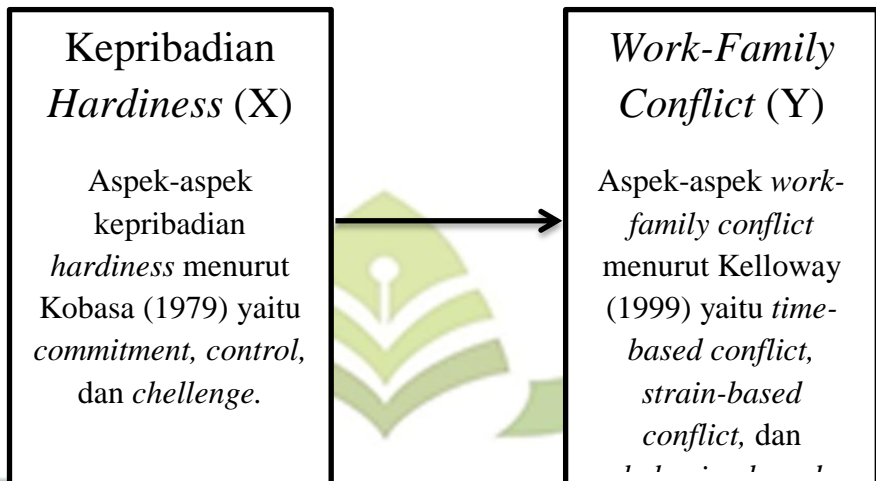
Seperti yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Rohima Amrina, (2021). Penelitian yang berjudul "*Hubungan Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja Dalam Mendampingi Anak Sekolah Dasar Belajar Dari Rumah*". Kondisi seperti ini cukup menantang bagi ibu bekerja karena harus menyeimbangkan peran ganda yaitu sebagai ibu yang mendampingi anaknya belajar dari rumah dan sebagai seorang karyawan atau pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan skala *work-family conflict* dan skala *hardiness*, teknik analisis data menggunakan analisis uji korelasi *product moment pearson* dengan hasil ( $r = -0,252$ ;  $p < 0,05$ ).

. Dalam menyeimbangkan kedua peran tidak sedikit wanita yang mengalami stres karena kesulitan membagi

waku dan saat menjalankan kedua peran yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita yang bekerja. Selanjutnya, Khoshaba (2003), menjelaskan arti dari *hardiness* yaitu ketangguhan menjadi sebuah komitmen yang kuat pada diri sendiri sehingga dapat membuat perilaku yang aktif di sekitar lingkungan serta perasaan yang memiliki makna yang dapat menetralkan efek negatif dari stres. Dalam penelitian oleh Sri Mulyati & Yeniar Indriana (2016). Penelitian tersebut berjudul “*Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menunjukkan bahwa mayoritas (52,4%) teller bank BRI Semarang berada pada kategori *work-family conflict* yang rendah dan (47,6%) berada pada kategori *work-family conflict* yang tinggi dan tidak ada (0%) teller bank yang berada pada kategori *work family conflict* sangat rendah dan sangat tinggi. Kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif terhadap *work-family conflict* sebesar 10,6% sisanya 89,4% dipengaruhi oleh faktor –faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

*Work-family conflict* adalah sebuah konflik dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya tekanan dari peran pekerjaan yang berlawanan dengan tekanan dari peran keluarga.

Kepribadian *hardiness* merupakan kepribadian yang dimiliki individu sebagai bentuk pertahanan terhadap stress, kecemasan, ditandai dengan adanya komitmen, pengendalian, tekanan.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan diatas dan beberapa teori dapat disampaikan bahwa peneliti mengajukan hipotesis, yaitu : Terdapat hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan *Work-Family Conflict* pada guru wanita yang sudah menikah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). KONFLIK PERAN GANDA DAN KEBERFUNGSIAN KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/JPPP.052.02>
- Alam, M. S., Sattar, A., & Chaudhury, S. I. N. (2011). Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. *Asian Social Science*, 7(7), p108. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n7p108>
- Amrina, R. (2021). Hubungan Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja Dalam Mendampingi Anak Sekolah Dasar Belajar Dari Rumah. *UMM*.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722–740. <https://doi.org/10.1108/02683940710837697>
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Program Studi Psikologi– Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*.
- Arifin, R. (2019). Asas Keadilan Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Hukum. *Riau Law Journal*, 3(1), 87–89.
- Arsyad, L. (1999). *Ekonomi Pembangunan* (Edisi keempat). STIE YKPN.
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., B.S, O., U.A, V., Imelda, D., T.S, S., & Purwanto, A. (2020). STUDI FENOMENOLOGI WORK-FAMILY CONFLICT DALAM KEHIDUPAN GURU HONORER WANITA. *Edumaspul-Jurnal Pendidikan*, 4, 181–183.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. 6(1), 8.

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (IV)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Retrieved March 12, 2022, from <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Barling, J., Kelloway, E., K., & Frone, M., R. (2005). *Handbook of Work Stress*. SAGE Publications Inc.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (n.d.). *Handbook of Work Stress*. SAGE Publications Inc.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Çopur, A. Z. (2011). *Work-Family Conflict: University Employees In Ankara*. 31.
- Crawford, M., & Unger, R. K. (2004). *Woman and gender: A feminist psychology* (4th ed). McGraw-Hill.
- Cristy, R., & Jatmika, D. (2019). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Yang Telah Menikah Di PT. K. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.94>
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga*. IAIN PAREPARE NUSANTARA PRESS.
- DeGenova, M. K. (2008). *Intimate Relationship, Marriages & Families* (7th ed). McGrawHill.
- Dewantara, K. H. (2004). *Karya Ki Hadjar Dewantara Bagian I: Pendidikan (Cetakan Ketiga)*. Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa.

- Djudiyah, & P.S, D. (2023). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN HARDINESS TERHADAP PERFORMA KARYAWAN WANITA PT.STR.* Universitas Muhammadiyah Malang.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., Canada, Health Canada, Canada, & Population and Public Health Branch. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millenium: A status report: final report.* Health Canada.  
<https://www.deslibris.ca/ID/205204>
- Ermawati, S. (2016). PERAN GANDA WANITA KARIER (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Prespektif Islam). *JURNAL EDUTAMA, Vol. 2.*
- Firdausya, D. (2017). *Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.* 137.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Habel, M. & Prihastuti. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya. *Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 1.*
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan.* Jakarta : Erlangga.



- Islamia, I., Sunarti, E., & Hernawati, N. (2019). Tekanan Psikologis dan Kesejahteraan Subjektif Keluarga di Wilayah Perdesaan dan Perkotaan. *Anfusina*, 2, 93.
- Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, Job Satisfaction, and Stress Among Home Health Nurses. *Home Health Care Management & Practice*, 17(2), 113–118. <https://doi.org/10.1177/1084822304270020>
- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1(1). <https://doi.org/10.24176/perseptual.v1i1.1077>
- Kelloway, E. K., Frone, M. E., & Barling, J. (2005). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks. SAGE Publications.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 10.
- Kementrian Agama RI. (2010a). *Al Qur'an dan Tafsirnya*. Lentera Abadi.
- Kementrian Agama RI. (2010b). *Al Qur'an Terjemahan untuk Wanita*. Wali.
- Khan, M. R. (2014). Work-family Conflict and turnover intentions: Mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 92–100.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7(4), 413–423. <https://doi.org/10.1007/BF00894383>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Organizational behavior* (9th ed). McGraw-Hill/Irwin.
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X*. 7.
- Latuny, M. (2012). Peran Ganda Perempuan Dalam Keluarga. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon*, 18(1).
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
- Maddi, S., R., & Khoshaba, D., M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. AMACOM.
- Maslach, C. (2017). Burnout: A Multidimensional Perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & C. Maslach, *Professional Burnout* (1st ed., pp. 19–32). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2013). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(1), 15–26. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v18i1.8335>
- Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang. *Jurnal EMPATI*, 5(3), Article 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15415>
- N.N, N., & Islamia, I. (2021). Hubungan Intimate Friendship Dan Motif Diversi Dengan Pengungkapan Diri Pada Mahasiswa Pengguna Instagram. *Anfusina*, 4, 155.

- Olivia, D. O. (2014). *Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank*. 02, 15.
- Peeters, M. A. G., & Rutte, C. G. (2005). Time Management Behavior as a Moderator for the Job Demand-Control Interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64–75. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.1.64>
- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24(4), 417–427. <https://doi.org/10.1525/sp.1977.24.4.03a00040>
- Quick, J., C., & Tetrick, L., E. (2003). *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1705>
- Santrock, J. W. (2002). *Perkembangan masa hidup* (edisi kelima jilid kedua). Erlangga.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology & work today* (10th ed). Prentice Hall.
- S.H, L., I.K, M., Rasyidin, Y., & Islamia, I. (n.d.). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Agresif Pada Santri Pondok Pesantren. *Anfusina*, 2, 210.
- Shihab, M. Q. (1999). *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu Dalam Kehidupan Masyarakat*. Penerbit Mizan
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah*. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2008). *1001 Soal Keislaman Yang Patut Anda Ketahui*. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2009). *Perempuan*. Lentera Hati.

- Srivastava, S. K. (2007). Green supply-chain management: A state-of-the-art literature review. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 53–80. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00202.x>
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- T.H, H. (n.d.). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Thomas, J. C., & Hersen, M. (Eds.). (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. Sage Publications.
- UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (n.d.).
- Vogt, D. S., Rizvi, S., L., Shipherd, J., C., & Resick, P., A. (2008). Longitudinal Investigation of Reciprocal Relationship Between Stress Reactions and Hardiness. *PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY BULLETIN*, 34(1), 61–73. <https://doi.org/10.1177/0146167207309197>
- Wijayanti, A. T., & Indrawati, E. S. (2016). HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA WANITA YANG BEKERJA SEBAGAI PENYULUH DI KABUPATEN PURBALINGGA. *Jurnal EMPATI*, 5(2), Article 2. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15202>
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM.
- Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). *Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita Di Polres Kulon Progo*. 4(5), 12.