

Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit X Padang Panjang

Frihapma Semita Ade¹, Ria Okfrima², Mita Fani Tri Mutya^{3*}, Sintia Itria Arti⁴

Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

mitafani@upiptk.ac.id

Kata Kunci:

Adversity Quotient, Work Family Conflict, Perawat Rumah Sakit X Kota Padang Panjang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita di Rumah Sakit X Kota Padang Panjang. Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita Rumah Sakit X Kota Padang Panjang, dengan jumlah sampel 92 orang, metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (*purposive sampling*). Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *adversity quotient* dan skala *work family conflict*. Hasil koefisien validitas pada skala *adversity quotient* berkisar antara 0,369 sampai dengan 0,792. Hasil koefisien validitas skala *work family conflict* berkisar antara 0,397 sampai dengan 0,895. Dengan koefisien reliabilitas skala *adversity quotient* sebesar 0,948 dan pada skala *work family conflict* sebesar 0,964. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai korelasi $r = -0,702$ dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada perawat wanita di Rumah sakit X Kota Padang Panjang dan hubungan keduanya adalah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat significant antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* yang berarti hipotesis diterima. Adapun besar sumbangan efektif dari variabel *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada perawat wanita di Rumah sakit X Kota Padang Panjang sebesar 49%.

Abstract

This research aims to determine the relationship between Adversity Quotient and Work Family Conflict in Female Nurses at the Regional Hospital X of Padang Panjang City. This study was conducted on female nurses at the Padang Panjang City Regional Hospital X, with a sample of 92 people, the research method used quantitative research with sampling techniques based on certain criteria (purposive sampling). The measuring tools used in this study are the adversity quotient scale and the work family conflict scale. The results of the validity coefficient on the adversity quotient scale ranged from 0,369 to 0,792. The results of the validity coefficient of the work family conflict scale ranged from 0,397 to 0,895. With a reliability coefficient on the adversity quotient scale of 0.948 and on the work family conflict scale of 0,964. Based on the results of the study, a correlation value of $r = -0,702$ with a significance level of 0,000 was obtained. The results of the hypothesis test showed that the relationship between adversity quotient and work family conflict in female nurses at the Padang Panjang City Regional Hospital X and the relationship between the two was negative. This shows that there is a very significant relationship between adversity quotient and work family conflict, which means that the hypothesis is accepted. The effective contribution of the adversity quotient variable with work family conflict in female nurses at the Padang Panjang City Regional Hospital X was 49%

Key Word:

Adversity Quotient, Work Family Conflict, Nurse of the Regional Hospital X Padang Panjang City

Copyright © 2025 Frihapma Semita Ade, Ria Okfrima, Mita Fani Tri Mutya, Sintia Itria Arti

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu dan zaman yang semakin maju, wanita kini di tuntut memiliki kemampuan lebih atau pendidikan yang tinggi agar dapat berperan dalam masyarakat. Wanita dengan pendidikan yang tinggi akan memilih untuk bekerja, meskipun sudah berkeluarga agar ilmu yang diraih bisa diaplikasikan dalam pekerjaan dan masyarakat. Bukan merupakan hal yang tabu bahkan sudah biasa dan banyak dijumpai. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2023) sebanyak 60,18% tenaga kerja di Indonesia adalah wanita. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dalam kurun waktu tiga tahun belakangan, dari tahun 2021-2023 memiliki peningkatan yang pasang surut. Ibu bekerja sebagai wanita yang memiliki kesibukan di luar rumah, yang memiliki anak dengan rentang usia 0 hingga 18 tahun, bekerja selama 7 sampai 8 jam perhari untuk menghasilkan barang atau jasa dalam membantu perekonomian keluarga. Alasan wanita bekerja adalah untuk membantu keluarga, alasan lainnya adanya kesetaraan laki-laki dan wanita, untuk menggunakan ilmu pendidikan dalam dunia kerja, sudah bekerja sebelum menikah, dan jenuh menjalani peran sebagai ibu rumah tangga.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang (Geofanny, 2016). Terdapat beberapa faktor ibu bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makan, sandang, dan papan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan sosial relasional, dan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Beberapa pekerjaan yang sering mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga adalah perawat, polisi wanita (polwan), guru, dan karyawan bank, namun setiap profesi memiliki beban kerja yang berat, salah satu profesi dengan beban kerja yang berat adalah perawat. Perawat di Indonesia bekerja dengan shift yang terbagi dalam 3 shift, shift pagi, sore, dan malam. Menurut Cooper (dalam Zulaikha dkk, 2019) perawat memiliki tuntutan kerja yang berbeda-beda dimana situasi dan kondisi pekerjaan bisa mempengaruhi.

Profesi perawat memiliki peranan yang penting dalam proses pelayanan di rumah sakit. Peran perawat di rumah sakit adalah care provider (pemberi asuhan) dalam pemberian asuhan perawat dituntut harus dapat menerapkan keterampilan, berfikir kritis, dan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan secara sistematis. Tenaga kerja keperawatan merupakan salah satu komponen yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan yang baik di dalam rumah sakit, dimana perawat dituntut untuk berada di rumah sakit selama 24 jam untuk memberikan pelayanan kepada para pasien (Departemen Kesehatan RI, 2022). National Institute for Occupational Safety and Health (2022) menetapkan perawat sebagai profesi yang beresiko tinggi terhadap stress. Hal tersebut karena, perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, meningkatnya stress kerja juga dipicu dari perawat harus melayani pasien secara maksimal. Peran konflik pekerjaan akan berdampak negatif terhadap pernikahan wanita yang bekerja, yaitu dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam suatu pernikahan, jika tidak mendapat dukungan dari keluarga maka konflik yang dialami bisa menyebabkan dan menghambat kepuasan dalam pernikahan dan bisa berdampak pada kelangsungan dan kepuasan hidup. Ketika dua peran yang dijalankan tidak selaras maka akan menimbulkan konflik yang disebut dengan work family conflict (Pratiwi, 2016).

Pengertian Work Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan work family conflict sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran domain pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal sering bertentangan. Partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan). Terdapat beberapa hal yang dapat menimbulkan work family conflict, yang merupakan akar penyebab konflik antara pekerjaan dan keluarga bagi perempuan pekerja. Seseorang yang mengalami konflik peran akan mengalami ketegangan dalam bekerja, frustrasi, rasa bersalah, kecemasan, dan kelelahan, hal tersebut merupakan beberapa gejala psikologis yang ditunjukkan oleh individu yang mengalami konflik peran ini. Harriyanty & Tiarapuspita, (2023) menyatakan seseorang yang mengalami work family conflict akan mengalami penurunan kepuasan dan penurunan komitmen organisasi. Seseorang yang menjalankan banyak peran mungkin dihadapkan pada pilihan perilaku yang sulit. Hal tersebut karena mereka dituntut untuk memenuhi berbagai peran, yang masing-masing dapat berisi serangkaian peran yang rumit.

Netemayer, Boles, dan McMurrian (1996) menyatakan bahwa konflik akibat waktu yang berlebihan yang diberikan untuk pekerjaan membuat individu sulit memenuhi tanggung jawab pada keluarga begitupun sebaliknya. Apabila work family conflict tidak ditangani dengan baik, work family conflict ini akan memberikan dampak negatif bagi individu, keluarga, dan lingkungan. Dampak negatif yang ditimbulkan, yaitu seperti ketegangan dalam bekerja, frustrasi, rasa bersalah, kecemasan, kelelahan dan beberapa gejala psikologis lainnya. Untuk menghadapi work family conflict seseorang harus memiliki kecerdasan untuk mengatasi permasalahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi work-family conflict adalah adversity quotient. Work family conflict adalah bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab keluarga, dan sebaliknya waktu yang ditunjukkan untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan (dalam, Zulaikha dkk, 2019).

Ashar & Harsanti, 2016 menyatakan work family conflict sebagai konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Cohen (dalam Kaya Ozba & Ceyhan, 2014) mengatakan bahwa work family conflict juga dapat mengakibatkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan karena tugas yang menuntut, ketegangan dan stres menumpuk di tempat kerja menyebabkan lebih banyak frustrasi dalam pekerjaan dan terbawa dalam keluarga.

Dimensi-Dimensi Work-Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dimensi work family conflict, terdiri atas tiga, yaitu:

Time Based Conflict (konflik berdasarkan waktu)

Time Based Conflict, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran 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.

Straint Based Conflict (konflik berdasarkan tekanan)

Straint 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..

Behavior Based Conflict (konflik berdasarkan perilaku)

Behavior Based Conflict, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Faktor yang mempengaruhi Work family Conflict

Bellavia & Frone (2005) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi work family conflict, yaitu: Karakteristik Individu (General Intra Individual Predictors)

Karakteristik individu meliputi, jenis kelamin, status keluarga, usia anak serta kepribadian. Kepribadian misalnya, kecerdasan atau adversity, karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor resiko untuk work family conflict.

Peran Keluarga (Family Role Environment Predictors)

Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

Peran Pekerjaan (Work Role Environment Predictors)

Pembagian waktu terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja atau (ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja.

Pengertian Adversity Quotient

Stoltz (2000) memperkenalkan bentuk kecerdasan dalam mengatasi permasalahan adalah adversity quotient. Adversity quotient merupakan kemampuan atau kecerdasan individu untuk menghadapi segala macam kesulitan dan rintangan sampai menemukan tujuan atau kesuksesan dalam permasalahan yang dihadapinya. Dengan adversity quotient ini individu dapat mengubah hambatan menjadi peluang karena kecerdasan ini merupakan penentu seberapa jauh individu mampu bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan. Adversity quotient dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi kesulitan, dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan atau siapa saja yang akan hancur, meramalkan siapa yang melebihi harapan dari performance dan potensinya dan siapa yang akan gagal, memprediksikan siapa yang menyerah dan siapa yang akan menang.

Greenberg 2006 (dalam Leonard & Niki, 2014) menyatakan adversity quotient adalah kemampuan seseorang bertahan dalam kesulitan hidup sebenarnya disadari atau tidak merupakan manfaat yang ditimbulkan dari adversity quotient itu sendiri. Setiap individu memiliki adversity quotient yang ada pada dirinya. Adversity quotient merupakan kecerdasan yang mampu mengubah hambatan menjadi peluang. Kecerdasan ini berbicara tentang bagaimana cara pandang manusia tersebut memandang sebuah kesulitan dan cara mereka keluar dari kesulitan yang dihadapi. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa setiap manusia memiliki kecerdasan adversity yang berbeda-beda.

Verma dkk (2017) berpendapat Adversity Quotient dianggap sebagai penentu kinerja dan kesuksesan yang unggul. Adversity Quotient yang baik dari seseorang menunjukkan bahwa orang tersebut dapat berjuang melawan semua peluang dan mencapai kesuksesan. Adversity merupakan usaha untuk tegar atau berjuang untuk keluar dari segala kekurangan. Sementara quotient merupakan hasil bagi, takaran atau kecerdasan. Adversity quotient diartikan sebagai kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan bertahan hidup. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 10 oktober 2024 dengan sepuluh orang perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang, saat menjalani peran sebagai istri dan sebagai perawat membuat mereka mengalami beberapa permasalahan, seperti ketika harus bekerja shift malam membuat mereka harus meninggalkan anak mereka, ketika harus bekerja di hari libur membuat mereka kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga, sulit berkonsentrasi saat bekerja jika anak sedang sakit, merasa malas pergi bekerja karena harus meninggalkan anak, datang terlambat karena

harus mengurus anak dan pekerjaan rumah, sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena tuntutan dari keluarga.

Penelitian sebelumnya mengenai Adversity Quotient dan Work Family Conflict pernah diteliti oleh Hastuty dan Fikry (2023) dengan judul “Hubungan antara Adversity Quotient dengan Work Family Conflict pada Ibu Bekerja sebagai Perawat yang Memiliki Anak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict, hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat adversity quotient maka akan semakin tinggi work family conflict yang dialaminya. Artikel hendaknya memuat tulisan yang berisi:

Dimensi Adversity Quotient

Menurut Stoltz (2000) adversity quotient memiliki empat dimensi pokok, yaitu : a) Control (Kendali)

Control adalah kendali berkaitan dengan seberapa besar orang mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. b) Origin dan Ownership (Asal Usul dan Pengakuan). Origin dan Ownership merupakan gabungan antara Origin (asal-usul) dengan Ownership (pengakuan), menjelaskan mengenai bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. c) Reach (Jangkauan). Reach berarti jangkauan, reach menjelaskan sejauhmana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. d) Endurance (Daya Tahan). Endurance (daya tahan) menjelaskan tentang penilaian tentang situasi yang baik atau yang buruk.

Faktor yang mempengaruhi Adversity Quotient

Faktor-faktor yang mempengaruhi adversity quotient menurut Stoltz (2000), yaitu: a) Kinerja. Merujuk pada bagian diri individu yang mudah terlihat oleh orang lain. Individu dengan cepat bisa melihat hasil kerja seseorang. Bagian ini merupakan paling menyolok, inilah yang paling sering dievaluasi; b) Bakat. Bakat yaitu menggambarkan keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan individu; c) Kemauan. Kemauan yaitu menggambarkan motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, semangat yang menyala; d) Kecerdasan. Kecerdasan memiliki tujuh bentuk, yaitu linguistik, kinestik, spasial, logika, matematis, musik, interpersonal dan intrapersonal; e) Kesehatan fisik dan mental. Kesehatan fisik dan mental juga dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai kesuksesan. Jika kesehatan fisik dan mental buruk maka akan menjadi suatu hambatan dalam pencapaian. Sebaliknya, jika kesehatan fisik dan mental baik maka akan membantu pencapaian; f) Karakter. Individu yang merespon kesulitan secara lebih optimis dapat besikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan reaksi pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif sehari-hari; g) Genetika. Genetika memiliki kemungkinan yang sangat mendasari perilaku individu; h) Pendidikan. Pendidikan individu dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan, perkembangan watak, keterampilan, kemauan, dan kinerja yang dihasilkan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kolerasional dengan variabel penelitian yaitu variabel dependent, work family conflict (Y) dan variabel independent adversity quotient (X). populasi penelitian ini adalah 131 orang perawat Wanita di Rumah Sakit X Kota Padang Panjang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala work family conflict dan skala adversity quotient dalam bentuk skala Likert. skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Format respon jawaban dalam skala work family conflict dan skala adversity quotient menggunakan 4 pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas yang rendah. Suatu item dapat dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas minimal korelasi 0,30. Semua item yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Penentuan valid atau tidaknya alat ukur, peneliti menggunakan nilai berkriteria $r_{xy} \geq 0,3$ [2]. Data skala dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya item skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$).Selanjutnya uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas bertujuan

untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang liner bila signifikan (linear) kurang dari 0,05. Uji hipotesisi menggunakan Teknik korelasi Pearson Product Moment untuk mencari hubungan variabel dependen (Y) dengan independent (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adversity Quotient koefisien validitas ditetapkan sebesar 0,30, sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem 40 aitem pernyataan, gugur 7 aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 33 aitem, dengan nilai Corrected item-total correlation bergerak dari $r_{ix} = 0,369$ sampai dengan $r_{ix} = 0,792$, sedangkan koefisiensinya sebesar $\alpha = 0,948$. Work Family Conflict koefisien validitas ditetapkan sebesar 0,30, sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem 36 aitem pernyataan, gugur 8 aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 28 aitem, dengan nilai Corrected item total correlation bergerak dari $r_{ix} = 0,397$ sampai dengan $r_{ix} = 0,895$, sedangkan koefisiensinya sebesar $\alpha = 0,964$. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas skala adversity quotient dan skala work family conflict dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Skala Adversity Quotient dan Work Family Conflict

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Adversity Quotient</i>	92	0,977	0,295	Normal
<i>Work Family Conflict</i>	92	0,696	0,718	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas maka diperoleh nilai signifikansi pada skala adversity quotient sebesar $p = 0,295$ dengan $KSZ = 0,977$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala work family conflict diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,718$ dengan $KSZ = 0,696$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Linearitas Skala Adversity Quotient dan Skala Work Family Conflict

N	Df	Mean Square	F	Sig
92	1	4631,737	103,082	0.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F = 103,082$ dengan signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala adversity quotient dan work family conflict tergolong linear.

Tabel 3. Uji Korelasi skala Adversity Quotient dan skala Work Family Conflict

N	P	(α)	Nilai (r)	R Squared	Kesimpulan
92	0,000	0,01	- 0,702	0,493	Sig (2- tailed) 0,000 <0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima

Berdasarkan table di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara adversity quotient dengan work family conflict, yaitu sebesar $r = -0,702$ dengan taraf signifikansi $p = 0.000$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarah negatif yang sangat signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang, dengan taraf rendah, yang artinya jika adversity quotient tinggi, maka work family conflict rendah dan sebaliknya jika adversity quotient rendah, maka work family conflict tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi, didapatkan pada kolom sig (2-tailed) $0,000 < 0,01$ level of significant (α), yang berarti hipotesis diterima.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
<i>Adversity Quotient</i>	74-82	13	14%	Rendah
	83-109	61	66%	Sedang
	110-130	18	19%	Tinggi
<i>Work Family Conflict</i>	68-78	13	14%	Rendah
	79-98	64	69%	Sedang
	99-112	15	16%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa 13 orang (14%) perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki tingkat adversity quotient yang rendah, 61 orang (66%) perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki tingkat adversity quotient yang sedang dan 18 orang (19%) perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki tingkat adversity quotient yang tinggi.

Kemudian 13 orang (14%) perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki tingkat work family conflict yang rendah, 64 orang (69%) perawat wanita di Rumah Sakit Umum

Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki tingkat work family conflict yang sedang dan 15 orang (16%) perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki tingkat work family conflict yang tinggi.

Ukuran Halaman

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang yang dimana level of significant (α) 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi $r = -0,702$ dengan nilai (p) sig = 0,000 karena nilai (p) sig = 0,000 < 0,01 maka hasil hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict dengan arah negatif dengan taraf rendah, yang artinya bahwa semakin tinggi adversity quotient maka akan semakin rendah work family conflict seseorang dan begitu sebaliknya semakin rendah adversity quotient seorang maka akan semakin tinggi work family conflict. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan dalam teori Greenhaus & Beutell (1985), bahwasanya salah satu yang menyebabkan work family conflict adalah faktor karaktersitik individu yang didalamnya terdapat faktor kepribadian yang merupakan bagian dari adversity. Adversity quotient diartikan oleh Stolzt (2000) sebagai kemampuan kecerdasan seseorang untuk bertahan untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zulaikha, Nasir & Zuanny (2019) dikatakan bahwa adversity quotient merupakan salah satu bagian faktor yang mempengaruhi terjadinya work family conflict yang di alami oleh seseorang. Perawat yang memiliki adversity quotient yang tinggi akan dapat menampilkan perilaku adatif dalam merespon kesulitan yang timbul sehingga dapat meminimalisir terjadinya work family conflict.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hastuty dan Fikry (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict pada perawat wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat adversity quotient maka semakin tinggi terjadinya work family conflict begitu sebaliknya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wardini & Periantalo (2019) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict pada ibu bekerja di Kota Jambi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi adversity quotient maka semakin rendah terjadinya work family conflict begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis diatas terhadap 92 orang perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang didapatkan variabel adversity quotient diperoleh gambaran sebesar 14% atau 13 orang perawat dikategorikan rendah, sebesar 66% atau 61 orang perawat dikategorikan sedang dan sebesar 19% atau 18 orang perawat dikategorikan tinggi. Sedangkan variabel work family conflict yang berada pada kategori rendah sebesar 14% atau 13 orang, sebesar 69% atau 64 orang perawat dikategorikan sedang dan sebesar 16% atau 15 orang perawat dikategorikan tinggi.

Adapun sumbangan adversity quotient terhadap work family conflict adalah 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, stress, kecemasan, kelelahan dan perilaku yang efektif di satu peran tidak efektif di peran lain. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulaikha, Nasir & Zuanny (2019) dengan judul “Hubungan antara Adversity Quotient dengan Work Family Conflict pada Polisi Wanita di Mapolda Aceh” yang mengungkapkan pengaruh adversity quotient 17,5% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain. Work family conflict dapat menyebabkan individu tidak dapat berfungsi secara normal dan akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan dan juga dapat menyebabkan stress kerja dan stress keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut: Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara adversity quotient dengan work family conflict pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang. Hubungan kedua variabel menunjukkan arah negatif, artinya bahwa semakin rendah adversity quotient seorang maka akan semakin tinggi work family conflict dan begitu sebaliknya semakin tinggi adversity quotient maka akan semakin rendah work family conflict seseorang. Adapun sumbangan efektif dari variabel adversity quotient terhadap work family conflict yaitu, sebesar 49%.

DAFTAR REFERENSI

- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
Barling, J., Cooper, C. L. (2008). The Sage Handbook of Organizational Behavior, Volume One-Micro Approaches. California: SAGE Publications.

- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family Conflict. Handbook of Work Stress (185-221). California: Sage Publications.
- Ekwegbo, S., Okonkwo, E. A., Omeje, O., Aboh, U. J., & Onyeneje, E. C. (2020). Moderating Role of Self-Efficacy in The Link Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS, 25(9).
- Frone, R. Cooper (1992). Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface, 65-78.
- Geofanny, R. (2016). Perbedaan Kemandirian Anak Usia Dini Ditinjau dari Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. 4(4),464–471. <https://scholar.archive.org/work/5l3ht4llwr5ps6ggbh4ecj2u/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4230/2683>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. In Source: The Academy of Management Review 10(1).
- Harrianty, Y., & Tiarapuspa. (2023). Review Literature Work Family Conflict pada Wanita Pekerja. Jurnal Ekonomi Trisakti, 3(2), 2377–2386. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.1711>
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work family Conflict pada Single Parent. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1(2), 381-398.
- Hastuti, W., Fikry, Z., Psikologi, F., Kesehatan, D., & Padang, U. N. Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Work Family Conflict pada Ibu Bekerja sebagai Perawat yang Memiliki Anak
- Khoirunnisa, P. A., Peran Adversity Quotient dalam Mempengaruhi Work-Family Conflict dan Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umsida.ac.id/id/eprint/20387>
- Maitriyani, C. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Intrapersonal dengan Kecerdasan Emosional. Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam, 11(2), 291–305. <https://dx.doi.org/10.22373/jm.v11i2.8709>
- Mirza, R., & Atrizka, D. (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, 4(2), 119. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Nauli Thaib, E. (2013). Hubungan antara Prestasi Belajar dengan Kecerdasan Emosional. Jurnal Ilmiah Didaktika, 13(2), 384–399. <https://dx.doi.org/10.22373/jid.v13i2.485>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work- Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. In Journal of Applied Psychology, 81(4).
- Özbağ, G. K., & Ceyhun, G. Ç. (2014). Does Job Satisfaction Mediate The Relationship between Work-family Conflict and Turnover A Study of Turkish Marine Pilots. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 140, 643–649. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.485>
- Periantalo, J. (2016). Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratiwi, H. & Fakultas Psikologi. (2016). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Kepuasan Pekawinan pada Istri. In Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya (Vols. 1–1). <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/issue/view/28>
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. Jurnal Empati, 8(3), 505–514. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26491>
- Santoso, M. B., Krisnani, H., & Deraputri, I. G. N. (2017). Gangguan Kepribadian Antisosial pada Narapidana.: Social Work Journal, 7(2), 18. <https://doi.org/10.24198/share.v7i2.15681>
- Shari, W. S., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2022). Peran Adversity Quotient terhadap Work- Life Balance Karyawan. Cognicia, 10(2), 86–92. <http://ejournal.umm.ac.id/>
- Stoltz, P. G. (2000). Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Jadi Peluang. Jakarta : Grasindo
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutantio, S. V., Zulkaida, P., Fitriati Firdaus, M. Phil., & Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma. (2023). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Work Family Conflict pada Karyawan Hotel yang Sudah Menikah. In Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma [Journal-article].
- Tilova, N. (2019). Meninjau Kinerja Guru Islam: Adversity Quotient dan Spiritual Quotient. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 2(2), 211–220. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i2.67>
- Wahyu Adjiputra, H. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict pada Wanita Karir Social Support on Work-Family Conflict In Career Woman. 16(1), 35–48. <http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v16i1.4193>
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, and Syifa Ayu Hapsari (2022). Religiosity, Burnout, dan Work- Family

Conflict pada Tenaga Kesehatan : Jawa Tengah. Penerbit Nasya Expanding Management.

- Wardini, M., & Periantalo, J. (2019). Hubungan Determinasi Diri dan Kecerdasan Adversitas terhadap Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja di Kota Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 4 (1), 16–24. <https://doi.org/10.22437/jpj.v4i1.8781>
- Yunalia, E. M., Ayani, I., Suharto, I. P. S., & Susilowati, S. (2021). Kecerdasan Emosional dan Mekanisme Koping Berhubungan dengan Tingkat Stres Akademik Mahasiswa. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 9(4).
- Zulaikha, S., Nasir, M., & Zuanny, I. P. (2019). The Relationship between Adversity Quotient and Work Family Conflict on Police Women in Mapolda based in Aceh. 112–118. <http://repository.ar-raniry.ac.id/>